

HILIRISASI DAN PERBURUHAN



SEPUTAR RKYAT

Nomor 1 Tahun 2024

Diterbitkan oleh	: Yayasan Tanah Merdeka
Penanggung jawab redaksi	: Richard Labiro
Sidang redaksi	: Richard Labiro, Frangki Andrie Ragi, Moh. Azis, Emil Bareng, Irwan (Buruh FSPNI)
Sekretaris redaksi	: Subaeda
Alamat redaksi	: Jl. Tg. Manimbaya No. 111, Palu Sulawesi Tengah
Telepon	: 0451-425-892
Email	: Paluytm@gmail.com
Website	: www.ytm.or.id
Desain	: Andika

DAFTAR ISI

PENGANTAR REDAKSI

LAPORAN

- 1 Kenaikan Upah di IMIP Sangat Lamban & Pelit
- 5 Kebebasan Serikat dan Status Kerja di GNI memilukan
- 10 Demi Profit Berlimpah Nyawa Buruh Melayang

OPINI

- 13 Penyediaan Pojok Laktasi di Perusahaan

KEGIATAN YTM & BURUH

- 17 Dialog Publik
- 23 Aspirasi
- 24 Selebaran

SEPANJANG tahun 2023 terjadi kecelakaan kerja yang menimpa buruh. Ini terjadi dikarenakan kondisi dan tata kelola pabrik yang buruk diterapkan oleh industri nikel. Kecelakaan kerja ini juga dipicu oleh tingginya tekanan kerja serta tingginya jam kerja disertai upah buruh yang tidak layak diterapkan oleh pihak perusahaan.

Yayasan Tanah Merdeka sepanjang tahun 2023, memotret kejadian tersebut dalam aktivitas lapangan serta investigasinya. Dengan mengandalkan observasi dan informasi dari tangan pertama yaitu buruh. Kami mendokumentasikan setiap persoalan yang dialami buruh mulai dari buruknya K3, larangan berserikat, hingga masalah yang dialami buruh perempuan semua terangkum dalam Seputar Rakyat Edisi terbaru kali ini.

Seputar Rakyat kali ini mengambil fokus dan lokus pada buruh di PT IMIP dan PT GNI. Banyak buruh yang mengeluh akan standar kerja yang tak sesuai dengan aturan atau hukum yang berlaku bagi buruh disatu sisi perselisihan antar perusahaan dan buruh tak pernah diselesaikan secara serius dari Pemerintah. Dampak dari Undang-Undang Cipta Kerja telah menciptakan hubungan industrial menjadi jurang pemisah yang tajam antara buruh dan keberpihakan pemerintah dan perusahaan. Inilah kondisi buruh dengan segala persoalannya.

Selamat membaca!

Richard F Labiro
Direktur Eksekutif
Yayasan Tanah Merdeka

KENAIKAN UPAH DI KAWASAN IMIP SANGAT LAMBAN & PELIT

KENAIKAN UPAH pekerja di kawasan PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) ditetapkan pada hari Kamis 18 Januari 2024 dengan besaran Rp.75.000, yang berlaku terhadap seluruh pekerja tanpa terkecuali. Penetapan upah dilakukan di Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Morowali.



(foto: massa aksi ASPIRASI)

Keputusan itu diambil setelah pihak manajemen PT. IMIP dan Pemerintah Kabupaten Morowali menggelar rapat bersama sejumlah serikat buruh seperti SPN, SPIM, SBIMI, FSPMI, FSP Kerah Biru – KSPSI Moerowali, FSPNI, DPC Federasi Pertambangan dan Energi (FPE) Kabupaten Morowali, Serikat Pekerja Sulawesi Mining Investment Pabrik (SP SMIP) Kabupaten Morowali, DPC Federasi Industri Kimia, Energi dan Pertambangan (FIKEP) KSBSI Kabupaten Morowali dan DPP Serikat Pekerja Indonesia Sejahtera (SPIS).

Menanggapi hal ini, Wakil Ketua DPC SPN Kabupaten Morowali Bidang Advokasi Andi Hamka mengatakan “pemaparan angka kenaikan upah di kawasan IMIP yang disampaikan perwakilan manajemen PT. IMIP tidak menggunakan data dan hanya asumsi saja. Kenaikan upah khusus di kawasan IMIP sebesar Rp. 75.000,-

itu sangat tidak manusiawi dan tidak memikirkan kondisi kebutuhan buruh itu sendiri.”¹

Besaran “kenaikan” upah tersebut sama halnya dengan besaran kenaikan upah di kawasan IMIP pada tahun 2023. Sedangkan pada tahun 2022 kenaikan upah hanya dengan besaran Rp 72.000.

Sebelum penetapan upah tersebut, serikat-serikat buruh telah melakukan tuntutan melalui aksi massa kepada perusahaan agar upah dinaikkan sebanyak 20%. Pada 16 November 2023 mereka yang tergabung dalam ASPIRASI (Aliansi Perjuangan Serikat Pekerja Se-Kawasan IMIP) mendatangi Rumah Jabatan (Rujab) PJ Bupati Morowali, Ir. H Rachmansyah Ismail dengan massa ribuan.

Rudin, selaku Koordinator Lapangan (Korlap) dalam aksi kala itu mengatakan dalam orasinya: “Kenapa kami menuntut kenaikan upah? Sudah beberapa tahun terakhir—tepatnya tahun 2022 dan 2023 ini—upah kawan-kawan buruh di PT. IMIP tidak naik secara signifikan, padahal produksi berjalan lancar di perusahaan.”

Korlap aksi sekaligus Ketua Harian Serikat Pekerja Industri Morowali (SPIM) itu melanjutkan, sebelum mereka melakukan aksi massa ASPIRASI terlebih dahulu melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Survei dilakukan untuk melihat apakah upah yang mereka terima selama ini sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup buruh atau tidak; sebagai perbandingan, karena menurut para buruh jika pakai data inflasi dan pertumbuhan ekonomi itu sifatnya subjektif

¹<https://spn.or.id/kenaikan-upah-2024-di-kawasan-imip-sebesar-rp-75-000-sangat-tidak-manusiawi/>



(foto: Rudin saat orasi)

(berdasar mau-mau pemerintah saja) tanpa mempertimbangkan kondisi objektif sehari-hri kehidupan buruh dalam kawasan.

“Beberapa minggu lalu kami bersama beberapa serikat pekerja melakukan survei. Sehingga kami menyimpulkan bahwa upah buruh tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup buruh itu sendiri—dalam artian jauh dari kata sejahtera. Harga kos-kosan kita begitu mahal, ditambah dengan harga sembako yang terus naik. Itu tidak sebanding dengan upah kita yang hanya dalam kisaran tiga jutaan dalam kawasan PT. IMIP”, tegas Rudin saat aksi.

Namun, IMIP berdalih dalam menjawab pemenuhan tuntutan kenaikan upah 20%. Ketua Umum Serikat Pekerja Morowali, Afdal Amin, menjelaskan:

“Alasan pihak pengusaha di kawasan IMIP untuk tidak menaikkan upah adalah karena adanya insiden ledakan tungku 41 ferrosilikon PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel (ITSS) menyebabkan harga nikel menurun.

Alasan itu tidak masuk akal karena produksi nyatanya jalan terus, berapa saja ruginya perusahaan. Perusahaan terus mendapatkan profit (keuntungan) dari keringat buruh setiap harinya. Jadi alasan itu kurang rasional.”

Upah Minimum di Kabupaten Morowali sendiri hanya sebesar Rp 3.489.319 atau naik Rp 252,471 dari tahun sebelumnya, Rp 3.236.848.

Sebenarnya bila kita telisik dari belakang, ada beberapa hal yang menyebabkan upah di kawasan PT. IMIP begitu pelit.

1. Penentuan upah tidak lagi berdasarkan KHL

Semenjak terbitnya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, formula ketentuan upah di Indonesia ditentukan hanya berdasarkan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi, yang notabene-nya ditentukan sepihak oleh pemerintah melalui Badan Pusat Statistik (BPS). Akibatnya ketentuan upah minimum tidak lagi hanya berdasarkan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan hal ini telah

mereduksi kewenangan Gubernur serta—paling penting: partisipasi serikat pekerja dalam penentuan kenaikan upah minimum.²

Olehnya, KHL yang menjadi landasan buat buruh untuk mengajukan penentuan upah itu telah menjadi tidak bermakna. Karena sudah diikat oleh besarnya inflasi dengan pertumbuhan ekonomi semata. Apalagi peninjauan KHL hanya dilakukan 5 tahun sekali, itu artinya tidak ada pertimbangan bahwa kenaikan harga barang-barang keperluan buruh berubah dengan cepat setiap saatnya.

Padahal, amanat UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 menyebutkan “para pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Meskipun KHL masih menjadi landasan dalam penentuan dalam PP 78 Tahun 2015, namun pengertian KHL menurut pasal 43 ayat (2) dalam aturan tersebut mengatakan (2) “Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.”³

Artinya pengertian mengenai KHL itu sendiri sudah bermasalah. Ingat, hanya seorang pekerja/buruh lajang yang tertera dalam pasal 43 ayat (2) tersebut. Aturan itu tidak mempertimbangkan pekerja/buruh yang sudah berumah tangga.

² <https://bantuanhukum.or.id/5-alasan-tolak-pp-pengupahan-penjelasan-lengkap/>

³ <https://solidaritas.net/sistem-pengupahan-di-indonesia/>

Terakhir pemerintah memberikan daftar-daftar komponen KHL pada Tahun 2020 sebagai pertimbangan penentuan upah minimum provinsi (UMP) sebanyak 64 komponen dari 7 bagian, terdiri dari:

- **Makanan dan minuman** sebanyak 13 komponen. Yakni: 1) Beras berkualitas sedang; 2) Protein meliputi: - Daging kualitas sedang - Ikan segar berkualitas baik - Telur ayam berkualitas telur ayam ras; 3) Kacang-kacangan seperti tahu atau tempe berkualitas baik; 4) Susu bubuk berkualitas sedang; 5) Gula pasir berkualitas sedang; 6) Minyak goreng berkualitas curah; 7) Sayuran berkualitas baik; 8) Buah-buahan (setara pisang atau pepaya) berkualitas baik; 9) Karbohidrat lain (setara tepung terigu) berkualitas sedang; 10) Teh celup; 11) Kopi sachet; 12) Air minum galon curah atau refill; 13) Bumbu nilai 1 sampai dengan 10.

- **Sandang** sebanyak 13 komponen. Yakni: 1) Celana panjang atau pakaian muslim berkualitas katun, sedang; 2) Celana pendek berkualitas katun, sedang; 3) Ikat pinggang kulit sintetis, polos, tidak branded; 4) Kemeja lengan pendek katun; 5) Kaos oblong polister; 6) Celana dalam polister; 7) Sarung berkualitas sedang; 8) Sepatu kulit sintetis; 9) Kaos kaki polos; 10) Perlengkapan pembersih sepatu, seperti: - Semir sepatu kualitas sedang - Sikat sepatu kualitas sedang; 11) Sandal jepit karet; 12) Handuk mandi 100 sentimeter x 60 sentimeter; 13) Perlengkapan ibadah, seperti: - Sajadah atau perlengkapan ibadah lainnya berkualitas sedang - Al-Qur'an atau Kitab Suci lainnya berkualitas sedang - Peci atau perlengkapan ibadah lainnya berkualitas sedang.

- **Perumahan** sebanyak 26 komponen. Yakni: 1) Sewa atau kontrak kamar 16 meter persegi; 2) Dipan atau tempat tidur nomor 3, polos; 3) Perlengkapan tidur, seperti: - Kasur busa - Bantal busa; 4) Sprei dan sarung bantal katun, kualitas sedang; 5) Meja dan kursi, masing-masing 1 meja, 4 kursi; 6) Lemari pakaian kayu, kualitas sedang; 7) Sapu ijuk, kualitas sedang; 8) Perlengkapan makan, seperti: - Piring makan polos - Gelas minum polos - Sendok dan garpu kualitas sedang; 9) Ceret aluminium 1,5 liter, kualitas sedang; 10) Wajan aluminium ukuran 26 sentimeter, kualitas sedang; 11) Panci aluminium ukuran 24 sentimeter, kualitas sedang; 12) Sendok masak aluminium; 13) Rice cooker ukuran setengah liter Standar Nasional Indonesia (SNI), kualitas sedang; 14) Kompor dan perlengkapannya: - Kompor gas 1 tungku SNI, kualitas sedang - Selang dan regulator SNI, kualitas sedang - Tabung gas 3 kilogram SNI, kualitas sedang; 15) Gas elpiji tabung melon 3 kilogram; 16) Ember plastik isi 20 liter; 17) Gayung plastik kualitas sedang; 18) Listrik, Perusahaan Listrik Negara (PLN) 1.300 volt ampere (VA); 19) Bola lampu hemat energi 14 watt 20. Air bersih, Standar Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM); 21) Sabun cuci pakaian bubuk detergen; 22) Sabun cuci piring (cair) refill; 23) Setrika SNI, kualitas sedang; 24) Rak piring portable plastik, kecil; 25) Pisau dapur stainless; 26) Cermin 30 sentimeter x 50 sentimeter.

- **Pendidikan** sebanyak 2 komponen. Yakni: 1) Televisi LED 21 inci dan 2) Ballpoint atau pensil non refill.

- **Kesehatan** sebanyak 5 komponen. Yakni: 1) Sarana kesehatan, meliputi: - Pasta gigi 80 gram - Sabun mandi 80 gram - Sikat gigi produk lokal, sedang - Shampoo produk lokal, 100 mililiter - Korek kuping (cotton bud) produk lokal - Alat cukur produk lokal; 2) Deodorant 100 mililiter per gram; 3) Obat anti nyamuk cair, semprot, 325 mililiter; 4) Potong rambut non salon; 5) Sisir plastik.

- **Transportasi** kerja yaitu angkutan umum. Sementara komunikasi komponennya paket pulsa dan data handphone elektrik setara Telkomsel.

- **Rekreasi**, tabungan dan jaminan sosial terdapat 3 komponen. Yakni: 1) Rekreasi dalam kota atau kabupaten; 2) Tabungan 2 persen total pengeluaran 3. Jaminan sosial 2 persen total pengeluaran.

Adapun komponen-komponen KHL diatas berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.⁴

2. Gara-Gara Cilaka⁵

Semenjak UU No 11 Tentang Cipta Kerja⁶ disahkan pada tahun 2020 proses perubahan penentuan upah pekerja di Indonesia makin mengerikan. Jika sebelumnya dalam PP 78 Tahun 2015 masih tertera komponen KHL dalam ketentuan upah minimum, maka dalam penentuan upah berikutnya sudah tidak ada lagi.

Perubahan kebijakan tersebut tertuang ke dalam PP 36 Tahun 2021, yang sudah menggantikan PP 78 Tahun 2015.

⁴ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201019/9/1306891/menaker-tetapkan-64-komponen-hidup-layak-2020-buruh-wajib-tahu>

⁵ Cilaka merupakan sebutan satir para buruh untuk menyebut undang-undang Cipta Lapangan Kerja ketika masih dalam rancangan.

⁶ UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini mengalami perubahan menjadi Perppu Nomor 2 pada Tahun 2022, serta kembali menjadi UU No 6 Tahun 2023.

Dalam PP 36 Tahun 2021 Pasal 25 ayat (2) formula kenaikan upah ditentukan oleh kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan disini meliputi: 1) keseimbangan (paritas) daya beli; 2) tingkat penyerapan tenaga kerja; dan 3) median upah.

Jika upah ditentukan oleh keseimbangan daya beli, pertanyaannya, bagaimana bisa terjadi keseimbangan daya beli jika upah buruh terus mengalami stagnasi yang begitu lama di tengah kebutuhan hidup mereka terus menaik? Sementara tak ada standar pasti dari pemerintah, seperti apa keseimbangan yang dimaksudkan dalam aturan tersebut.

Begitu pula dalam hal serapan tenaga kerja dan median upah yang dipilih sebagai penentu kenaikan upah pekerja, sebenarnya bersifat subjektif—sebagaimana PP 78 sebelumnya. Karena data-datanya mesti dari Badan Pusat Statistik. Sementara data-data BPS cenderung tidak update ditengah perusahaan seperti PT. IMIP beserta tenant-tenannya juga tidak transparan dalam membuka data-data perusahaan seperti jumlah pekerja, kondisi kesehatan pekerjanya, profit perusahaan, peraturan perusahaan, dan seterusnya.

Kewenangan pemerintah daerah (gubernur/walikota/bupati) dalam PP 36 Tahun 2021 juga semakin terbatas dalam menangani upah. Hal ini tercantum dalam aturan yang mengatakan bahwa keputusan pemerintah daerah tidak boleh bertentangan dengan PP dalam hal pengupahan. Jika pemerintah berani melakukannya, akan dikenakan sanksi administratif.⁷

Ini semakin membuktikan bahwa Negara, melalui rezim Jokowi, lebih melayani para pemodal swasta, terutama modal dari luar negeri—ketimbang pekerja. Jadi, aturan yang memuat-sertakan kembali tentang Dewan Pengupahan di PP 51 Tahun 2023 kemudian sebenarnya hanya dagelan bagi publik. Sebab, fungsi dewan pengupahan sejatinya sudah lumpuh sejak adanya UU Cipta Kerja melalui PP 26 Tahun 2021.

Tak ada perbedaan signifikan antara PP 36 Tahun 2021 dengan PP 51 Tahun 2023 dalam hal ketentuan upah. Hanya saja dalam PP 51 formula perhitungan upah—selain inflasi dan pertumbuhan ekonomi—ditambahi lagi dengan variabel alfa (α), yakni tentang indeks tertentu seperti penyerapan tenaga kerja dan lain-lain.

Lucunya, variabel alfa inilah yang ditentukan oleh “dewan pengupahan” yang telah disebutkan di atas. Variabel alfa itu sendiri dibatasi nilainya, hanya dengan kisaran 0,10 sampai dengan 0,30 saja. Sehingga, tidak punya dampak yang lebih berarti.

Menurut Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Airlangga sekaligus pakar ketenagakerjaan, Hadi Subhan, ada kesalahan dalam formulasi penghitungan upah yang diatur PP No 51 tahun 2023. “Kalau formula penghitungan upah saat ini dipertahankan, besaran upah 10 tahun lagi, ya, tetap akan rendah,” ujarnya.⁸

3. Tak Adanya Lagi Upah Minimum Sektoral

Salah satu hal paling krusial buat para buruh kawasan IMIP dari beleid PP 36 Tahun 2021 hingga PP 51 Tahun 2023 yaitu, sudah tak adanya lagi ketentuan yang mengatur tentang Upah Minimum Sektoral (UMS).

UMS merupakan upah minimum terendah yang berlaku berdasarkan sektor usaha di suatu provinsi atau kota/kabupaten. Upah minimum sektoral tidak boleh lebih rendah dari UMP provinsi, dan tidak boleh lebih rendah dari UMK kabupaten/ kota terkait. Penetapan besaran upah minimum sektoral melibatkan penelitian, data homogenitas, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, dan faktor-faktor lain yang diambil dari asosiasi perusahaan dan serikat pekerja di sektor tersebut.

Secara aturan, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) ataupun Upah Minimum Sektoral Kota/Kabupaten (UMSK) minimal 5% lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Jadi, misal UMK Morowali saat ini senilai Rp. 3.400.000 maka nilai UMSKnya bisa menjadi Rp. 3.570.000.

Jika melihat perkembangan terakhir, Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Morowali untuk sektor pertambangan berada di angka Rp. 3.600.000 pada tahun 2021.⁹ Artinya, dalam rentang waktu dari 2021 ke 2024 upah terus mengalami penurunan meskipun pakai ukuran

⁷ Pasal 81 PP 36 Tahun 2021

⁸ Kompas (06/02/2024): Kenaikan Upah Buruh Terus Merosot

⁹ <https://www.metrosulteng.com/ekonomi/pr-5193675416/>

umk-morowali-rp28-juta-umsk-pertambangan-rp36-juta-buruh-merintah-minta-kenaikan

UMSK. Untuk membuktikannya, bedakan saja contoh UMSK 3.570.000 pada tahun 2024 di atas dengan UMSK tahun 2021.

Namun meskipun demikian, dalam ketentuan mengenai UMSK, setidaknya KHL masih menjadi salah satu landasan dalam penerapannya.

Sayangnya, UMSK sudah tidak berlaku lagi. Padahal dengan adanya UMSK, setidaknya membuat kesejahteraan bisa sedikit lebih meningkat dan kesehatannya lebih baik.

Terkhusus kesehatan, ada sebuah studi pada tahun 2021 yang dilakukan oleh Liani Surya Rakasiwi dan Achmad Kautsar. Studi itu mengenai hubungan antara tingkat pendapatan dengan kesehatan seseorang.

Dijelaskan bahwa “semakin rendah pendapatan seseorang, maka status kesehatannya akan semakin tidak baik.” Alasannya, karena seseorang yang memiliki pendapatan rendah cenderung tidak memiliki pemasukan untuk menunjang kehidupannya

dengan baik yang menyebabkan berpengaruhnya status kesehatan yang dimilikinya.¹⁰

Tantangannya ke depan bagi serikat-serikat buruh⁸ adalah bagaimana menghadapi kebijakan-kebijakan pengupahan yang tidak berpihak pada mereka itu. Urgensi ke depan adalah bagaimana UU Cipta Kerja beserta turunannya PP 51 2023 itu bisa dicabut. Sebab hanya dengan begitu kaum buruh di kawasan PT. IMIP bisa lebih leluasa mendesak upah ke Negara dan terutama ke pemilik-pemilik modal.

KEBEBASAN BERSERIKAT DAN STATUS KERJA DI GNI MEMILUKAN

PT. Gunbuster Nickel Industri (GNI) adalah salah satu perusahaan smelter yang berada di dalam kawasan PT. Stardust Estate Investment (SEI). Perusahaan yang berkantor di Desa Bunta Kecamatan Petasia Kabupaten Morowali Utara ini berdiri sejak tahun 2019, dengan mengolah mineral nikel yang memiliki 25 jalur produksi.

Pada tanggal 27 Desember 2021 Presiden Jokowi mendarat di Morowali Utara untuk meresmikan pabrik PT GNI yang bernilai US\$2,7 miliar. Sejak diresmikan PT GNI telah menyerap lebih dari 4.600 karyawan.

Mulai dari tahap pembangunan konstruksi tahun 2019 hingga pertengahan tahun 2023,

GNI telah menyerap lebih dari 10.000 tenaga kerja—700 diantaranya merupakan pekerja perempuan. Jumlah ini ditaksir akan terus meningkat hingga 60.000-an tenaga kerja jika proyek di kawasan terus berjalan dengan mulus.¹¹

GNI dimiliki oleh pengusaha asal Tiongkok bernama Tony Zhou Yuan, yang juga menjabat sebagai Direktur Operasional. GNI merupakan anak perusahaan dari Delong Nickel Industry Co. Ltd. Yang berada di Kota Jiangsu, Tiongkok ; sama halnya dengan PT Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) yang berada di Konawe, Sulawesi Tenggara.

Keduanya memiliki induk perusahaan yang sama.

Jika melihat dari profil perusahaan,¹³ GNI menghasilkan 1,9 juta Nickel Pig Iron (NPI) per tahun. NPI pertama kali diproduksi di Tiongkok pada tahun 2005. Dalam proses pembuatannya, NPI dipanaskan dalam tanur, yang kemudian dikombinasikan dengan kokas batubara, serta campuran agregat pasir dan kerikil. Campuran tersebut dikalsinasi dan disinter dalam bentuk pelet terlebih dahulu sebelum dimasukkan ke dalam tanur tiup.

NPI adalah jenis feronikel berkadar rendah yang

¹⁰ [fiskal.kemenkeu.go.id > index.php > kek > article > download](https://fiskal.kemenkeu.go.id/index.php/kek/article/download)

¹¹ https://www.kompas.id/baca/adv_post/resmi-dibuka-pada-2021-ini-jumlah-serapan-tenaga-kerja-lokal-pt-gni

¹² <https://www.fortuneidn.com/business/tanayastri/profil-pt-gni-entitas-anak-perusahaan-cina-pengolah-nikel>

¹³ <https://gunbusternickelindustry.com/>

digunakan sebagai bahan baku pembuatan baja tahan karat, atau biasa disebut sebagai stainless steel. Produk-produk stainless steel ini kebanyakan digunakan sebagai bahan perlengkapan dapur, seperti: kulkas, dispenser, rice cooker, panci, mangkuk, teko, sumpit, sendok, sendok es batu, piring, pengocok telur, kualii (wajan), belanga, pisau, gunting, tusukan sate, dan sebagainya.¹⁴

Konon, belakangan GNI disebut-sebut berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), ekonomi Sulawesi Tengah pada kuartal III-2023 tumbuh 12,69 persen dibandingkan kuartal II-2023 yang berkisar 7,55%.¹⁵ Berdasarkan struktur Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) penyumbang pertumbuhan ekonomi triwulan III 2023 itu paling tinggi dari industri pengolahan sebesar 42,23 persen. Kemudian dari sektor pertambangan dan penggalian sebesar 15,59 persen serta pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 14,78 persen.¹⁶

PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA

Namun, Pertanyaan yang patut kita ajukan ke publik, siapa yang merasakan dampak dari pertumbuhan ekonomi tersebut? Apakah rakyat di wilayah kawasan

pertambangan dan buruh-buruh yang bekerja di GNI? Atau justru pertumbuhan itu hanya membuat kemiskinan merajalela di Morowali Utara? Biar publik sendiri yang menilai.

Sejak insiden bentrokan antar buruh pada bulan 14 Januari 2023 silam¹⁷, buruh-buruh di PT. Gunbuster Nickel Industri (GNI) sangat-sangat tidak mempunyai kebebasan berpendapat dan berorganisasi. Sebut saja Serikat Pekerja Nasional (SPN), sebagai satu-satunya serikat pekerja yang ada dibungkam.

Pembungkaman dilakukan oleh perusahaan terhadap anggota-anggota SPN yang aktif berserikat. Mereka tiba-tiba mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sepihak oleh pihak perusahaan. Akibatnya, lebih dari 100 orang anggota SPN mengalami trauma dalam berserikat. Data 100-an orang itu diketahui saat pihak manajemen GNI memaksa mengambil handphone salah satu di antara anggota SPN dan melihat grup Whatsapp.¹⁸

Ironisnya, pembungkaman itu dilakukan ketika buruh-buruh tengah menuntut perbaikan di tempat kerjanya. Seperti perbaikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kenaikan upah.

Setelah peristiwa kelam itu sebanyak 71 orang telah diamankan oleh Polres Morowali Utara, 33 orang telah

dilakukan pemeriksaan, di mana 17 di antaranya merupakan anggota SPN yang telah ditetapkan sebagai tersangka. Sementara 16 orang lainnya diminta wajib lapor.¹⁹

Mereka yang telah ditetapkan sebagai tersangka itu dikenai ancaman Pidana Penghasutan dengan dalih melanggar Pasal 160 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).²⁰ Terakhir, mereka mendapatkan vonis penjara selama 2 tahun 7 bulan.²¹

Bentuk pembungkaman terhadap serikat pekerja (union busting) tersebut telah melanggar kedaulatan rakyat dalam berorganisasi. Sebab, dalam UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Pekerja telah mengaturnya dalam pasal 28, yakni dilarang melakukan PHK terhadap buruh yang berserikat. Isiannya sebagai berikut:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.²²

¹⁴ <https://www.duniamasak.com/search/stainless-steel/>

¹⁵ <https://sulteng.bps.go.id/pressrelease/2023/08/07/1105/pertumbuhan-ekonomi-sulawesi-tengah-triwulan-ii-2023.html>

¹⁶ https://www.kompas.id/baca/adv_post/kontribusi-pt-gni-pada-ekonomi-daerah-dan-kesejahteraan-masyarakat-sekitar

¹⁷ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230116/257/1618423/kronologi-bentrokan-maut-pt-gni-morowali-utara-telan-2-korban-jiwa>

¹⁸ <https://betahita.id/news/detail/8467/polisi-jemput-paksa-pekerja-smelter-pt-gni.html?v=1677030003>

¹⁹ <https://nasional.tempo.co/read/1683104/pegiat-ham-desak-pt-gni-bertanggung-jawab-atas-tragedi-kericuhan-karyawan>

²⁰ <https://lbhmakassar.org/press-release/mengancam-penetapan-tersangka-anggota-serikat-pekerja-ppsp-spn-pt-gni-oleh-polres-morowali-utara/>

²¹ <https://lbhmakassar.org/press-release/negara-menjadi-alat-kekuasaan-memberangus-kebebasan-sipil-merampas-ruang-hidup-rakyat/>

²² <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perlindungan-hukum-serikat-buruh-dari-iunion-busting-i>

Adapun sanksi bagi pengusaha yang melakukan pemberangusan serikat pekerja, juga telah diatur dalam Pasal 43 ayat (1) UU 21/2000, yakni: Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 500 juta.²³

Jadi, sebenarnya, jika melihat lebih jauh pengusaha juga telah melanggar kebebasan berserikat bagi para buruh di GNI. Namun, hingga saat ini Negara tak pernah hadir membersamai rakyat dan memberi sanksi bagi para pemodal ketika telah melanggar aturan yang berlaku.

Dalam hal berserikat di kawasan PT. SEI, buruh-buruh masih enggan membuat serikat pekerja. Karena di satu sisi mereka memiliki status kontrak yang diemban, di sisi lain juga karena perusahaan membungkam buruh-buruh melalui ancaman PHK bagi buruh-buruh yang punya keinginan berserikat—terutama paska insiden 14 Januari 2021.

Salah seorang buruh GNI yang namanya tidak mau disebut mengatakan “buruh-buruh takut (berserikat) karena status kontrak yang mereka emban. Takut, bila sewaktu-waktu kontrak mereka

diputus. Apalagi bagi mereka yang lagi merantau datang mencari hidup—mereka sangat takut.”²⁴

STATUS KERJA KONTRAK 5 TAHUN

KONDISI STATUS KERJA buruh di PT. GNI memang benar-benar memilukan. Pasalnya, untuk mendapatkan status sebagai pekerja tetap atau biasa disebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) seorang peerja harus bekerja selama 5 tahun kerja dengan status kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kondisi ini berbanding jauh dengan PT. IMIP yang memberikan waktu 3 bulan saja bagi buruh untuk mendapatkan status sebagai buruh tetap.

Sebelumnya, memang ada aturan dari perusahaan soal status kerja yang memberikan waktu 3 tahun untuk buruh mengubah status dari buruh kontrak menjadi buruh tetap. Tapi, itu hanya di awal-awal saja dan hanya berlaku beberapa bulan.²⁵

Adapun aturan mengenai buruh kontrak semakin memprihatinkan di bawah UU Cipta Kerja. Hal ini tertuang ke dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 yang didalamnya mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam Pasal 6 PP 35 Tahun 2021 berbunyi: *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.* Kalimat “dalam waktu yang tidak terlalu lama” ini mengandung bias alias tidak jelas. Ini berpotensi membuat pengusaha menggunakan pasal tersebut seenaknya dan semakin menipisnya kepastian kerja bagi buruh.

Pada bulan Juni 2023 seorang buruh memperkarakan aturan mengenai pekerja kontrak di Mahkamah Konstitusi (MK). Buruh yang bernama Leonardo Siahaan tersebut memperkarakan Pasal 56 ayat (3) yang mengatur buruh kontrak dalam UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023. Dalam Pasal tersebut, status pekerja kontrak bisa lebih tragis nasibnya, karena isinya tidak memberikan batas waktu dan berapa kali status buruh kontrak diperpanjang.

Leonardo Siahaan sebagai pemohon mengatakan dalam persidangan yang dipimpin oleh Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah:

“Ketika Pemohon menyadari pemberlakuan Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja yang jelas-jelas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak ada batas waktu dan berapa kali PKWT ini diperpanjang. Artinya sangat potensial sekali ketika PKWT itu tidak ada batas waktu dan berapa kali PKWT diperpanjang maka timbul yang namanya eksploitasi pekerja. Tentu sangat

²³ Ibid

²⁴ Wawancara dengan seorang buruh GNI pada bulan Juli 2023.

²⁵ Ibid

rawan sekali mengingat pekerja ini merupakan pihak yang lemah, pihak yang sangat rentan sekali dan pengusaha powerfull. Sehingga ketika pengusaha melihat keberadaan pasal a quo pengusaha akan berpikir bisa saja melakukan perpanjangan kontrak PKWT lebih dari 10 tahun bahkan bisa dilakukan lebih dari 2 kali. Padahal kalau kita lihat di dalam UU Tenaga Kerja yang lama itu jelas sekali bahwa PKWT paling lama adalah 3 tahun dan dapat diperpanjang 1 saja. Tetapi kalau pasal 56 ayat (3) PKWT tidak ada batas waktunya dan tidak ada ketentuan berapa kali PKWT ini diperpanjang. Artinya bisa usia lansia bisa saja seseorang tersebut diperpanjang terus sampai jadi pegawai tetap.²⁶

Nah, apa yang menjadi keresahan Leonardo Siahaan itu merupakan keresahan umum bagi para buruh-buruh kontrak, khususnya buruh-buruh GNI. Sebab, kepastian kerja—dalam hal ini menjadi buruh tetap—di kemudian hari masih kabur, karena aturannya pemerintah yang ada tidak tegas.

Perusahaan bisa semena-memena memaknai isian pasal 56 itu. Sebab perusahaan sangat “powerfull” (meminjam bahasa Leonardo) ketimbang buruh sebagai pihak yang lemah. Perusahaan bisa saja memandangi, di luar sana masih banyak sekali tenaga kerja cadangan untuk menggantikan buruh-buruh kontrak itu—tanpa harus menaikkan status kerja mereka menjadi buruh tetap.

Apalagi mayoritas buruh di GNI merupakan buruh kontrak,

yang melalui kontrak awal 3 bulan. Mereka-mereka ini selalu dibayangi oleh tidak lanjutnya kontrak oleh perusahaan. Situasi itu diperburuk dengan peraturan perusahaan yang menekankan agar patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam salah satu aturan perusahaan tentang perpanjangan buruh kontrak pada 18 September 2023 memuat:

1. Masa perpanjangan kontrak karyawan (PKWT) minimal 6 bulan dan maksimal 12 bulan, dengan pilihan perpanjangan kontrak 6 bulan, 9 bulan dan 12 bulan.
2. Untuk karyawan yang penilaian kinerjanya bermasalah dan/atau melanggar ketentuan peraturan perusahaan, maka departemen dapat langsung memutuskan untuk tidak memperpanjang kontrak (PKWT) karyawan tersebut.

3. Rekomendasi dari HRD sebagai syarat perpanjangan kontrak karyawan adalah total kehadiran 3 bulan terakhir 95% dan tidak ada SP yang aktif.
4. Internal Memo ini efektif berlaku mulai kontrak bulan Oktober 2023

Oleh karenanya, penting bagi pemerintah dan juga perusahaan-perusahaan yang memakai jasa buruh kontrak untuk lebih memperhatikan mereka melalui penguangan atau bahkan peniadaan jasa buruh kontrak dengan menaikkan status mereka sebagai buruh tetap. Sebab, dengan menjadi buruh tetap setidaknya buruh-buruh itu memiliki kepastian kerja untuk keberlangsungan hidupnya dan keluarganya.

Adapun model kerja di PT. GNI melalui satu shift satu regu. Terdapat dua shift, yang pertama bagi mereka yang bekerja 2 shift.



²⁶ <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19274&menu=2>

Mereka ini bekerja selama 12 jam kerja, pergi kerja jam 5 sore dan pulang jam 5 pagi, begitu seterusnya. Merekalah yang paling banyak jumlahnya bila dibandingkan buruh yang bekerja di 3 shift, karena tersebar di bagian logistik, Jeti, laboratorium, *workshop* dan operator.

Sedangkan buruh yang bekerja di 3 shift hanya tersebar di bagian smelter dan PLTU. Mereka ini bekerja dengan siklus minggu pertama masuk pagi jam 8 hingga jam 4 sore, seminggu kemudian masuk jam 4 sore hingga jam 12 malam, lalu seminggu kemudian masuk jam 12 malam hingga jam 8 pagi. Begitu seterusnya.

Di luar model 2 dan 3 shift di atas, terdapat pula pekerja reguler. Jam kerjanya jam 8 pagi sampai dengan jam 4 sore setiap harinya.

Untuk UMK Kabupaten Morowali Utara pada tahun 2023 sebesar Rp. 3.359.224. Sedangkan pada tahun 2024 ini sebesar Rp. 3.685.874.

Bila kita melihat slip gaji salah seorang buruh GNI berikut, disitu terdapat upah pokok senilai Rp. 3.400.000. Untuk upah lembur mereka mendapatkan Rp. 19.653. Sedangkan untuk uang makannya sehari seharga Rp.20.000.

Bila kita perhatikan, ada beberapa tunjangan-tunjangan kosong, artinya tidak ada diberikan oleh perusahaan — walaupun

A. Komponen Upah Tetap				C. Komponen Pengurang			
1. Gaji Pokok			Rp. 3.400,000	1. Alpa / Mangkir	1 X	136,000	Rp. 136,000
2. Tunjangan Jabatan			Rp. -	2. Ijin (TB)	- X	136,000	Rp. -
3. Tunjangan Koefisien			Rp. -	3. BPJS TK (JHT)	23049199427		Rp. 68,000
4. Tunjangan Lainnya			Rp. -	4. BPJS TK (JP)	23049199427		Rp. 34,000
			Rp. 3.400,000	5. BPJS Kesehatan	0000915986272		Rp. 34,000
Pembayaran Upah Tetap			Rp. 3.400,000	6. Lainnya			Rp. -
B. Pendeputian Tetap				7. Tunjangan Kehadiran			Rp. -
1. T. Makan	20 X	20,000	Rp. 500,000	8. Tunjangan Kinerja			Rp. -
2. Lembur	84.50 X	19,653	Rp. 1,660,694	9. T. Makan	0 X	20,000	Rp. -
3. Hours Meter	- X	3,500	Rp. -	10. T. Transport	- X	-	Rp. -
4. Tunjangan Transportasi			Rp. -	11. T. Kehadiran	- X	-	Rp. -
5. Tunjangan Kehadiran			Rp. -				Rp. 272,000
6. Tunjangan Keahlian			Rp. -	D. Penghasilan Buruh (A)-(B)+(C)			
7. Tunjangan Kinerja			Rp. -	Penalty Non NPWP			Rp. -
8. Insentif			Rp. -	Final Transfer Bank			Rp. 5,288,694
9. Kompensasi Berakhir PKWT			Rp. -	Bank Account			
10. Koreksi			Rp. -	SLIP GAJI BURUH GNI			
11. Lain-Lain			Rp. -				
			Rp. 5,500,694				
Rekap Absensi							
Kehadiran	: 25 Hari	Izin Benyah	: 0 Hari	Cuti Tahunan	: 0 Hari	Sakit	: 0 Hari
Alpa/Mangkir	: 1 Hari	Izin Tidak Benyah	: 0 Hari	Cuti Roster	: 0 Hari		

tunjangan-tunjangan tersebut sangat berarti bagi para buruh. Misalnya tunjangan transportasi sangat berharga bagi para buruh yang jauh tempat tinggalnya dari tempat ia bekerja. Kemudian tunjangan kehadiran juga penting, apalagi di tengah perusahaan memberikan aturan harus hadir minimal 95% dalam waktu 3 bulan. Di atas juga disebutkan, bahwa sehari saja buruh alpa atau mengajukan izin sekalipun, upahnya akan dipotong sebesar Rp. 136.000.

Di tengah situasi ketidakpastian tersebut, buruh-buruh juga mengeluhkan kondisi di tempat kerjanya mengenai aturan yang

sifatnya tiba-tiba. Hampir setiap pekan, banyak peraturan-peraturan (siluman) baru yang dibuat oleh perusahaan. Dan itu dilakukan tanpa sosialisasi terlebih dahulu. Misalnya, soal hukuman lambat masuk, buruh-buruh disuruh jalan jongkok dan jalan bebek. "Kami diperlakukan seperti masih anak-anak SMP, begitu keluh salah seorang buruh."²⁷

Hal tersebut dituturkan oleh salah seorang buruh yang bekerja sebagai operator crew. Meskipun biasanya pihak Disnaker Morowali utara turun ke lapangan untuk investigasi terkait kondisi pabrik dan pekerjaannya, namun selalu tidak pernah ada hasil investigasinya dipublikasikan kepada publik.

²⁷ Wawancara dengan seorang buruh GNI pada bulan Juli 2023.

DEMI PROFIT BERLIMPAH, NYAWA BURUH MELAYANG

KASUS KECELAKAAN KERJA BERUNTUN DI PT INDONESIA TSINGSHAN STAINLESS STEEL (ITSS)



Suasana Saat Kecelakaan Ledakan Tungku Smelter PT ITSS (foto: istimewa)

Insiden Pertama

Morowali, 24 Desember 2023 pada minggu pagi kira-kira pukul 05.30 WITA telah terjadi kecelakaan kerja di salah satu perusahaan pabrik pengolahan nikel milik PT Indonesia Tsingshan Stainless Steel (ITSS), yang mana ITSS sendiri merupakan salah satu tenant yang beroperasi di Kawasan Industri Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah.

Insiden bermula dari kecelakaan kerja yang di alami sejumlah pekerja tim teknis dari PT ITSS

ketika sedang melakukan perbaikan dan pemasangan plat pada tungku feronito nomor 41. Tungku tersebut tiba-tiba terbakar, saat masih dalam keadaan tertutup karena sedang operasi pemeliharaan rutin. Terdapat sisa slag dalam dinding tungku yang runtuh dan mengalir keluar, lalu bersentuhan dengan barang yang mudah terbakar sehingga menyebabkan kebakaran di lokasi. Saat proses perbaikan tersebutlah, terjadi ledakan yang memicu beberapa tabung oksigen yang digunakan untuk pengelasan. Akibatnya, banyak tabung oksigen yang saat itu ada di area ikut meledak.

Ledakan itu kemudian membuat api menyebar cepat dan membuat gedung terbakar. Kejadian ini tepatnya terjadi di lantai dua dan tiga kawasan smelter PT ITSS.²⁸

Akibat dari kejadian itu, para pekerja ferosilikon PT ITSS yang saat itu berada dekat lokasi mengalami luka-luka dan ada korban jiwa. Kondisi mereka bermacam-macam mulai dari luka ringan, luka berat, kritis, bahkan ada yang meninggal dunia. Akibat ledakan tersebut, sebanyak 59 orang karyawan PT ITSS menjadi korban. Sebanyak 13 orang di antaranya meninggal dunia yang terdiri dari 4 tenaga kerja asing

²⁸ <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7107833/kapolda-sulteng-ungkap-penyebab-tungku-smelter-pt-itss-morowali-meledak>

(TKA) dan 9 tenaga kerja Indonesia (TKI). Selain itu sebanyak 29 orang lainnya, mengalami luka berat, 12 orang luka sedang, serta 5 lainnya luka ringan. Jumlah korban di perkirakan akan terus bertambah, hasil ini merupakan investigasi sementara dari identifikasi yang di ambil sehari pasca kejadian yakni pada Senin (25/12/2023).²⁹

Dari fakta tersebut menunjukkan bahwa masalah utamanya karena standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sangat buruk. Jika pihak perusahaan serius dan memperhatikan dalam aspek penerapan K3 mungkin kejadian maut seperti di PT ITSS tidak akan terjadi. Padahal sudah jelas dalam standar K3 terbaru, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah hal penting yang harus di terapkan dalam bekerja. Apapun bidang pekerjaannya K3 adalah hal yang utama. Perusahaan-perusahaan di Indonesia berskala besar maupun kecil harus mengutamakan aspek perlindungan pekerja dengan menerapkan standar K3 di lingkungan kerja. Peraturan terbaru mengenai K3 di lingkungan kerja ini di atur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) RI No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja yang terbit pada tanggal 27 April 2018.

Permenaker No. 5 2018 memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan kimia, standar faktor biologi, ergonomi, dan psikologi serta persyaratan kebersihan dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan (indoor air quality).

Sesuai Permenaker NO. 5 Tahun 2018 pasal 4, tujuannya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dalam rangka mencegah kecelakaan kerja dan PAK.

Apa yang Menjadi kewajiban Pengusaha dan/atau Pengurus Terkait K3 Lingkungan Kerja ?

Dalam pasal 2 dan 3 dijelaskan secara gamblang bahwa setiap pengusaha atau pengurus wajib melaksanakan syarat-syarat k3 Lingkungan Kerja. Syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja tersebut meliputi:

- Pengendalian faktor fisika dan kimia agar di bawah nilai ambang batas (NAB)
- Pengendalian faktor biologi, faktor ergonomi, faktor psikologi kerja agar agar memenuhi standar
- Penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana higiene di tempat kerja yang bersih dan sehat
- Penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi dan kewenangan K3 di lingkungan kerja.³⁰

Respon pemerintah yang terbilang lamban dalam menangani kasus ini, dengan tidak segera memberikan sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, seharusnya pemerintah mengambil tindakan tegas dengan sanksi memberhentikan perusahaan beroperasi sementara waktu sampai kasus ini

benar-benar terselesaikan. Walau mengklaim rutin melakukan monitoring di kawasan industri nikel, termasuk IMIP di Morowali. Meski begitu, mereka dalam hal ini Disnakertrans Sulteng mengakui pengawasan belum berjalan optimal karena kurangnya personil dan anggaran.³¹ Industri smelter merupakan industri dengan resiko bahaya tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan wajib menerapkan standar Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) yang sesuai.

Berdasarkan fakta yang terjadi perusahaan tidak hanya abai dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetapi membiarkan dengan tidak adanya perbaikan K3 terbukti kejadian serupa terulang kembali di awal tahun 2024.

Insiden Kedua

Situasi di pabrik PT Indonesian Tsingshan Stainless Steel (ITSS) kembali mencekam, kasus kecelakaan kerja kembali lagi terjadi di Kawasan Industri Indonesia Morowali Industrial Park (PT IMIP) kabupaten Morowali , Provinsi Sulawesi Tengah. Pada Jumat, 19 Januari 2024 malam, terjadi kebakaran tungku smelter di kawasan itu. Meski tidak ada korban dalam kejadian tersebut 2 orang mengalami sesak Insiden ini terjadi kurang dari sebulan setelah kasus maut kecelakaan kerja yang menyebabkan kebakaran dan ledakan tungku smelter di kawasan industri IMIP serta menewaskan 21 orang korban jiwa.³²

Dalam perkembangannya Kepolisian Daerah (Polda) Sulawesi Tengah telah menetapkan tersangka

²⁹ <https://finance.detik.com/industri/d-7107290/4-fakta-tungku-smelter-di-morowali-meledak-pemilik-hingga-penyebab>

³⁰ <https://safety.sign.co.id/news/433/Standar-K3-Baru-Ini-4-Poin-Penting-dalam-Permenaker-No-5-Tahun-2018-yang-Wajib-Anda-Ketahui>

³¹ <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/12/26/disnakertrans-sulteng-akui-pengawasan-yang-belum-optimal-di-morowali>

³² <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2024/01/20/tungku-smelter-di-morowali-terbakar-kecelakaan-kerja-terus-terulang>

kasus ledakan tungku smelter nikel milik PT Tsingshan Stainless Steel (ITSS) di Kawasan PT Indonesian Morowali Industrial Park (IMIP), Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah. Dua orang tersangka di antaranya laki-laki berinisial ZG dan Z berkebangsaan China. ZG merupakan pengawas keuangan atau supervisor furnace PT. Zhao Hui Nikel. Dimana PT ITSS meminta ZG untuk membantu mereka. Sedangkan Z menjabat sebagai Wakil supervisor PT Ocean Sky Metal Indonesia atau OSMI. Kasus ini di naikkan dari penyelidikan menjadi penyidikan. Dari kasus ini, data terakhir setidaknya 21 orang meninggal. Mereka yang meninggal terdiri 13 pekerja lokal (Indonesia) dan 8 pekerja asing asal China. Belum termasuk puluhan lainnya yang mengalami luka-luka.³³

Berdasarkan data dan fakta di atas ada unsur pelanggaran SOP Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini menunjukkan betapa mirisnya implementasi K3 di perusahaan tambang nikel. Insiden kecelakaan kerja terus berulang bukan hanya akibat perusahaan abai tetapi juga adanya pembiaran, ada pelanggaran dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Selain harus menanggung semua biaya dan menunaikan santunan bagi setiap korban serta keluarga semua korban, baik waktu kecelakaan dan pasca kecelakaan kerja. Perusahaan juga harus memastikan perbaikan dalam hal K3. Karena sudah menjadi keharusan yang wajib dipenuhi. Begitu pun pemerintah harus ada tindakan hukum, tidak hanya mengawasi tetapi juga harus memberikan sanksi tegas dan memproses perusahaan-perusahaan smelter

yang tidak patuh pada aturan, sehingga memberikan efek jerah agar kejadian serupa tidak lagi terjadi, karena sudah menjadi tanggung jawab pemerintah memberikan perlindungan bagi warganya.

Kesimpulan dari apa yang terjadi buruknya standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi penyebab utama sehingga 21 nyawa pekerja melayang demi keuntungan berlimpah yang di nikmati segelintir orang, perusahaan dan modal asing. Buruh sebagai roda penggerak pertumbuhan ekonomi sudah sepatutnya mendapatkan ruang kerja yang aman, sehat dan nyaman, bukan malah menjadi korban dari eksploitasi yang berlebihan. Perusahaan dan pemerintah harus hadir memastikan keselamatan para pekerja karena itu adalah hal yang paling utama dan prioritas.

Profil PT Indonesia Tsingshan Stainless Steel (ITSS)

Mengutip data Minerba One Data Indonesia (MODI) Kementerian ESDM, ada lima pemegang saham PT Indonesia Tsingshan Stainless Steel. Mereka adalah Ruipu Technology Group Company Limited dari China dengan kepemilikan 20%, Tsingtuo Group Co Ltd dari Cina dengan kepemilikan saham 10%, PT Industri Morowali Industrial Park (IMIP) dari Indonesia dengan kepemilikan 10%. Berikutnya, Tsingshan Holding Group Company Limited dari China merupakan pemegang saham mayoritas dengan porsi 50% dan Hanwa Company Limited dari China dengan kepemilikan 10%.

Tercatat ada 5 direksi dan 4 komisaris dalam data tersebut. Wu Huadi merupakan presiden perusahaan. Kemudian ada Hamid Mina, Zhang Fan, Lin Jiqun, dan Zhao Fanfan sebagai direktur. Xiang Binghe tercatat sebagai presiden komisaris perusahaan. Berikutnya ada Xiaoxia Yang, Wang Renhui dan Zhang Qiguang sebagai komisaris.

Dikutip dari Bloomberg, Tsingshan Holding Group Company Limited yang merupakan pemegang saham mayoritas, merupakan perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan produk baja tahan karat atau stainless steel. Perusahaan ini memproduksi baja tuang tahan karat, batangan baja, kawat baja, pelat baja, dan produk lainnya. Tsingshan Holding Group mengeksport produknya ke Asia Tenggara, Eropa, Amerika, dan negara serta wilayah lain.

Menurut Kementerian ESDM, perusahaan ini merupakan perusahaan pemegang izin usaha industri (IUI) yang aturan keselamatan dan pengawasannya di bawah Kementerian Perindustrian.³⁴ Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan mineral logam dan produksi stainless steel. PT ITSS juga merupakan salah satu anak usaha dari Tsingshan Group asal China. Izin operasi perusahaan ini di mulai sejak tahun 2019 dan akan berakhir pada tahun 2049. PT IMIP juga memiliki 10% saham di PT ITSS. Maka tidak heran jika perusahaan ini berada di kawasan industri milik PT IMIP dan juga merupakan satu-satunya perusahaan asal Indonesia yang memegang saham di dalam perusahaan ini.³⁵

³³ <https://metro.tempo.co/read/1832005/polisi-tetapkan-2-wna-cina-jadi-tersangka-ledakan-smelter-di-morowali>

³⁴ <https://finance.detik.com/industri/d-7107290/4-fakta-tungku-smelter-di-morowali-meledak-pemilik-hingga-penyebab>

³⁵ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240118112333-92-1051140/menaker-temukan-indikasi-kuat-pelanggaran-di-ledakan-smelter-pt-itss>

PENYEDIAAN POJOK LAKTASI DI PERUSAHAAN

Pada dasarnya setiap manusia memiliki naluri mencintai anaknya, menjaga serta memberikan hal yang terbaik kepada anaknya, terlebih dari seorang ibu ke anaknya. Belahan dunia manapun akan merasakan sama karena naluri ini adalah sifatnya universal yg dimiliki setiap manusia. Ikatan ibu dan anak terjalin sejak anak masih ada dalam kandungan. Tidak dapat dipungkiri bahwa ikatan ibu dan anak sangatlah istimewa. Bahkan, penelitian ilmiah pun telah membuktikannya.

Berdasarkan penelitian yang dipublikasikan di *The Journal of Neuroscience*, ikatan ibu dan anak adalah hubungan yang paling kuat antara hubungan orang tua dan anaknya. Saat bayi baru lahir, tubuh ibu memproduksi hormon dopamin yang menciptakan perasaan bahagia. Sebuah penelitian telah dilakukan untuk mengukur cara kerja otak ibu saat berinteraksi dengan bayinya.

Para peneliti pun sepakat bahwa dopamin berperan besar dalam menguatkan ikatan ibu dan anak. Hormon kebahagiaan ini memotivasi ibu agar bisa melakukan hal lebih banyak untuk anak, dan ini membuatnya merasa bahagia. Ikatan antara ibu dengan anak semakin diperkuat saat ibu memberikan ASI pada bayi. Hormon oksitoksin yang diproduksi ibu saat menyusui, juga berperan menguatkan hubungan ibu dan anak. Tidak hanya untuk bayi, memberikan ASI eksklusif juga memberikan manfaat

bagi ibu diantaranya yaitu Sistem kekebalan tubuh bayi lebih kuat, Membuat anak cerdas, Berat badan anak ideal, Mengurangi risiko alergi pada anak, Mendapat limpan kolesterol, Mengurangi risiko terjadinya sindrom kematian bayi mendadak (SIDS), Memperkuat hubungan ibu dan anak, KB alami, Mengurangi stres serta Mengurangi pendarahan pada Ibu.

Telah menjadi kewajiban kita semua untuk mempersiapkan anak sejak dini menjadi anak yang sehat, cerdas dan memiliki karakter sesuai dengan nilai-nilai bangsa Indonesia. Dalam kaitan mempersiapkan anak tersebut, harus dilakukan secara terencana, tepat, intensif dan berkesinambungan baik oleh keluarga, masyarakat, pemerintah dan swasta. Salah satu upaya yang paling mendasar untuk menjamin pencapaian kualitas tumbuh kembang anak secara optimal sekaligus memenuhi hak anak adalah memberikan makanan terbaik bagi anak sejak lahir hingga usia dua tahun.

Sehubungan dengan hal tersebut, seluruh elemen masyarakat untuk mendukung Strategi Pemberian Makan pada Bayi dan Anak (PMBA) yang telah menjadi rekomendasi WHO yaitu dimulai dengan penerapan Inisiasi Menyusu Dini (IMD), ASI Eksklusif yaitu pemberian hanya ASI saja tanpa menambahkan makanan atau minuman lain hingga bayi berusia 6 bulan,

dilanjutkan dengan pemberian Makanan Pendamping ASI (MP-ASI), dan pemberian ASI terus diberikan hingga anak berusia 2 tahun atau lebih. Setiap tanggal 1 Agustus diperingati sebagai Hari ASI Sedunia.

Peringatan Hari ASI Sedunia ini sendiri diinisiasi oleh WHO dan UNICEF yang bertujuan untuk mendukung ibu menyusui di seluruh dunia. Hari ASI Sedunia atau World Breastfeeding Week (WBW) diperingati setiap tanggal 1-7 Agustus demi mengoptimalkan kesehatan gizi serta kesehatan ibu dan anak. Berdasarkan data WHO tahun 2016, hanya 42% dari bayi di Indonesia yang berusia di bawah 6 bulan yang mendapatkan ASI eksklusif dari ibunya. Dan Menurut Direktur Jenderal Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan, salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya angka bayi yang mendapatkan ASI eksklusif adalah minimnya dukungan perusahaan terhadap pekerja yang menyusui.

Data yang dihimpun dari 19 Provinsi dengan 338 perusahaan menunjukkan hanya 64,8% perusahaan yang menyediakan ruang menyusui karyawan, hal ini menyebabkan sulitnya karyawan perempuan untuk melakukan perah (pumping) ASI. Bukan hanya perusahaan, bahkan instansi pemerintah masih banyak yang tidak menyediakan ruang menyusui bagi pegawai.

Di Indonesia sendiri Negara telah menjamin hak setiap anak, sesuai amanah Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 B ayat 2 yaitu "Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi". Melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 83 mengamanatkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya" untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja". Bahkan selanjutnya Pasal 153 ayat (1) huruf e ditegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan menyusui bayinya. Bukan hanya satu ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjamin hak menyusui bagi ibu, misalnya Undang-undang No. 23/2002 tentang Perlindungan Anak misalnya, pada Pasal 22 disebutkan "Negara dan pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan dukungan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan perlindungan anak". Kemudian Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan No. 1177/Menkes/PB/XII/2008, dan Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menjamin pemenuhan hak bayi dalam pasal 128 menyatakan setiap bayi berhak mendapatkan Air Susu Ibu Eksklusif, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus

mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus. Selanjutnya tanggung jawab pemerintah dalam menjamin hak bayi dituangkan dalam pasal 129, Serta Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu serta Konvensi ILO No. 183 tahun 2000 mengenai Perlindungan Maternitas.

Beleid atau kebijakan itu telah mengatur secara rinci kewajiban penyelenggara kerja untuk menyediakan ruang laktasi beserta fasilitas apa saja yang harus tersedia dalam ruang laktasi. Lemari pendingin dan wastafel menjadi beberapa fasilitas yang disebut mutlak ada dalam ruang laktasi. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak penyelenggara kerja yang belum menyediakan Pojok laktasi, sehingga menyulitkan bagi karyawan perempuan yang ingin memberikan ASI eksklusif pada bayinya. Salah satunya pada karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan kawasan industri PT. IMIP menyayangkan tidak adanya Pojok Laktasi disediakan oleh kawasan Industri serta Kampanye atau edukasi tentang pemberian waktu menyusui bagi Karyawan perempuan jika hal itu diperlukan, padahal menurutnya "Keberadaan pojok atau ruang laktasi di tempat kerja akan berdampak juga untuk kenyamanan dan konsentrasi wanita terkhusus seorang ibu dalam bekerja, otomatis jika nyaman dan fokus bekerja akan meningkatkan kinerja yg baik". Tentunya dampak positif bagi perusahaan yang telah menyediakan Pojok Laktasi adalah salah satunya peningkatan SDM,

meningkatkan harmonisasi antar karyawan dan perusahaan, meningkatkan elektabilitas perusahaan.

Penulis melihat ada beberapa persoalan terkait Pojok Laktasi di perusahaan diantaranya ada atau tidaknya fasilitas pojok laktasi, kemudian adanya waktu yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan perempuan hendak menyusui atau Pumping ASI, pengetahuan karyawan tentang hak normatif terkait persoalan itu, tidak adanya pengetahuan tentang manfaat dari pemberian ASI eksklusif bagi anak sehingga menjadikan susu formula sebagai alternatif, tidak adanya dukungan keluarga serta pemerintah dalam edukasi yang tepat kepada karyawan tentang pemberian ASI eksklusif. Dengan berbagai Persoalan yang ada penulis melihat tentunya harus ada kolaborasi antara perusahaan dengan pemerintah serta dukungan keluarga dan masyarakat untuk dukungan pemberian ASI eksklusif kepada anak.

Dalam pendekatan pembangunan, tenaga kerja (termasuk tenaga kerja perempuan) adalah subjek sekaligus objek pembangunan nasional. Disebut subjek karena tenaga kerja merupakan salah satu komponen pelaksana pembangunan; sementara menjadi objek, karena tenaga kerja merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang dalam posisinya merupakan tujuan pembangunan nasional. Setiap program pembangunan dan perlindungan terhadap tenaga kerja secara langsung menempatkan tenaga kerja perempuan di dalamnya sebagai satu bagian tanpa ada perlakuan diskriminatif. Negara bahkan mengafirmasi hak khusus tenaga kerja perempuan melalui sejumlah peraturan perundang-undangan. Dalam penempatan

tenaga kerja perempuan pada sebuah perusahaan, terdapat prinsip yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau memperoleh penghasilan yang layak di dalam satu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya serta kontribusi yang diberikan.

Dalam rangka menerapkan prinsip yang sama tersebut, di Indonesia telah diatur hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang telah ditetapkan sebagai undang-undang oleh Undang-Undang No. 6 tahun 2023 (UU Ketenagakerjaan). Selain itu, aturan hukum yang juga mengatur tentang tenaga kerja perempuan di antaranya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 tentang Pengupahan yang Sama bagi Tenaga Kerja Wanita dan Pria untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Meskipun secara fakta sudah begitu banyak ketentuan yang melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan, data menunjukkan, masih banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja atau tidak dilaksanakannya hak-hak khusus yang diberikan dengan sepenuhnya. Hal ini bukan hanya karena pembatasan yang bersifat eksplisit dari perusahaan, tetapi juga bersifat implisit yang menyebabkan timbulnya kekhawatiran yang dialami tenaga kerja perempuan dalam menjalankan hak-haknya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan penegakan dan edukasi mengenai implementasi peraturan perundang-undangan

dalam lingkup ketenagakerjaan mengenai hak tenaga kerja perempuan.

Melihat kondisi tersebut membuat penulis yang juga sebagai pengurus Serikat sekaligus anggota Lembaga Kerjasama Bipartit dalam kawasan PT. IMIP melakukan kajian singkat tentang persoalan Maternitas yang ada dalam kawasan PT. IMIP khususnya tempat ia bekerja pada Mei 2022, hasil dari wawancara atau kuesioner yang dilakukan memastikan bahwa banyak persoalan yang terjadi khususnya hak-hak maternitas, salah satunya yaitu tidak adanya pojok laktasi yang disediakan oleh Perusahaan bagi pekerja Perempuan yang menyusui bayinya, sehingga menyulitkan Pekerja Perempuan pasca melahirkan untuk menyusui bayinya. Diambil dari pengalaman Pekerja Perempuan di tempat kerja karyawan tersebut harus *pumping* ASI-nya didalam ruangan kerja kemudian disimpan dalam kemasan botol plastik atau cooler bag ASI, setelah pulang kerja baru diberikan bayinya. "pojok laktasi sangat perlu pak, bayi saya umur 7 bulan", fakta ini akhirnya mau tidak mau anak yang menjadi korban, waktu ibu bekerja selama 8 jam sering kali menyebabkan ibu tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyusui anaknya. Salah satu karyawan perempuan juga memberikan alasan mengapa pojok laktasi penting disediakan dalam area kerja karena untuk tidak menjadi beban pikiran kepada pekerja perempuan, "iya pak, otomatis jadi beban pikiran untuk kita perempuan jika anak tidak dapat ASI dari ibunya karena ASI itu penting, sehingga konsentrasi ditempat kerja terganggu." "penyediaan ruang Laktasi ditempat kerja juga merupakan salah bentuk kepedulian terhadap karyawan perempuan khususnya yang sudah menjadi ibu, dan saya yakin pak, keberadaan pojok laktasi ditempat kerja akan berdampak juga untuk kenyamanan dan konsentrasi wanita

terkhusus seorang ibu dalam bekerja, otomatis jika nyaman dan fokus bekerja akan meningkatkan kinerja yang baik." Tidak bisa dipungkiri salah satu alasan pekerja perempuan yang kehadirannya di perusahaan menurun karena salah satunya adalah alasan anak.

Terkadang pekerja perempuan harus mengambil ijin tidak masuk kerja karena untuk memenuhi kebutuhan anak seperti ASI. "ya terpaksa Kak, ambil ijin karena anak rewel kalau bukan ASI". Tentunya dengan kondisi demikian akan berpengaruh dengan tingkat produktifitas pekerja perempuan, dengan memberikan fasilitas pojok laktasi akan memudahkan ibu tetap memenuhi kebutuhan bayinya. Dengan diberikannya fasilitas menyusui, terbukti angka kehadiran di perusahaan meningkat. Ibu menjadi tidak sering izin hanya karena menjaga anak, anaknya tumbuh dengan sehat sehingga ibu tidak harus izin ketika anaknya sakit, dan masih banyak lagi alasan lainnya. Fakta ini juga dibenarkan oleh salah satu Pimpinan Sumber Daya di sebuah perusahaan di Jawa Barat bernama Komalasari. Ia mengatakan sejak ada ruang laktasi di perusahaannya, absensi pekerja mengalami perubahan meski hanya sedikit.

World Health Organization (WHO), American Academy of Pediatrics (AAP), American Academy of Family Physicians (AAFP) dan Ikatan dokter Anak Indonesia (IDAI) merekomendasikan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dan pemberian ASI dapat dilanjutkan sampai 2 tahun. Telah dibuktikan bahwa ibu menyusui memberikan berbagai keuntungan bukan hanya bagi bayi dan ibu saja namun juga bagi tempat kerja sang ibu. Angka absensi ibu pada perusahaan lebih rendah karena anak lebih jarang sakit. Dengan memberikan ASI kedekatan

ibu dengan bayi tetap dipertahankan, bahkan pada saat berjauhan, serta menghemat pendapatan ibu karena tidak perlu membeli susu formula.

Faktor-faktor yang menghambat keberhasilan menyusui pada ibu bekerja adalah pendeknya waktu cuti kerja, kurangnya dukungan tempat kerja, pendeknya waktu istirahat saat bekerja (tidak cukup waktu untuk memerah ASI), tidak adanya ruangan untuk memerah ASI, pertentangan keinginan ibu antara mempertahankan prestasi kerja dan produksi ASI. Untuk mencapai keberhasilan ibu dalam menyusui eksklusif, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak. Salah satunya adalah dukungan pimpinan dimana ibu bekerja. Harapannya dengan dukungan dari Perusahaan tentunya akan berdampak positif dalam keberhasilan menyusui pada ibu bekerja.

Ini yang mendorong penulis untuk menyuarakan hak-hak maternitas harus terpenuhi. Di dalam KONSULTASI PUBLIK (Rancangan Peraturan Daerah Ketenagakerjaan SUL-TENG) yang dihadiri oleh Ketua Komisi IV DPRD Sulawesi Tengah yang membidangi ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Sulawesi Tengah, Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Peratanahan Sulawesi Tengah, Dinas Lingkungan Hidup Sulawesi Tengah, Dinas Perindustrian Sulawesi Tengah, Kanwil Hukum dan Ham Sulawesi Tengah, Akademisi Universitas Tadulako, Serikat Pekerja Serikat Buruh dan NGO Sulawesi Tengah. Dalam rapat itu penulis sampaikan hasil kajian bahwa kawasan PT. IMIP tidak menyediakan pojok laktasi yang memadai, tentunya ini harus menjadi perhatian yang serius, sehingga dalam Rancangan Peraturan Daerah Ketenagakerjaan Sulawesi Tengah menjadi acuan dasar untuk memperkuat dorongan

bagi pengusaha dan pengawasan dari pemerintah untuk dapat melaksanakan pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja perempuan.

Dalam kesempatan yang sama unsur serikat memaparkan kondisi-kondisi kerja khususnya yang ada di Kabupaten Morowali dan Morowali utara yang menjadi sentral tenaga kerja buruh. terkait persoalan K3 yang diangkap tidak terpenuhi, banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi menjadi dasar bahwa Perusahaan lalai dalam menjalankan K3 dengan baik.

Kemudian dalam rapat agenda LKS BIPARTIT di PT. IMIP pada 1 maret 2023 dengan tema "Perlindungan Pekerja Perempuan" dalam rapat itu penulis sebagai pemateri, hasil kajian singkat disampaikan dalam rapat itu yang dihadiri beberapa HR tenant dalam kawasan PT. IMIP, point-point utama dalam rapat itu adalah mendorong perusahaan memberikan waktu bagi pekerja yang akan menyusui bayinya, menyediakan pojok laktasi yang memadai setiap area kerja atau setiap departemen di Perusahaan tenant, memberikan perlindungan bagi perempuan yang bekerja di malam hari, kekerasan berbasis gender serta semua hak-hak normatif pekerja perempuan.

Didalam rapat pihak perusahaan juga menyampaikan bahwa perusahaan telah mengakomodir tuntutan serikat bahwa di Halte Bus jalur masuknya dipisahkan antara pekerja perempuan dan laki-laki untuk meminimalisir potensi terjadinya pelecehan di dalam bus, dan kursi diberikan sekat pembatas antara laki-laki dan perempuan yang sebelumnya memang tidak ada.

Bagi penulis persoalan maternitas memang persoalan yang serius harus menjadi perhatian semua unsur

khususnya Perusahaan serta pemerintah dalam hal ini pengawasan tenaga kerja. Tugas Pemerintah adalah mendorong perusahaan menjalankan regulasi yang ada untuk pemenuhan hak-hak maternitas kemudian melakukan pengawasan dengan baik, tentunya harapannya adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Kesehatan dapat menjalankan fungsi pengawasannya kepada Perusahaan atau Instansi menjalankan amanah undang-undang terkait maternitas, serta memberikan edukasi kepada masyarakat pentingnya pemberian ASI kepada anak. dan juga bagi Perusahaan diharapkan dapat menjalankan amanah tersebut. Perusahaan dan Serikat adalah mitra yang dapat bersama-sama memberikan edukasi kepada pekerja khususnya pekerja perempuan tentang Hak-Hak normatif Perempuan, pengalaman penulis banyak pekerja perempuan tidak memahami terkait cuti haid padahal diperaturan perusahaan telah diatur, sehingga menjadi alasan pentingnya memberikan pemahaman dan edukasi terkait hak-hak normatif pekerja perempuan.

Irwan

Federasi Serikat Pekerja Nasional Indonesia (FSPNI)

DIALOG PUBLIK

MEMAJUKAN POLITIK KELAS BURUH DALAM MENDUDUKAN MASALAH PERBURUHAN



Dialog Publik (Dok:YTM)

Palu, Selasa 28 November 2023 dihadiri dari berbagai kalangan stakeholder bertempat di salah satu hotel kota Palu tepatnya di jalan Domba, Talise, Palu Timur, Sulawesi Tengah. Yayasan Tanah Merdeka (YTM) menyelenggarakan kegiatan dialog publik bertemakan "Memajukan Politik Kelas Buruh Dalam Mendudukan Masalah Perburuhan". Kegiatan ini bertujuan untuk menguatkan wacana publik tentang masalah perburuhan dan gerakan politik buruh menjelang Pemilu 2024. Kegiatan yang berlangsung pada pukul 13.00 WITA siang hari ini, melibatkan multipihak yang selama ini bersinggungan langsung dengan persoalan buruh. Pihak-pihak yang terlibat diantaranya Serikat Pekerja Nasional (SPN), Serikat Pekerja Industri Morowali (SPIM), Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) dan Federasi Serikat Pekerja Nasional Indonesia (FSPNI), Akademisi, Peneliti, Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah, NGO (Walhi Sulteng,

JATAM Sulteng, Celebes Bergerak), BEM Perguruan Tinggi di Kota Palu, Jurnalis, Partai Buruh Sulawesi Tengah dan Mahasiswa, turut juga mengundang Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah. Namun dengan alasan yang tidak diketahui sampai kegiatan berakhir tak kunjung datang.

Dalam kegiatan ini, diskusi berjalan sangat interaktif dan alot dengan berbagai macam permasalahan yang dihadapi buruh mulai dari persoalan upah, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kebebasan berserikat, gangguan kesehatan, banjir, persoalan sampah dan kurang maksimalnya pengawasan dari pihak instansi terkait. Direktur Eksekutif Yayasan Tanah Merdeka "Richard Labiro", dalam sambutannya sekaligus membuka dialog publik tersebut mengatakan kegiatan ini sebenarnya bertujuan YTM ingin membahas atau mendudukan persoalan buruh yang selama beberapa bulan terakhir melihat potret selama melakukan pengorganisasian, bahwa buruh tidak hanya

sekadar memikirkan gerakan ekonomisnya saja tetapi juga gerakan politiknya yang harus dibangun dan lebih progresif lagi, menjelang Pemilu tahun 2024 dimana ada salah satu partai yang mewakili kaum buruh, tentu harapannya gerakan buruh ini, tidak ketinggalan moment itu, dan tidak hanya sekadar menentukan siapa Presiden tetapi membawa gerakan pertumbuhan buruh dan kesejahteraan bagi kaum buruh yang lebih baik kedepannya.

Di ranah publik salah satu hal yang paling menonjol ialah isu tenaga kerja asing (TKA) versus tenaga kerja Indonesia (TKI) yang menjelang Pemilu tahun 2024 rentan isunya dimainkan para elit, dalam pertemuan sebelumnya di kota Bungku dengan kawan-kawan serikat buruh dari PT. IMIP mereka bersepakat kami ingin memajukan gerakan buruh lebih politis lagi, salah satunya dengan strategi membangun aliansi dan bekerjasama dengan berbagai pihak termasuk beberapa

kawan-kawan serikat yang telah membentuk aliansi, serta kami juga mendorong suatu perjanjian kerjasama yang bersifat partisipatif, dimana kawan-kawan serikat ikut terlibat dalam diskusi soal upah dan kita ketahui bersama bahwa sudah ditetapkan upah minimum provinsi (UMP) 2,7 juta oleh pihak Provinsi Sulawesi Tengah. Kami juga mengundang kawan-kawan jurnalis/AJI karena sempat ada yang bertanya jurnalis/AJI tidak hanya sebagai corong demonstrasi dan publikasi tetapi jurnalis/AJI selalu memposisikan dirinya juga sebagai buruh. Dalam kesempatan hari buruh, kita memperingati dengan kawan-kawan jurnalis dan penting juga melihat perspektif buruh dari sudut pandang jurnalis. Dan kita yang beraktivitas di NGO ini adalah "buruh". Ucapnya, dalam mengakhiri sambutan dan membuka dialog publik tersebut.

Menurut pemaparan narasumber peneliti independen Arianto Sangadji secara kondisi objektif, pertumbuhan industri nikel di Sulawesi Tengah hanya ada di 2 lokasi yakni Morowali dan Morowali Utara. Kurang dari 10 tahun,

IMIP memiliki fasilitas-fasilitas RKEF, BH, HPAL, OESBF, electric arc furnace (EAF) dan ferosilikon, pabrik-pabrik pengolahan mangan, kokas, semi kokas, pengolahan gamping, serta pabrik-pabrik pembuatan baja nirkarat dan baja karbon. IMIP memiliki 46-lini RKEF terintegrasi dengan pabrik-pabrik baja nirkarat. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) memiliki 4000MW pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) batubara captive power, pelabuhan laut, bandara udara, hotel berbintang empat, dll. IMIP menjadi kawasan industri pengolahan nikel terintegrasi hulu-hilir terbesar dunia.

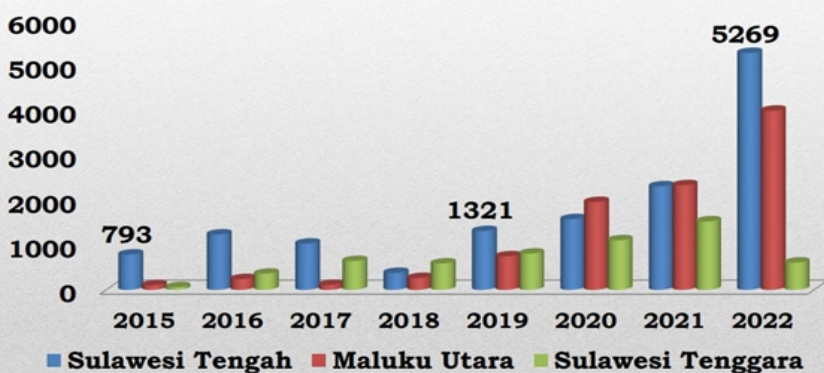
Stardust Estate Industry (SEI) / Gundbuster Nickel Industry (PT.GNI) di Morowali Utara juga mengalami pertumbuhan cepat. Kawasan industri tersebut telah mengoperasikan 22-lini RKEF dengan kapasitas produksi 164kt logam nikel pertahun. Kawasan itu telah memiliki PLTU batubara captive power dengan kapasitas

terpasang 1115MW. Kawasan tersebut telah menjadi penghasil utama NPI di Indonesia.

la menyebutkan di tengah pertumbuhan yang masif mulai dari fasilitas produksi setengah jadi, dan industri turunannya itu, kata kuncinya adalah bahwa semua fasilitas itu tumbuh dan berkembang karena investasi asing. Penanaman Modal Asing (PMA) menjadi motor penggerak di balik pertumbuhan cepat industri nikel di Indonesia. Provinsi-provinsi penghasil nikel menjadi sasaran utama PMA sejak dasawarsa lalu. Dalam periode 2015-2022, realisasi PMA mencapai USD 18,6 miliar di Sulawesi Tengah, USD 11,9 miliar di Maluku Utara, dan USD 6,6 miliar di Sulawesi Tenggara.

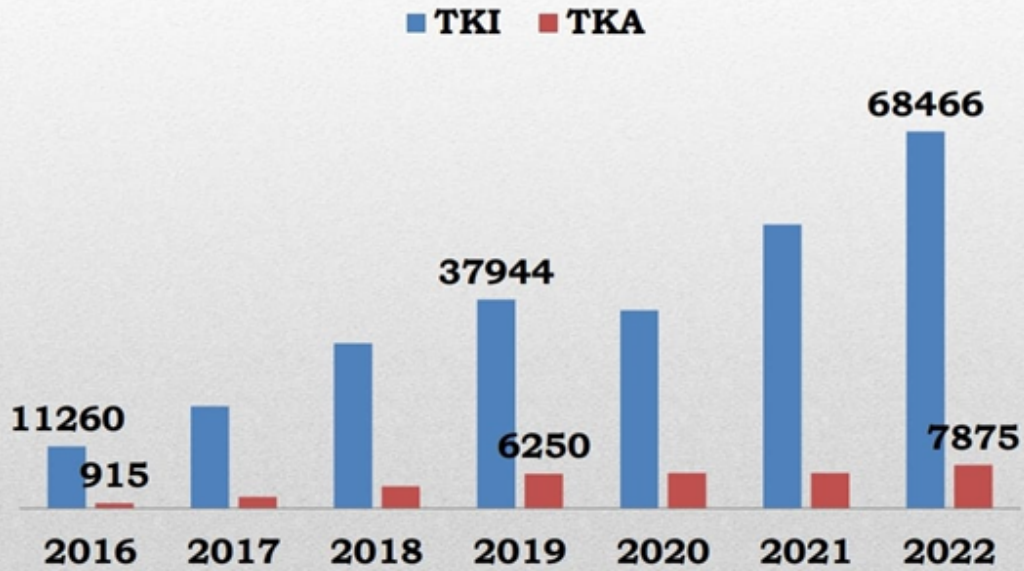
la menjelaskan industri nikel menciptakan pekerja modern dalam jumlah masif di Morowali dan Morowali Utara. Pada tahun 2022, sekitar 100 ribu buruh bekerja di industri nikel di kedua daerah tersebut. "Menjadi tulang punggung akumulasi kekayaan, kaum buruh menjadi pihak paling dirugikan dan menderita akibat tingkat eksploitasi yang ekstrim, buruknya standar kesehatan dan keselamatan kerja telah membuat Morowali dan Morowali Utara menjadi ladang pembantaian"katanya.

Arus Masuk PMA di Industri Logam Dasar di Tiga Provinsi Penghasil Nikel Olahan, 2015-2022 (USD juta)



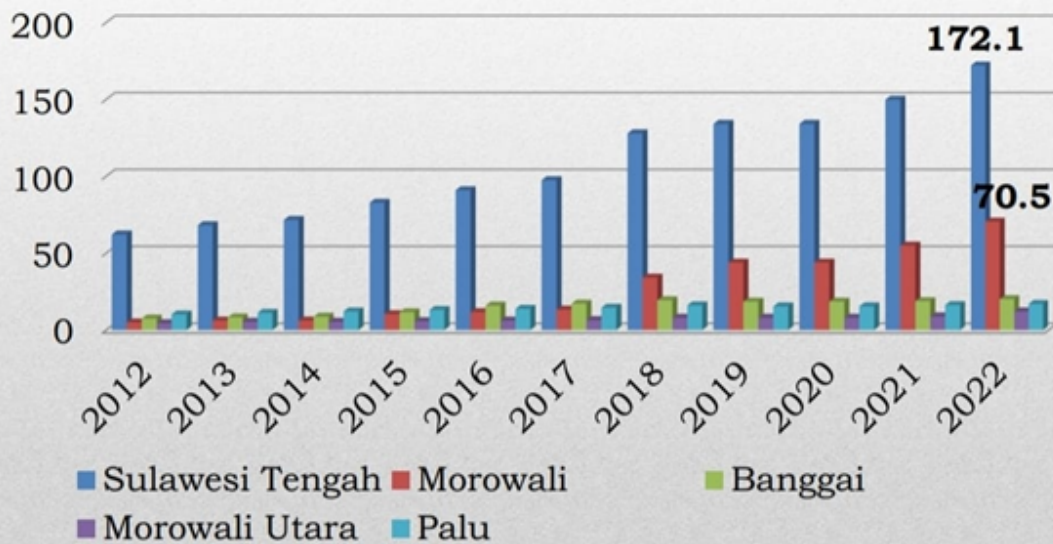
Sumber: Diolah dari BPS

BURUH IMIP BERDASARKAN ASAL KEWARGANEGARAAN 2016-2022



Sumber: Diolah dari data IMIP

Nilai Rupiah PDRB Provinsi Sulteng dan Kabupaten/Kota Terpilih Menurut Harga Konstan 2010, 2012-2022 (IDR triliun)



Sumber: Diolah dari BPS

Menurutnya gerakan politik buruh harus terus di dorong, agar derajat penghisapan di tengah pertumbuhan masif pengelolaan industri nikel, agar semakin berpihak kepada kaum buruh. Derajat penghisapan ekonomi sangat ekstrim terjadi di Morowali : Mayoritas nilai PDRB yang dihasilkan di Morowali terhisap ke luar Morowali. Kabupaten Morowali - sektor industri pengolahan menyumbang 32,78% bagi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di tahun 2022. Di tahun yang sama sektor manufaktur 67,31% memberi sumbangsih yang besar untuk pembangunan bagi PRDB di Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya ekonomi di Morowali maupun di Sulawesi Tengah itu sangat ditentukan oleh pertumbuhan sektor industri manufaktur yang terjadi di Morowali. Melihat nilai rupiah PDRB di Sulawesi Tengah angkanya mencapai 172,1 triliun rupiah. Dan yang memberi kontribusi besar Kabupaten Morowali 70,5 triliun rupiah. Di sektor manufaktur berkontribusi 67,31% kemudian sektor pertambangan presentasinya 21,12%. Jika dikombinasikan itu artinya 88% PDRB kabupaten Morowali bersumber dari penambangan nikel dan pengolahan nikel.

Menanggapi hal tersebut Afdal selaku Ketua Serikat Pekerja Industri Morowali (SPIM) sebagai salah satu narasumber, memberikan pandangan seharusnya kawan-kawan pegiat lingkungan terkonsentrasinya ke Morowali khususnya di kawasan industri IMIP karena persoalan lingkungan yang ada disana sangat kompleks. Mulai dari pencemaran udara, banjir, polusi udara yang

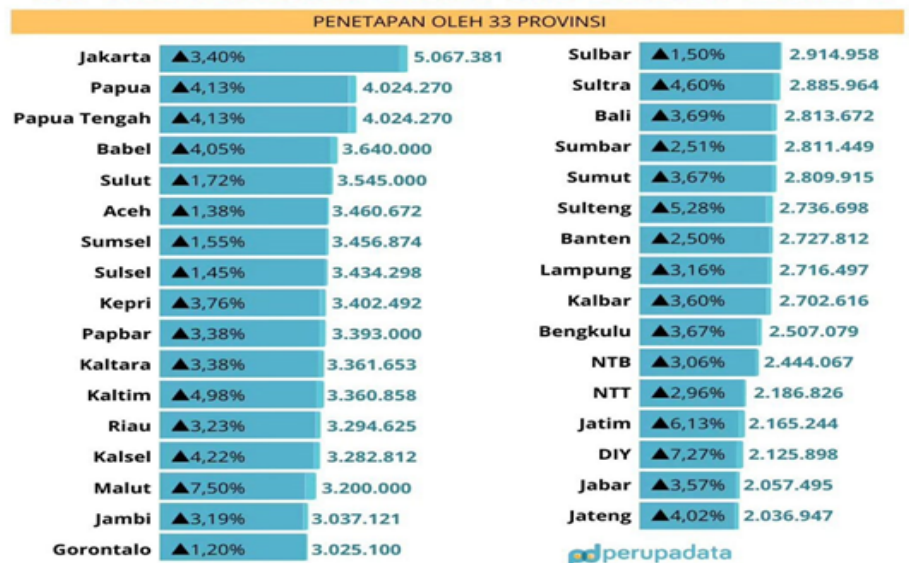
kian memburuk, dan yang paling parah ancaman gangguan kesehatan akibat polusi batubara yang keluar dari cerobong asap PLTU hingga kini di rasakan langsung oleh buruh dan masyarakat akibat lingkungan kerja dan tempat tinggal mereka yang berada di sekitar kawasan telah tercemar polusi, terlebih lagi berbagai studi dan riset mendapatkan adanya partikel dan sulfur yang bertebrangan di udara.

Dampak buruknya bagi buruh sebagai kelas pekerja yang mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas, di dalam tempat kerjanya dia menghirup udara kotor dan setelah keluar dari tempat kerja, di tempat tinggalnya pun terpapar oleh polusi udara karena rata-rata tempat tinggal dan kos-kos buruh berada di sekitar kawasan industri. Ia mengatakan problem buruh tak kunjung selesai akibat keuntungan yang di nikmati daerah dan masyarakat tidak terjadi. Justru pihak perusahaan dan modal asing yang lebih menikmati keuntungan tersebut.

Ia juga mengatakan hal yang menja-dikan konsen kawan-kawan buruh yaitu persoalan hak-hak buruh. Di mana mereka tengah di perhadapkan dengan masalah upah. Pihak Provinsi Sulawesi Tengah telah memutuskan kenaikan upah beberapa persen saja (naik 7,80%) dan menurut mereka sangat kecil, UMK Morowali 2024 yakni, 3.489.319 rupiah. Berbicara upah Morowali saat ini jika dikaitkan dengan masalah lingkungan, persoalan K3 dan kebutuhan hidup layak tidak cukup untuk kebutuhan hidup layak. Ia juga menyampaikan penting untuk melihat buruh kontraktor, karena buruh kontraktor ini mengalami persoalan yang begitu rumit, pertama upah mereka tidak jelas, di bayar lambat, tidak ada perjanjian kerja yang jelas, dan kemudian sistem yang di praktekkan outsourcing.

Menurutnya, ini terjadi karena lemah dan kurangnya pengawasan dari pihak pengawas Ketenagakerjaan. Apa yang terjadi hari ini tidak terlepas dari kebijakan politik yang melegalkan pihak perusahaan dan pemerintah untuk melakukan

UPAH MINIMUM PROVINSI 2024



(Sumber: cnbcindonesia.com, bisnis.com, kontan.co.id)

penghisapan. Dengan adanya produk Undang-undang Cipta Kerja yang membatasi ruang gerak buruh kemudian ada Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 yang membatasi kenaikan upah buruh. Sehingga untuk memperoleh kesejahteraan yang seharusnya, dibatasi oleh produk politik itu. Perlu adanya suatu gerakan yang sifatnya tidak lagi berbicara ekonomis tetapi harus lebih maju lagi melangkah sehingga ada solusi alternatif. Harapannya sudah ada dan hadirnya partai buruh yang di gagas kawan-kawan di nasional mudah-mudahan lewat partai buruh ini memberikan solusi bagi kelas pekerja untuk memperoleh produk-produk politik yang lebih pro terhadap kaum buruh itu sendiri.

Menanggapi hal itu, perwakilan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah mengatakan yang menjadi problem yakni kurangnya personil pengawas lapangan di tengah banyaknya persoalan kasus yang dihadapi, sarana dan prasarana yang dibutuhkan ditambah lagi anggaran yang minim menjadi kendala utama dalam melakukan kerja-kerja pengawasan di lapangan. Untuk UMP tahun 2024 ia mengatakan tanggal 20 November 2023 untuk Sulawesi Tengah naik 5,28 % kenaikannya sekitar 110.000 rupiah, untuk tahun 2023 UMP kita 2.500.000 rupiah, dan untuk tahun 2024 menjadi 2.700.000 rupiah. Ia juga mengatakan objek yang masuk kategori pengawasan adalah waktu kerja dan waktu istirahat, ini juga di atur karena terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk perusahaan yang menerapkan waktu kerjanya 6

hari itu jam kerjanya 7 jam, kemudian untuk perusahaan yang menerapkan waktu kerjanya 6 hari kerja waktu jam kerjanya 8 jam. Tapi ada usaha-usaha tertentu yang di atur tersendiri jam kerjanya, contohnya untuk usaha pertambangan dan migas. Kemudian untuk jam kerja lembur setiap hari maksimal 4 jam.

La Husen Suada selaku Akademisi dari Universitas Tadulako mempertanyakan, apakah efek industri itu meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat lokal khususnya dengan kaum buruh yang ada di sana? jika kita melihat pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Tengah itu luar biasa. Tapi, ada dengan tidaknya industri tingkat ketimpangan itu tidak banyak berubah, bahkan cenderung mengalami ketimpangannya semakin tinggi, begitu juga dengan tingkat kemiskinan. Dilihat dari sisi efek ekonominya pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan tetapi kemiskinan itu bertahan. Peran pemerintah dalam hal ini Disnakertrans bagaimana mengawasi aktivitas perusahaan yang mempekerjakan buruh yang cukup besar, baik itu buruh lokal atau tenaga kerja asing (TKA). Dimana TKA ini mengalami dua penindasan yang dilakukan oleh perusahaan sendiri dan dan isu identitas lokal yang mereka alami, dengan status kerja yang bervariasi, seperti apa langkah-langkah yang sudah dilakukan agar mampu memberikan perlindungan yang nyata bagi buruh. Soal politik kelas buruh dan partai

buruh ia melihat bahwa isu-isu yang membicarakan soal buruh dikalangan serikat buruh itu masih belum familiar (terkenal) atau juga mungkin gerakannya masih terpecah-pecah. Agak sulit untuk mengambil kebijakan kalau misalnya buruh sendiri absen dan tidak terlalu paham soal politik perburuhan.

Moh. Kasman dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) sebagai panelis memberi tanggapan bahwa harus ada tindakan lebih lanjut dari Disnakertrans hanya karena minimnya anggaran dan kurangnya staf dilapangan untuk melakukan pengawasan kurang optimal. Tapi bagaimana pemenuhan staf, tugas dan fungsi daerah itu sampai ke bawah sehingga, pelanggaran k3 terus terjadi karena pengawasan yang longgar. Untuk persoalan lingkungan ia mengatakan harus ada kerjasama dan kesadaran bersama dari setiap stakeholder yang ada di Morowali. Berbicara soal upah, bisa dikatakan upah yang besar tapi untuk kebutuhan pokok juga sangat meningkat. Contoh tabung gas elpiji 3 kg dua bulan terakhir dari 75.000, 80.000 sampai 90.000 rupiah itu luar biasa, belum kebutuhan-kebutuhan lainnya. Sementara ketika salah satu kebutuhan pokok harganya naik itu akan diikuti kebutuhan okok lainnya. Itulah fakta yang terjadi di Morowali khususnya daerah Bahodopi. Ia sepakat dengan apa yang di sampaikan Arianto Sangadji persoalan profit perusahaan 38,89 triliun,

sementara upah yang di keluarkan untuk para pekerja hanya 5,7 triliun. Perbandingan persennya sangat jauh, ibarat kita diperah untuk produksi dan penghasilan perusahaan yang tinggi sementara balance untuk kebutuhan dari buruh itu sendiri tidak dijamin. Seharusnya ini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah untuk melakukan perlindungan-perindungan yang lebih berpihak ke buruh.

Moh.Tauhid perwakilan dari Jatam Sulawesi Tengah melihat kasus angka kecelakaan kerja yang terjadi di 2 kawasan PT IMIP dan GNI sangat tinggi. Dalam proses pemenuhan K3 belum memberikan standar yang semestinya. Sudah seharusnya ini menjadi perhatian serius pemerintah karena ini terkait dengan nyawa seseorang yang dikorbankan dalam proses benefit yang ingin didapatkan dari sektor industri. Tugas pemerintah dalam mengawasi kasus kecelakaan kerja belum ada upaya tegas yang dilakukan dengan memberikan sanksi bagi perusahaan yang abai dengan mitigasi kerja. Ia juga mempertanyakan sejauh mana pengawasan yang dilakukan dalam proses rekrutmen tenaga kerja asing masuk di kawasan PT. IMIP dan GNI dengan memakai visa wisata bukan visa kerja. Banyaknya peraturan-peraturan yang diskriminasi terhadap buruh dengan adanya Undan-Undang Omnibus Law menjadi malapetaka bagi buruh, ini ada kongkalikong antara perusahaan dan politisi dimana mereka juga bermain di sektor bisnis pertambangan.

Aulia Hakim dari Walhi Sulawesi Tengah merespon bahwa apa probelmatika yang terjadi dalam proses industrialisasi yang tengah berjalan di Sulawesi Tengah khususnya Morowali dan Morowali Utara, tidak terlepas dari 2 poin yaitu eksploitasi yang berkepanjangan dan kerusakan lingkungan yang di akibatkan industrialisasi. Pelabelan Proyek Strategis Nasional (PSN) justru semakin memperkuat posisi modal yang tengah berjalan disana dimana untuk mengintervensi pemerintah daerah sangat kecil karena harus melalui pemerintah pusat. Ia juga mempertanyakan soal 100.000 orang pekerja di IMIP bagaimana dengan kondisi kesehatan mereka, harusnya itu menjadi review dari pemerintah untuk mengontrol praktek bisnis yang berjalan disana.

Tahun 2020 dimana 56% masyarakat Bahodopi sudah terpapar penyakit Infeksi Saluran Pernapasan Atas (ISPA), harus ada sosialisasi yang masif oleh Dinas Kesehatan kepada teman-teman pekerja, karena notabene yang bersentuhan langsung dengan produksi di dalam adalah teman-teman pekerja. Itu semua di akibatkan masih bergantungannya industrialisasi yang ada di Morowali dan Morowali Utara dengan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang kita tahu penggunaannya rakus akan konsumtif batubara. Kalau pemerintah Indonesia betul-betul ingin menertibkan PLTU-PLTU dan mentransisikan energinya, harusnya pemerintah mempunyai inisiatif dengan perusahaan untuk bagaimana mentransformasikan pasokan energinya dari PLTU batubara untuk bisa beralih ke pembangkit listrik yang lebih ramah lingkungan.

Di penghujung kegiatan Direktur Yayasan Tanah Merdeka, Richard Labiro mengatakan bahwa buruh bekerja setengah mati dihisap tenaga kerjanya, tetapi yang menikmati kekayaan berlimpah itu adalah kelas pemodal. Ketemu dengan momentum politik untuk menjamin sistem penghisapan itu berjalan yang menguasai para elit-elit, untuk tetap berkuasa dan melanggengkan penghisapan itu terjadi. Harapannya lewat aliansi yang telah dibentuk kawan-kawan serikat buruh di Morowali dan berjuang bersama dengan kawan-kawan buruh lainnya dalam memperjuangkan apa yang menjadi hak-hak mereka. Lebih dari itu juga penting adanya alat politik bagi kelas pekerja itu sendiri, tidak hanya buruh tapi juga untuk petani, nelayan, perempuan, kaum miskin kota dan juga masyarakat yang ada disana. Melalui momentum politik ini, harus ada tujuan minimal kedepan lewat partai buruh, atau lewat partai alternatif lainnya, sudah saatnya kita merebut alat kekuasaan untuk merubah kondisi yang ada. YTM juga bagian dari diskusi publik ini karena ini hasil tindak lanjut dari pertemuan dengan kawan-kawan serikat buruh di Bungku dan sewaktu di sekretariat parah buruh. Kegiatan ini adalah awal bagi memajukan politik kelas buruh atau kelas pekerja itu sendiri. Ucapnya, saat memberikan statemen penutup dan mengakhiri kegiatan tersebut.

ASPIRASI: WADAH BARU PERJUANGAN BURUH DI IMIP



(foto: deklarasi ASPIRASI)

Bahodopi – Sejumlah serikat buruh berkumpul dan mendeklarasikan wadah aliansi baru dengan nama Aliansi Perjuangan Serikat Pekerja Se-Kawasan IMIP. Aliansi ini diberi nama singkatan: ASPIRASI.

Deklarasi itu terlaksana di Aula Kantor Camat Bahodopi Kabupaten Morowali pada Rabu 18 Oktober 2023. Persiapan dalam melakukan deklarasi aliansi baru ini dilakukan kurang lebih memakan waktu hampir sebulan.

ASPIRASI didirikan oleh sembilan (9) serikat pekerja dengan tekad untuk membangun gerakan buruh yang lebih baik lagi kedepannya. Pendirian ASPIRASI ini didasarkan pada masih banyaknya hak-hak pekerja yang masih diabaikan, baik oleh pemerintah maupun perusahaan-perusahaan tenant yang beroperasi di kawasan PT. IMIP.

Menurut Rudin Ketua Harian Serikat Pekerja Industri Morowali (SPIM), dengan adanya ASPIRASI “dapat membangun kesadaran kolektif

pekerja untuk terus memperjuangkan hak-hak buruh dan keluarganya serta (diharapkan) menjadi power gerakan alternatif buruh di kawasan IMIP.”

Selain itu Rudin memberi contoh, masih banyak aturan-aturan siluman yang berkeliaran dalam perusahaan dan tidak terekspose oleh media-media terkemuka.

“Di dalam kawasan banyak aturan-aturan siluman yang tidak jelas dimana aturan ini merupakan bagian problem kompleks yang dihadapi buruh. Soal potongan poin misalnya, berdampak pada upah buruh, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan seterusnya. Apalagi tiap divisi kerja beda-beda aturan pemotongan poinnya, ada yang 5 poin dan ada yang 10 poin bila terlambat datang atau terlambat melakukan absen dan seterusnya. Harapannya melalui aliansi ini kita dapat mengawal bersama problem kompleks tersebut.”

ASPIRASI sendiri membuat list 10 program perjuangan sebagai berikut:

1. Menolak UU Cipta Kerja No. 06 Tahun 2023;
2. Mengawal pelaksanaan PKB di perusahaan kawasan PT. IMIP;
3. Memperjuangkan kenaikan upah yang layak;
4. Mengawal pelaksanaan K3 yang ada di tempat kerja;
5. Sarana hubungan industrial bagi sesama anggota ASPIRASI yang tergabung;
6. Mengawal pelaksanaan norma ketenagakerjaan dan kesepakatan kerja yang ada pada pekerja konstruksi;
7. Menolak keterlibatan TKA dalam penerapan dan pengawasan K3;
8. Mendesak perusahaan dalam kawasan IMIP untuk menerapkan struktur skala upah yang jelas;
9. Menolak praktik pemberangusan serikat (union busting); dan
10. Hilangkan perjanjian kerja PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

Adapun serikat-serikat yang tergabung ke dalam ASPIRASI, yakni: FSPMI, SPN, FIKEP-SBSI, FSPNI, SPIIM-KPBI, SP-SMIP, FSB KB-SPSI, SBIMI dan SPCM.

SELEBARAN SOLIDARITAS KORBAN LEDAKAN TUNGKU SMELTER DI PT. IMIP



(foto: solidaritas dari aliansi Fraksi Bersih-Bersih)

Menjelang fajar menyingsing, sekitar jam 05.30 sebuah kecelakaan kerja pada kawan-kawan buruh di PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel (ITSS)—sebuah perusahaan tenant di kawasan PT IMIP. Kecelakaan ini terjadi saat para buruh melakukan perbaikan tungku dan hendak memasang platnya. Namun sebelum platnya terpasang tungku telah meledak dan menyebabkan kebakaran. Naas bagi para buruh tersebut. Sebanyak 13 orang telah meninggal dunia dan 32 orang lainnya menderita luka-luka akibat terbakar.³⁶

Menurut kesaksian para buruh yang bekerja di kawasan PT. IMIP, sebab utama kecelakaan tersebut diduga terjadi akibat alat-alat yang dipakai dalam tungku itu sudah tidak layak pakai setelah diimpor dari Tiongkok. Hal ini sudah menjadi preseden di kawasan PT. IMIP dan telah menjadi rahasia umum bahwa seharusnya ada uji kelayakan alat-alat yang akan dipakai sebelum melakukan produksi.

Masih terngiang-ngiang dalam ingatan kita semua bagaimana kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Gunbuster Nickel Industri (GNI)—Morowali Utara—pada bulan September 2023. Saat itu sebanyak

6 buruh mengalami luka-luka dan 1 buruh lainnya meninggal dunia akibat terkena semburan api tungku.

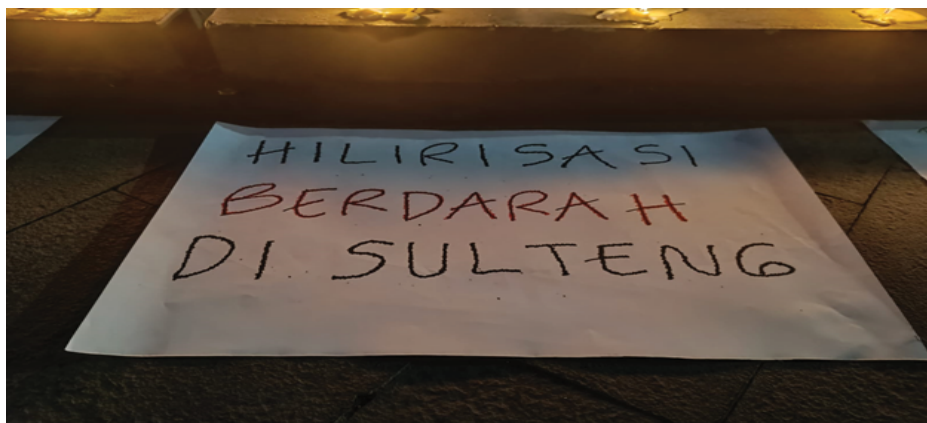
Ironinya pemerintah hingga kini tak pernah serius memberikan sanksi kepada PT. IMIP, PT. SEI, beserta perusahaan-perusahaan tenant pengelola smelter ketika terjadi masalah kecelakaan kerja. Pemerintah justru membangga-banggakan hilirisasi industri nikel Morowali dan Morowali Utara sebagai bagian dari penopang pertumbuhan ekonomi nasional.

Di Provinsi Sulawesi Tengah, Kabupaten Morowali dan Morowali Utara selalu didengung-dengungkan sebagai bagian dari “kesuksesan”

Indonesia dalam menjalankan proyek hilirisasi tersebut. Akan tetapi yang terjadi hanyalah pepesan kosong. Mengapa? Karena justru di kedua kabupaten tersebut (terutama Morowali) menjadi daerah dengan tingkat kemiskinan yang meningkat pesat. Kabupaten Morowali pada tahun 2022 menjadi wilayah termiskin di Sulawesi Tengah, dengan persentase 12,33% dari kemiskinan rata-rata di Sulawesi Tengah.

Oleh karenanya kami dari Fraksi Bersih-Bersih Sulawesi Tengah menuntut:

1. Berikan sanksi yang tegas kepada perusahaan-perusahaan tenant di kawasan PT. IMIP;
2. Evaluasi seluruh sistem perijinan perusahaan-perusahaan tambang di Sulawesi Tengah;
3. Evaluasi sistem kesehatan dan kecelakaan kerja yang terjadi di kawasan PT IMIP, PT. SEI dan PT. BTIG; dan
4. Naikkan upah buruh di Kabupaten Morowali dan Morowali Utara, serta hapuskan sistem kerja kontrak dan outsourcing.



(foto: solidaritas dari aliansi Fraksi Bersih-Bersih)

³⁶ Jumlah korban terupdate per 02 Januari 2024 sebenarnya berjumlah 21 orang meninggal dunia, sementara yang menderita luka-luka berjumlah 38 orang (lihat: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240102145859-20-1044366/korban-tewas-ledakan-tungku-smelter-morowali-total-jadi-21-orang>). Selebaran ini ditulis pas hari-H kejadian, yakni 24 Desember 2023, sebagai bentuk respon cepat bersolidaritas.



Aksi aliansi Serikat Pekerja PT. IMIP pada Kamis, 18 Januari 2024
Menuntut Kemaikan Upah (foto: istimewa)

HILIRISASI BERDARAH DI SULTENG

