



# Pakai-Pakai Dulu Celaka Kemudian

Kelelahan, Pengabaian, dan Kompromi Standar K3  
dalam Tingginya Kecelakaan Kerja di Morowali

Support by :



Internationaal



# **Pakai-Pakai Dulu, Celaka Kemudian: Kelelahan, Pengabaian, dan Kompromi Standar K3 dalam Tingginya Kecelakaan Kerja di Morowali**

**Juni 2025**

## **Penulis**

Irfan Asgani

## **Editor**

Samuel Pablo Pareira, Syarif Arifin, Muhammad Iqbal Abdi

## **Penerjemah**

Okky Budiawan

## **Kontributor**

DPP FPE

DPC FPE Morowali

## **Tentang FPE KSBSI:**

Federasi dan Pertambangan dan Energi (FPE) adalah serikat buruh yang berfokus pada sektor pertambangan dan energi di Indonesia. FPE terbentuk sejak 30 April 1998 dan berafiliasi dengan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) pada tingkat nasional, serta dengan IndustriALL di tingkat internasional. Anggota FPE tersebar di seluruh Indonesia yang meliputi berbagai sektor seperti perminyakan, gas, panas bumi, batubara, nikel, emas, listrik, dan SPBU.

<https://www.fpe-sbsi.or.id/>

# Daftar Isi

<b>Kawasan IMIP dan Tingginya Kecelakaan Kerja di Morowali</b>	<b>7</b>
<b>Pakai-Pakai Dulu, Kerja-Kerja Dulu, Celaka Kemudian</b>	<b>17</b>
<b>Bekerja Dalam Bayang-Bayang Penyakit Akibat Kerja</b>	<b>36</b>
<b>Tantangan Khusus Buruh Perempuan di Kawasan IMIP</b>	<b>43</b>
<b>Kerja Dieksploit tapi Hidup Tetap Sulit</b>	<b>48</b>
<b>Apa yang Harus Kita Lakukan?</b>	<b>62</b>

# Executive Summary

“Pakai-pakai dulu”, adalah sebuah kalimat yang sering diucapkan oleh para pengawas di kawasan IMIP (Indonesia Morowali Industrial Park) kepada buruh di dalam keseharian mereka bekerja. Kami cukup tergelitik ketika mendengar kalimat tersebut diutarakan dalam wawancara yang kami lakukan terhadap buruh di IMIP. Mungkin dalam kehidupan sehari-hari kalimat sederhana tersebut sering terdengar, atau bahkan sering digunakan untuk menimbang penggantian suatu perkakas dalam kehidupan pribadi kita. Contohnya, perlukah kita membeli sepatu baru yang lebih trendi atau bertahan dengan sepatu lama yang meskipun sudah lusuh tetapi masih nyaman dipakai. Akan tetapi, kalimat tersebut menjadi tidak lucu jika kita membawanya ke konteks penggunaan alat kerja yang dapat membahayakan keselamatan kerja buruh. Nyawa buruh di kawasan IMIP bukanlah seperti aset atau investasi yang bisa ditimbang bobot biaya-dan-keuntungan (*costs and benefits*) demi menjaga produktivitas perusahaan dan menekan biaya operasional. Lebih trenyuh lagi, para buruh tersebut menceritakan pengalaman kecelakaan yang mereka alami ataupun hampir mereka alami sambil tertawa, seolah ini adalah suatu hal yang biasa.

Masih segar di dalam ingatan kita tentang terjadinya ledakan di smelter PT ITSS di tanggal 24 Desember 2023 yang mengakibatkan jatuhnya 21 korban jiwa dan 38 korban luka bakar berat. Dalam laporan yang ditulis oleh Sembada, kronologi terkait ledakan tersebut juga disebabkan oleh kelalaian pengawas dalam mengantisipasi adanya kerusakan di dinding smelter yang sebelumnya sudah dilaporkan oleh buruh. Kejadian ini seharusnya menjadi satu lecutan bagi kawasan IMIP untuk mengevaluasi penerapan prosedur keamanan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di tenant-tenant mereka. Akan tetapi, pada bulan-bulan setelahnya kita ternyata masih saja mendengar adanya kecelakaan kerja di kawasan IMIP yang mengakibatkan korban jiwa.

Penelitian ini merupakan salah satu upaya untuk menggali apa sebenarnya yang menjadi masalah utama di kawasan IMIP yang bisa mengakibatkan tingginya angka kecelakaan kerja sepanjang sejarah berdirinya kawasan tersebut. Tercatat sudah ada beberapa laporan terkait kondisi kerja di Kawasan IMIP yang telah dikeluarkan oleh berbagai media berita dan juga NGO yang mengkritisi buruknya kondisi kerja di IMIP. Dari berbagai lensa yang digunakan, satu hal yang kami harapkan adalah adanya perbaikan kondisi kerja di Kawasan IMIP sehingga tidak akan terulang Kembali kejadian

mengenaskan seperti yang terjadi di 24 Desember 2023.

Dengan menggunakan metode survey yang menghimpun jawaban dari 348 responden yang merupakan buruh di kawasan IMIP di bulan Mei – Juni 2024, kami dapat melihat secara umum bagaimana kondisi umum terkait keselamatan yang dihadapi oleh para buruh. Selanjutnya, kami menggunakan metode *focus group discussion* dari perwakilan buruh yang ada di kawasan IMIP dan juga wawancara mendalam dengan beberapa buruh untuk memahami lebih dalam serta menangkap pengalaman unik yang mereka hadapi terkait permasalahan K3 di tempat mereka bekerja.

Dari ketiga metode pengumpulan data tersebut, kami menganalisa beberapa pola yang muncul sehingga menyebabkan tingginya kecelakaan kerja di kawasan IMIP. Terdapat 4 faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kerja di Kawasan IMIP, yaitu: (1). faktor manusia termasuk kelalaian buruh, (2). faktor lingkungan kerja (*environment*), (3). faktor APD yang kurang memadai, dan (4). faktor kerusakan alat. Keempat faktor tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan besar terkait implementasi dari sistem K3 yang sudah mereka miliki di Kawasan IMIP. Lemahnya implementasi budaya keamanan dan K3 ini disebabkan oleh adanya pembiaran yang dilakukan oleh pengawas. Selain itu, kami juga menemukan bahwa hubungan kerja yang tidak harmonis antara buruh TKA dan buruh lokal tambah memperparah buruknya implementasi sistem K3.

Dari keempat faktor dan dua permasalahan implementasi K3 tersebut, kami juga mendapati alasan-alasan lain yang dapat menambah potensi angka kecelakaan kerja di Kawasan IMIP, yaitu akumulasi kelelahan buruh yang didapatkan dari tingginya waktu kerja serta bahaya tersembunyi Penyakit Akibat Kerja. Dari penelitian ini kami juga melihat bagaimana ternyata buruh perempuan memiliki tantangan tersendiri yang spesifik dengan gender akibat dari dominasi jumlah laki-laki yang ada di kawasan IMIP.

Permasalahan yang disebabkan oleh berbagai alasan di atas kemudian menimbulkan pertanyaan baru bagi kami, mengapa para buruh di kawasan IMIP seperti tidak berdaya melawan kondisi yang eksploitatif ini? Kami mendapati adanya 3 faktor utama yang terus melanggengkan siklus eksploitasi ini terjadi, yaitu himpitan ekonomi dan relasi kuasa, tensi horizontal dan lemahnya dialog sosial, serta rendahnya kepadatan Serikat yang berujung pada fragmentasi Serikat buruh di Kawasan IMIP. Melalui 3 faktor tersebut, kami berpendapat bahwa perlu adanya aliansi strategis yang lebih kuat antara Serikat buruh dan upaya kolektif untuk memperkuat PKB kawasan IMIP agar diterapkan sebagai *Golden Rules* atau Aturan Pokok yang mengikat ke perusahaan-perusahaan tenant.





# Kawasan IMIP dan Tingginya Kecelakaan Kerja di Morowali

Kecelakaan kerja di kawasan IMIP sangat mudah disematkan sebagai akibat kelalaian pekerja. Entah itu ada perintah dari pengawas maupun akibat dari kesalahan individu, para pekerja helm kuning atau crew yang menduduki posisi terendah dalam hierarki karyawan formal di kawasan IMIP yang menanggung akibatnya. Kami menemukan bahwa lemahnya implementasi budaya keamanan dan K3 ini disebabkan oleh adanya pembiaran yang dilakukan oleh pengawas. Selain itu, hubungan kerja yang tidak harmonis antara pekerja TKA dan pekerja lokal memperparah buruknya implementasi sistem K3 di kawasan IMIP

Transisi global menuju energi terbarukan sering dianggap sebagai jalur penting dalam mitigasi perubahan iklim. Dengan target membatasi kenaikan suhu global hingga 1,5°C di atas tingkat pra-Revolusi Industri pada akhir abad ini, meminimalkan penggunaan bahan bakar fosil—seperti yang berasal dari pembangkit listrik berbahan bakar batu bara dan kendaraan dengan mesin pembakaran internal—telah menjadi keharusan karena berkontribusi terhadap 44% emisi karbon dunia (International Energy Agency, 2024).

Di Indonesia meminimalkan penggunaan batu bara sebagai bahan bakar fosil utama menyebabkan penurunan industri pertambangan batu bara, namun di sisi lain transisi ini juga mendorong pertumbuhan industri baru: kendaraan listrik (*Electric Vehicle/EV*). Meningkatnya industri EV membuat permintaan nikel meroket, sebagai komponen penting baterai kendaraan listrik dan penyimpanan energi terbarukan. Dalam sepuluh tahun terakhir, Indonesia telah bertransformasi menjadi produsen nikel terbesar di dunia dan berkontribusi atas 55% produksi nikel kelas baterai global, dengan penambahangan hingga pemrosesan hilir utamanya berlokasi di Morowali, Pulau Obi, dan Weda (Reuters, 2024).

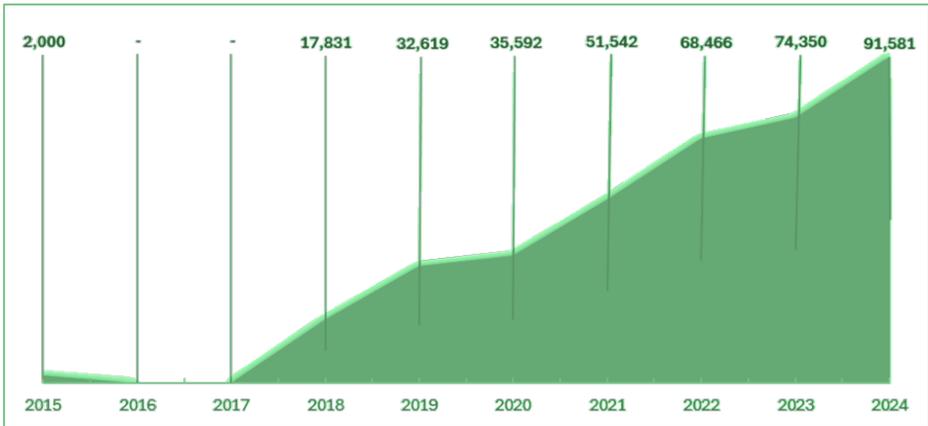
Upaya global untuk transisi energi telah menjadikan Indonesia sebagai salah satu medan pertempuran rantai pasok EV. Pentingnya hal tersebut sebagai bagian dari rencana pembangunan negara juga ditunjukkan ketika pemerintah melabeli proyek-proyek industri nikel sebagai Proyek Strategis Nasional (PSN). Pelabelan PSN memberikan manfaat ekstra bagi perusahaan, seperti pembebasan pajak, birokrasi yang lebih pendek untuk perizinan usaha, proses yang lebih cepat untuk izin lingkungan dan pemanfaatan lahan, serta perlindungan untuk stabilitas operasi (Widodo & Yujana, 2023). Walaupun memacu pertumbuhan ekonomi di daerah, investasi di industri nikel juga menimbulkan kekhawatiran tentang kondisi ketenagakerjaan, kerusakan lingkungan, dan dampak sosial ekonomi terhadap masyarakat setempat (Widi, 2024). Pelabelan PSN di industri nikel dan regulasinya yang longgar telah dikritik sebagai penyebab di balik peningkatan kecelakaan kerja buruhan.

---

Kawasan IMIP atau Indonesia Morowali Industrial Park terletak di Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah. Didirikan pada tahun 2013, dimulai dari penandatanganan nota kesepahaman yang dilakukan oleh Presiden SBY di tahun 2014 dan kemudian dilanjutkan oleh Presiden Jokowi yang juga membuka pengoperasian kawasan tersebut di tahun 2015. Sejak pengoperasian pertama di tahun 2015 tersebut, kita melihat tingginya kenaikan jumlah buruh yang berada di kawasan IMIP dari 2.000 buruh di 2015 hingga 91.581 di tahun 2024. Angka tersebut belum ditambahkan dengan TKA dari Tiongkok sebanyak 11.615 buruh, sehingga secara total terdapat 103,196 buruh di kawasan tersebut (Mongabay, 2024). Sebagian besar buruh Indonesia yang ada di IMIP merupakan buruh muda yang berumur di bawah 35 tahun: 93% berasal dari Sulawesi dan 7% dari luar pulau (Detik, 2024). Jika kita lihat lebih dalam lagi, hanya 9% dari total buruh IMIP yang benar-benar berasal dari daerah Morowali dan memiliki KTP. Morowali (Departemen Eksternal PT IMIP Site Morowali, 2023), sehingga sebagian besar dari buruh tinggal di indekos yang ada di luar kawasan.

Lain halnya dengan buruh Indonesia, para TKA dari Tiongkok diberikan fasilitas mess di dalam kawasan IMIP dan tidak serta merta dapat melenggang keluar kawasan. Pembatasan ruang gerak ini dilakukan sesuai kesepakatan kawasan IMIP dengan pemerintah Kabupaten Morowali untuk mengurangi potensi benturan budaya yang ditakutkan dapat memicu hal-hal yang tak diinginkan (Kontan, 2022). Meski demikian, beberapa Perusahaan di kawasan IMIP memperbolehkan TKA mereka untuk keluar kawasan, tetapi keberadaan mereka di luar kawasan IMIP harus disertai dengan tenaga keamanan dan seorang penerjemah jika dibutuhkan (Kontan, 2022).

Secara gender buruh di kawasan IMIP masih sangat didominasi oleh pria dengan estimasi 92% buruh pria, dan 8% buruh perempuan (KLASTER IMIP, 2024). Rendahnya angka buruh perempuan ini menjadikan posisi mereka lebih rawan menghadapi berbagai bentuk kekerasan di kawasan IMIP.



**Grafik 1.1: buruh Indonesia di Kawasan IMIP (2015 – 2024)\***

\*Catatan: Tidak ditemukan data buruh di tahun 2016 dan 2017 yang tersedia untuk publik.

Sumber: Dihimpun dari berbagai pernyataan PT. Indonesia Morowali Industrial Park.

Saat ini, terdapat 11 serikat buruh yang ada di kawasan IMIP, sembilan diantaranya tergabung dalam koalisi ASPIRASI (Federasi Serikat Buruh Kerah Biru-Serikat Buruh Seluruh Indonesia (FSP KB-SPSI), Serikat Buruh Nasional (SPN), Serikat Buruh Industri Morowali (SPIM), Serikat Buruh Sulawesi Mining Investment Pabrik (SP-SMIP), Federasi Serikat Buruh Nasional Indonesia (FSPNI), Federasi Industri Kesehatan Energi dan Pertambangan (FIKEP-SBSI), Serikat Buruh Logam (SPL-FSPMI), Serikat Buruh Industri Morowali Indonesia (SBIMI), dan Serikat Buruh Cendana Morowali (SPCM)). Di luar dari 9 serikat tersebut, terdapat pula Federasi Pertambangan dan Energi (FPE-KSBSI), dan juga Serikat Buruh Industri Pertambangan (SBIPE). Dari estimasi yang didapatkan, hanya sekitar 10,000 buruh yang tergabung dalam sebelas serikat buruh ini atau sekitar 11% dari total buruh di kawasan IMIP. Hal ini menjadi tantangan lain bagi Serikat Buruh agar dapat menarik lebih banyak buruh untuk tertarik berserikat di kawasan IMIP.

Berkembang pesatnya kawasan IMIP sayangnya juga dibarengi dengan meningkatnya tingkat kecelakaan kerja yang ada di kawasan. Mengacu pada Permenaker No. 5 Tahun 2021, kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, baik jika

kecelakaan tersebut terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, serta penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Perusahaan	Periode Data	Angka Kecelakaan Kerja	Luka-Luka	Meninggal
Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)	2016 - 2023	25	82	39
Huadi Nickel Alloy Indonesia (HDNI)	2020 - 2023	6	3	3
Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI)	2015 - 2023	9	-	7
Gunbuster Nickel Industry (GNI)	2020 - 2023	10	3	8
Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP)	2021 - 2022	9	18	4
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>106</b>	<b>61</b>

**Tabel 1.1: Daftar Angka Kecelakaan di Industri Nikel Indonesia 2015 – 2023**

**Sumber:** Hasiana, D. (2024, September 27). Kemenaker Buka Data Nahas Smelter Nikel: 61 Tewas, IMIP Terbanyak - Energi. Bloombergtechnoz.com; Bloomberg Technoz.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, antara tahun 2015 dan 2023, telah terjadi 59 total kecelakaan kerja di industri nikel, dengan 61 korban jiwa dan 106 korban luka-luka (Katadata, 2024). Di kawasan IMIP sendiri, dalam kurun waktu 2016 – 2023 terdapat 25 kecelakaan kerja dengan 39 korban jiwa dan 82 luka-luka. Insiden terbesar terjadi pada 24 Desember 2023, ketika tungku (*smelter*) nomor 41 PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel (ITSS) Morowali meledak dan menewaskan 21 buruh, dengan sedikitnya 38 orang mengalami luka bakar serius (Detik, 2024). Meledaknya tungku 41 ini terjadi karena adanya pelanggaran SOP yang diperintahkan oleh pengawas dalam proses perbaikan tungku agar produksi dapat segera dilanjutkan (Sembada Bersama, 2024).

Naasnya, seolah tidak belajar dari kejadian tersebut kecelakaan kerja di kawasan IMIP terus terjadi. Kurang dari satu bulan, tepatnya di tanggal 19 Januari 2024, meluapnya cairan slag atau ampas pengolahan di tungku PT. Sulawesi Mining Indonesia (SMI) menyebabkan kebakaran yang berakibat 2 buruh dievakuasi dan diberikan perawatan (Hamdan, 2024b). Kemudian di tanggal 13 Juni 2024, kecelakaan kerja di tungku pemurnian bijih nikel ini terjadi lagi di PT. ITSS yang mengakibatkan

dua buruh mengalami luka bakar serius (Yunus & Yogatama, 2024). Pihak IMIP sendiri membantah bahwa kecelakaan tersebut terjadi karena adanya ledakan, tetapi lebih karena kelalaian buruh. Dalam pernyataannya, pihak IMIP berpendapat bahwa kecelakaan tersebut terjadi ketika proses pembersihan smelter dan adanya buruh yang ingin segera mendinginkan terak baja, sehingga oleh mereka disiram menggunakan air dan menghasilkan uap panas yang mengenai tubuh mereka (Febriani, 2024).

Beberapa kasus di atas menggambarkan bagaimana kecelakaan kerja di PT IMIP sangat mudah disematkan sebagai akibat kelalaian buruh. Entah itu perintah dari pengawas maupun kesalahan individu, para buruh helm kuning atau crew yang menduduki posisi terendah dalam hierarki karyawan formal di kawasan IMIP yang menanggung akibatnya. Faktor-faktor penyebab dari tingginya kecelakaan K3 ini telah dilaporkan oleh berbagai media dan juga penelitian dari beberapa LSM yang fokus terhadap hilirisasi ini.



**Gambar 1.1** Isiden kecelakaan kerja over muatan,  
**Sumber :** Dirahasiakan

Tempo menyebutkan bahwa alasan utama dari kecelakaan kerja di IMIP disebabkan oleh lemahnya pengawasan K3 untuk smelter nikel di Morowali yang sering diabaikan oleh Disnaker setempat (Sulistyowati, 2023). Rasamala Hijau Indonesia dan Sembada menekankan tingginya jam kerja yang menyebabkan kelelahan akut dan berkurangnya fokus buruh dalam melaksanakan tugasnya (Widi, 2024; Sembada Bersama Indonesia, 2024). Mongabay menuliskan bahwa APD yang diberikan kepada buruh kurang layak dan jumlahnya tidak banyak (Rivai, 2023). Selain itu, Yayasan Tanah Merdeka juga menambahkan bahwa tingginya angka kecelakaan kerja ini merupakan hasil dari kejar target produksi yang dibebankan kepada buruh (Dhika, 2016). Laporan ini dibuat menggunakan metode pengambilan data yang kurang lebih sama dengan laporan-laporan di atas, sehingga tidak menutup kemungkinan hasil dari penelitian kami tidak jauh berbeda dari laporan yang sudah ada. Namun demikian, kami menggunakan populasi sampel yang lebih besar sehingga harapannya penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih luas terkait bagaimana para buruh di IMIP melihat tingginya kecelakaan K3 yang ada di kawasan kerja mereka.

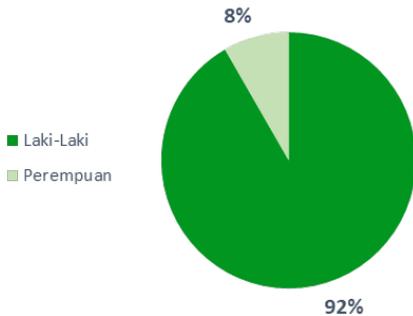
## **Bagaimana Kami Menulis Laporan Ini?**

Dalam menulis laporan ini, kami dipandu dengan 1 pertanyaan besar tentang faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan tingginya kecelakaan kerja di IMIP? Dengan pertanyaan tersebut, kami mendesain penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-methods*. Pendekatan ini menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terkait pengalaman dan tantangan yang dihadapi para buruh. Pemilihan metode ini memungkinkan eksplorasi isu K3 secara holistik di sektor industri nikel, sehingga memberikan kedalaman dan keluasan dalam hasil penelitian.

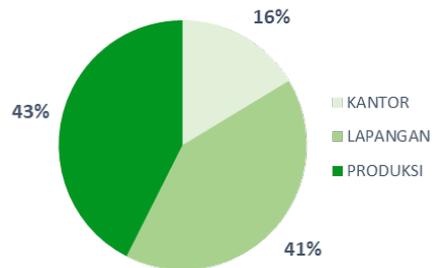
---

**Tabel 2.1: Jumlah Responden, Rata-Rata Masa Kerja, dan Rata-Rata Umur**

Perusahaan	Total Responden	Rata-Rata Masa Kerja	Rata-Rata Umur
PT. Dexin Steel Indonesia	66	4.2	29.9
PT. Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless Steel Industry	58	3.3	27.9
PT. Indonesia Morowali Industrial Park	32	3.1	24.6
PT. Indonesia Ruiju Nickel and Chrome Alloy	44	4.2	31.1
PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel	10	4.3	29.8
PT. Lestari Smelter Indonesia	34	4.4	30.3
PT. Qing Feng Ferro Chrome	16	1.8	31.1
PT. QMB New Energy Materials	14	1.2	27.4
PT. Risun Wei Shan Indonesia	28	1.6	29.1
PT. Walsin Nickel Industrial Indonesia	46	4.7	29.1
<b>Grand Total</b>	<b>348</b>	<b>3.6</b>	<b>29.2</b>



**Chart 2.1: Persentase Gender**



**Chart 2.2: Persentase Lokasi Kerja**

- **Survei:** Survei dilakukan pada bulan Mei hingga Juli 2024 dengan melibatkan 348 buruh yang bekerja di 10 perusahaan di IMIP (Tabel 2.1). Survei ini bertujuan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi buruh terhadap kebijakan K3, kondisi tempat kerja, serta insiden yang dilaporkan. Responden dipilih secara random sampel dan tidak hanya dilakukan pada anggota serikat buruh tertentu untuk meningkatkan angka sampel yang didapatkan. Dari hasil survey ini, kami mendapatkan beberapa gambaran umum yang menjadi landasan bagi kami untuk melakukan pendalaman lebih lanjut melalui Focus Group Discussion dan wawancara mendalam.

- **Diskusi Kelompok Terfokus (FGD):** Pada Desember 2024, serangkaian FGD diselenggarakan bersama para buruh dari wilayah Morowali. Diskusi ini menjadi wadah bagi peserta untuk menyampaikan pandangan, mengemukakan keluhan, dan mengidentifikasi permasalahan sistemik terkait praktik K3. Selain itu, FGD juga digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman kolektif dan solusi potensial.
- **Wawancara Mendalam:** Untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam, wawancara mendalam dilakukan dengan beberapa buruh yang memiliki pengalaman langsung dengan insiden K3 ataupun dengan buruh bagian K3. Wawancara ini dirancang untuk menangkap narasi yang lebih terperinci sehingga dapat memahami faktor-faktor mendasar yang berkontribusi terhadap pelanggaran K3 serta mekanisme adaptasi yang dilakukan buruh.
- **Triangulasi:** Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, data dari survei, FGD, dan wawancara mendalam dianalisis secara triangulasi. Proses ini membantu mengidentifikasi pola, menguatkan informasi, serta mengatasi potensi bias dalam pengumpulan data.

Melalui proses tersebut, kami mendapati bahwa ada empat faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kerja di kawasan IMIP, yaitu: (1) faktor manusia termasuk kelalaian buruh, (2) faktor lingkungan kerja (environment), (3) faktor APD yang kurang memadai, dan (4) faktor kerusakan alat. Keempat faktor tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan besar terkait implementasi dari sistem K3 yang sudah mereka miliki di kawasan IMIP. Lemahnya implementasi budaya keamanan dan K3 ini disebabkan oleh adanya pembiaran yang dilakukan oleh pengawas. Selain itu, kami juga menemukan bahwa hubungan kerja yang tidak harmonis antara buruh TKA dan buruh lokal memperparah buruknya implementasi sistem K3.

---

Dari keempat faktor dan dua permasalahan implementasi K3 tersebut, kami juga memperoleh alasan-alasan lain yang dapat menambah potensi angka kecelakaan kerja di kawasan IMIP, yaitu akumulasi kelelahan buruh yang didapatkan dari tingginya waktu kerja serta bahaya tersembunyi Penyakit Akibat Kerja. Dari penelitian ini kami juga melihat bagaimana buruh perempuan memiliki tantangan gender tersendiri akibat dari dominasi jumlah laki-laki yang ada di kawasan IMIP.

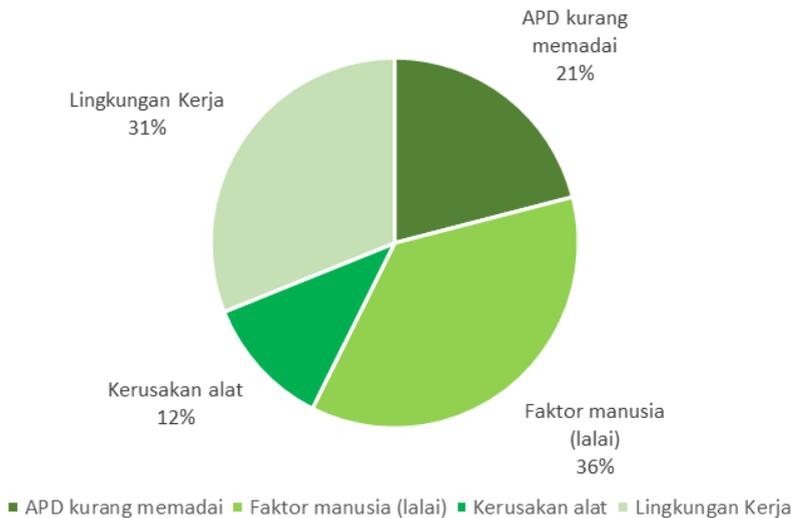


# Pakai-Pakai Dulu, Kerja-Kerja Dulu: Normalisasi Risiko Kerja

Kami melihat satu tema besar tentang bagaimana kelemahan dalam berperilaku mengikuti budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih menjadi masalah utama. Keselamatan kerja bukan didasarkan pada satu faktor saja, tetapi merupakan suatu set prosedural yang mencerminkan nilai dari organisasi tersebut. Selain itu, akumulasi kelelahan yang para pekerja dapatkan setelah bekerja dengan waktu yang lama menyebabkan kehilangan fokus dan menjadikan pekerja lalai dalam pekerjaan mereka.

**M**endengar kalimat di atas, mungkin kita akan segera terbayang bagaimana di kehidupan normal kita ada kalanya kita berusaha untuk hidup secukupnya (*frugal living*) dengan menggunakan barang yang mungkin masih bisa berfungsi meskipun tidak optimal. Akan tetapi, akan sangat mengerikan jika kita menerapkan pola pikir tersebut di tempat kita bekerja, terlebih jika taruhannya adalah keselamatan buruh. Sayangnya, kondisi inilah yang sering dihadapi oleh para buruh di kawasan IMIP dalam keseharian mereka melaksanakan buruhan.

Dari catatan Kementerian Ketenagakerjaan, setidaknya ada 61 korban jiwa akibat kecelakaan kerja yang terjadi di lima area pemurnian nikel Indonesia sejak 2015 hingga 2023. Angka kecelakaan kerja di kawasan IMIP sendiri merupakan yang paling tinggi dalam kurun waktu tersebut, dengan 25 insiden yang mengakibatkan 39 korban jiwa dan 82 orang terluka (Katadata, 2024). Selain itu, pada tahun 2024 sendiri sudah ada tiga kecelakaan kerja dan satu kebocoran gas di PT. Merdeka Tsingshan Indonesia (MTI) yang mengakibatkan 40 orang mengalami pusing dan sesak nafas.



**Chart 3.1: Persentase Penyebab Kecelakaan Kerja di Kawasan IMIP**

Tingginya angka kecelakaan kerja di kawasan IMIP memang sudah menjadi pengetahuan umum. Dari hasil survei yang kami lakukan sebanyak 85% responden mengaku pernah mengalami atau menyaksikan kecelakaan kerja di tempat mereka bekerja. Angka ini mencerminkan betapa kecelakaan kerja sudah menjadi hal yang biasa terjadi di kawasan IMIP. Kami melakukan empat kategorisasi dari berbagai penyebab kecelakaan kerja yang kami himpun dari responden dan menjadikannya sebagai faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja. Hasilnya kami melihat bahwa 36% responden menyebutkan bahwa faktor manusia termasuk kelalaian buruh merupakan faktor terbesar, 31% responden menyebutkan lingkungan kerja (*environment*) mereka kurang memadai, 21% akibat APD yang kurang memadai, dan 12% merupakan kecelakaan yang diakibatkan oleh kerusakan alat.

**Tabel 3.1: Persentase Kecelakaan Kerja dan Tingkat Kecelakaan**

	Ringan	Berat	Meninggal Dunia	Total
APD kurang memadai	76%	17%	7%	100%
Faktor manusia (lalai)	71%	20%	9%	100%
Kerusakan alat	33%	41%	26%	100%
Lingkungan Kerja	77%	16%	7%	100%
<b>Total</b>	<b>70%</b>	<b>21%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

Pada faktor manusia, kami melihat pola yang lebih mengarah kepada kesalahan individu dalam melakukan buruhan, baik itu lalai, kurang hati-hati, terburu-buru dalam bekerja, ataupun kurang komunikasi antar buruh. Kesalahan-kesalahan seperti jatuh dari ketinggian karena tidak mematuhi aturan penggunaan *body harness* yang baik, terkena air panas, terjepit saat memperbaiki alat, dan tabrakan antar kendaraan menjadi hal yang sering diungkapkan di dalam survei. Selain itu, beberapa juga menyebutkan bahwa faktor manusia ini memiliki hubungan antara kelelahan dalam bekerja dengan hilangnya fokus ataupun berusaha untuk mencari jalan pintas (*cut-corner*) dengan melanggar SOP.

Faktor lingkungan kerja didominasi dengan buruknya kondisi ataupun lokasi area kerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja terjadi. Hal

ini menyebabkan kecelakaan kerja ringan seperti terpeleset di area tangga, lantai besi, ataupun terperosok ke dalam gorong-gorong di area kawasan. Beberapa buruh juga ada yang terkena pecahan kaca, tertusuk paku atau besi akibat dari kurangnya penerangan di area kerja mereka. Area kerja yang sempit juga menyebabkan beberapa responden pengemudi mengaku pernah berada di posisi yang sulit sehingga tidak bisa menghindari tabrakan antara truk jungkit dengan kendaraan lain. Meskipun dalam survei faktor ini memiliki persentase yang tinggi, tetapi hanya beberapa kejadian saja yang menghasilkan korban luka berat maupun korban jiwa, yaitu ketika ada unit truk jungkit yang terjatuh di area *dumping* akibat longsor dan mengakibatkan satu korban jiwa.

Penggunaan APD yang tidak sesuai dengan risiko buruhan juga menjadi penyebab kecelakaan kerja di kawasan IMIP. **Dari uraian responden, beberapa contoh dari kecelakaan kerja akibat faktor ini adalah: terkena percikan api yang masuk ke dalam sepatu boot, kualitas masker yang buruk dan tidak cocok digunakan untuk buruh produksi yang selalu terpapar dengan batu bara dan asap gas CO, serta tangan melepuh karena kaos tangan yang disediakan tidak cukup tebal.**

Pemaksaan penggunaan alat yang sudah rusak atau tidak layak untuk bekerja atau “pakai-pakai saja dulu” ini menjadi faktor yang paling banyak menjadi sorotan akibat meledaknya tungku 41 di PT. ITSS pada 24 Desember 2023. Pelanggaran SOP keselamatan dengan penggunaan tungku yang belum 100% siap dan sudah diburu-buru untuk produksi menghasilkan 21 korban jiwa.

Kejadian tersebut menjadikan faktor ini menjadi yang paling berbahaya meskipun kuantitas kejadiannya tidak terlalu tinggi dibandingkan faktor-faktor lainnya. Selain itu terdapat pula beberapa kejadian kecelakaan kerja yang diungkapkan pada survei kami, seperti rem blong dan terkena besi ketika perbaikan mesin.

Meskipun secara alamiah penggunaan alat yang sudah rusak ini dapat dianggap sebagai sebuah kelalaian dari buruh, akan tetapi kami

---

membedakan kedua hal ini karena melihat adanya unsur perintah kerja yang langsung ataupun secara tidak langsung dilakukan oleh pengawas. Pada faktor ini, kami mendapati bahwa ungkapan “pakai-pakai saja dulu” dapat dilihat sebagai suatu kesengajaan yang dilakukan oleh pengawas untuk menyuruh buruh melakukan buruhan (work order) yang dapat membahayakan keselamatan mereka. Selain dari frasa “pakai-pakai saja dulu”, terdapat pula ungkapan seperti “dikondisikan” yang memiliki makna ganda bagi buruh, yaitu meminta buruh untuk tetap melakukan buruhannya meskipun kondisi tidak ideal serta melimpahkan tanggung jawab penyelesaian buruhan tersebut kepada buruh, bagaimanapun caranya. Hal ini tentunya menimbulkan konflik batin bagi buruh, di satu sisi mereka tidak ingin bekerja dalam kondisi berbahaya, di sisi lain mereka tidak ingin menolak buruhan karena takut mendapat sanksi.

### ***Normalisasi Risiko: Pelanggaran Proses Yang Dibiasakan dan Dikondisikan***

Dari empat faktor yang kami temukan sebagai penyebab kecelakaan, kami melihat satu tema besar tentang bagaimana kelemahan dalam berperilaku mengikuti budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih menjadi masalah utama. Keselamatan kerja bukan didasarkan pada satu faktor saja, tetapi merupakan suatu set prosedural yang mencerminkan nilai dari organisasi tersebut.

Budaya K3 merupakan hasil dari nilai, sikap, persepsi, kompetensi, dan pola perilaku individu dan kelompok yang menentukan komitmen terhadap, serta gaya dan kemahiran manajemen kesehatan dan keselamatan suatu organisasi (Health And Safety Commission, 1993). Jika kita melihat dari regulasi yang ada di Indonesia,<sup>1</sup> K3 didefinisikan sebagai “..segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.” Melalui pengertian tersebut, maka kita tidak bisa melihat tingginya kecelakaan kerja yang terjadi di Kawasan IMIP akibat beberapa faktor terisolir, melainkan suatu kesatuan.

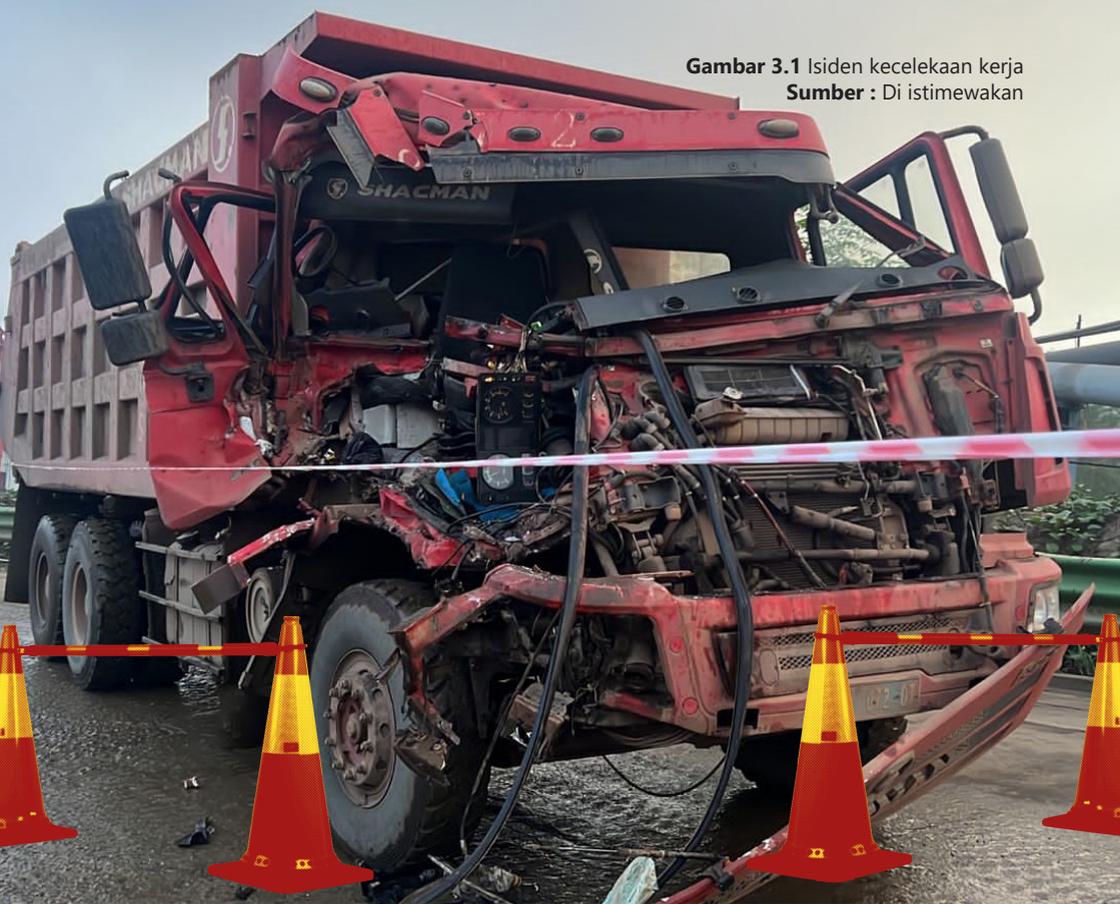
---

<sup>1</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Faktor manusia dan juga pelanggaran SOP dalam melaksanakan buruhan seperti memaksakan penggunaan alat yang rusak diperparah dengan lingkungan kerja yang rawan dan APD yang kurang mumpuni menjadikan kecelakaan kerja di kawasan IMIP sangat rawan terjadi. Terus terjadinya kecelakaan kerja juga memperlihatkan fakta kurangnya pengawasan dan disiplin dalam penerapan standar K3 di level manajemen. Hal ini tidak dapat dikesampingkan karena faktor organisasi dan strategi organisasi dalam mengatur sistem keselamatan dan pembagian kerja merupakan suatu rangkaian sistematis yang dibentuk dan dijalankan oleh perusahaan (Levenson, 2017). Dengan demikian, keempat faktor tersebut pada akhirnya juga menjadi tanggung jawab dari perusahaan untuk memastikan tidak ada kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja mereka.

Tanggung jawab perusahaan maupun kawasan IMIP dalam memastikan tidak adanya kecelakaan harus dilihat dari dua upaya, yaitu regulasi dan implementasi. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai regulasi K3 seperti *Standard Operational Procedure (SOP)*, rambu-rambu (*sign*), dan induksi keselamatan, implementasinya di lapangan masih sangat lemah. Pelanggaran SOP masih sering ditemui dan celaknya hingga menghasilkan korban jiwa. Rambu-rambu keselamatan sering kali diabaikan tidak hanya oleh *crew* tetapi juga para pengawas. Induksi keamanan (*safety induction*) yang seharusnya menjadi langkah awal untuk memastikan kesadaran buruh terhadap risiko kerja sering kali dilakukan secara formalitas tanpa pemahaman yang mendalam. Terlebih lagi, pelatihan-pelatihan keamanan yang merupakan proses untuk mengingatkan kembali para buruh sering tidak dihadiri karena alasan kebutuhan produksi. Contoh-contoh tersebut memberikan gambaran bahwa upaya dari perusahaan ataupun kawasan untuk melakukan penguatan K3 di lingkungan kerja terhenti hanya pada pembuatan regulasi saja. Implementasi yang lemah menunjukkan bahwa keselamatan kerja belum menjadi suatu budaya organisasi yang tercermin dari nilai dan perilaku para buruh di kawasan. Pada akhirnya, upaya-upaya tersebut kemudian hanya berakhir menjadi pemenuhan *checklist* untuk kebutuhan administrasi regulasi saja.

**Gambar 3.1** Isiden kecelekaan kerja  
**Sumber :** Di istimewa



Situasi lain yang dapat menggambarkan buruknya implementasi K3 di kawasan IMIP adalah seringnya terjadi kecelakaan truk, *loader*, atau kendaraan lainnya di dalam kawasan. Hal ini terjadi akibat banyaknya pengemudi yang tidak memiliki Surat Izin Mengemudi Perusahaan (SIMPER) yang dikeluarkan oleh kawasan IMIP tetapi tetap mengemudi di dalam kawasan. SIMPER seharusnya menjadi syarat wajib bagi setiap pengemudi yang beroperasi di dalam kawasan untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi dan pemahaman yang cukup tentang aturan keselamatan di area tersebut.<sup>2</sup>

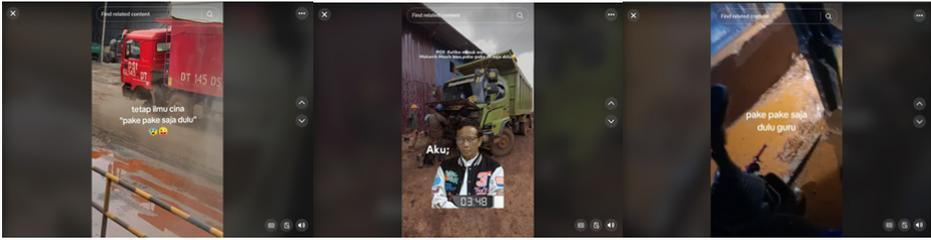
Namun, tidak sedikit dari kecelakaan tersebut terjadi akibat buruh

<sup>2</sup> PKB Kawasan IMIP Bab VI. Peraturan Kerja, Pasal 30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Ayat 15, Poin (b).

tetap diminta oleh pengawas untuk mengemudi meskipun mereka tidak memiliki SIMPER. Parahnya, ketika terjadi kecelakaan, buruh justru disalahkan dan diharuskan membayar denda. Hal ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan tanggung jawab dari pihak pengawas, yang seharusnya memastikan bahwa setiap buruh memenuhi persyaratan keselamatan sebelum melakukan tugasnya.

Selain itu, lemahnya implementasi juga terlihat dari tidak berjalannya penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang seharusnya menjadi acuan dalam menjamin kualitas dan keselamatan kerja. Dari pengakuan beberapa buruh K3, banyak perusahaan hanya mengandalkan bukti foto sebagai *evidence* tanpa melakukan verifikasi langsung di lapangan ketika melakukan audit. Jarangnya riksa uji terhadap alat-alat kerja yang belum tentu ada setiap tahunnya juga menjadi poin penting yang disampaikan oleh responden. Hal ini diperparah dengan adanya pengakuan dari responden kami tentang adanya TKA yang menduduki jabatan sebagai pengawas K3, satu hal yang melanggar Kepmenaker 349 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.

Meledaknya Smelter 41 dan kian tajamnya sorotan publik terhadap kondisi kerja di industri nikel telah memberikan beberapa perubahan. Meskipun tidak secepat yang diharapkan, ada beberapa perbaikan K3 yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Kawasan IMIP. Hingga November 2024, telah diberitakan bahwa dari 51 perusahaan yang berada di Kawasan IMIP, 23 diantaranya telah menjalani sertifikasi SMK3 (IMIP, 2024). Meski demikian, masih lebih banyak perusahaan yang belum menjalani sertifikasi sehingga menimbulkan potensi pelanggaran-pelanggaran keselamatan yang mungkin tidak terdeteksi jika dibiarkan terus berlarut.



**Gambar 3.2:** Contoh Tangkapan Layar “Pakai-Pakai Saja Dulu” yang Terjadi di Kawasan IMIP  
**Sumber:** Tangkapan layar dari sosial media TikTok

Pelanggaran proses kerja yang terjadi di Kawasan IMIP terjadi karena kurangnya kemauan dari pengawas dan buruh untuk menaati regulasi yang sudah ada. Jika pelanggaran tidak tertangkap, sering kali dibiarkan begitu saja dan terkadang malah diperintahkan oleh pengawas menggunakan frasa yang sering didengar, “pakai-pakai saja dulu” atau “kerja-kerja saja dulu”. Penggunaan frasa ini pada akhirnya mencerminkan bagaimana implementasi budaya K3 di dalam kawasan sangatlah buruk. Lebih parahnya, begitu seringnya buruh di Kawasan IMIP mendengar frasa tersebut, budaya kerja dengan risiko tinggi ini malah dianggap sebagai suatu hal yang normal. Pada **(Gambar 3.2)** bahkan kita dapat melihat beberapa contoh pelanggaran yang diunggah pada sosial media dan bahkan dianggap sebagai sebuah candaan. Pembiaran terhadap buruhan yang memiliki risiko tinggi melalui frasa “pakai-pakai saja dulu” ini tentunya akan terus menghasilkan kecelakaan kerja jika hal ini tidak dihentikan secara sistemik.

Berkaca dari kejadian meledaknya tungku 41, kecelakaan tersebut seharusnya bisa dihindari jika ada komitmen yang kuat dari semua pihak untuk menegakkan standar keselamatan dan mengikuti SOP. Dari laporan yang dikeluarkan oleh Sembada Bersama,<sup>3</sup> terdapat pelanggaran prosedural yang tidak hanya disengaja, tetapi juga diperintahkan oleh pengawas TKA demi mempercepat produksi. Kecelakaan terjadi ketika proses perbaikan tungku dilakukan secara terburu-buru dan tidak sesuai SOP. Bahkan dalam proses tersebut,

<sup>3</sup> Untuk pemaparan lebih lengkap, lihat laporan Sembada Bersama berjudul “The Morowali Explosion; An Industrial Accident That Killed Workers in the Hearthland of the Nickel Industry.”

buruh diberikan iming-iming bonus jika dapat menyelesaikan perbaikan tungku dalam waktu sesingkatnya, dan akan dikenakan denda jika proses perbaikan berlangsung lebih dari satu minggu. Tekanan dari pengawas tersebut menjadikan buruh melakukan perbaikan secara terburu-buru dan bekerja lembur selama tiga hari berturut-turut tanpa istirahat. Naasnya, pada hari keempat lah kebakaran tungku no. 41 terjadi dan menghasilkan 21 korban jiwa.

Kasus pembiaran ini sebenarnya tidak mutlak dilakukan oleh semua buruh ataupun pengawas. Dari hasil wawancara, kami menemukan beberapa contoh petugas K3 yang berani menolak memberikan izin ketika standar keselamatan tidak terpenuhi. Namun, tindakan mereka justru dianggap menghambat produksi dan bahkan diberi sanksi tidak langsung seperti dirumahkan sementara atau tidak diberikan kewenangan lebih dalam pengecekan standar keselamatan. Ini menunjukkan bahwa dalam beberapa situasi, kepentingan produksi dianggap lebih penting daripada keselamatan buruh.

### ***Buruh TKA dan Buruh Lokal, Lost-in-Translation?***

Permasalahan lain yang kami temukan ketika berdiskusi dengan responden terkait kecelakaan kerja di kawasan IMIP adalah kurang harmonisnya hubungan kerja antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan buruh lokal. Meskipun tidak secara langsung menimbulkan kecelakaan kerja, tetapi kita menemukan adanya sentimen negatif terhadap TKA yang sebagian besar merupakan pengawas bagi buruh lokal. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu kemampuan bahasa, hierarki buruhan, dan segregasi yang sengaja diciptakan oleh pemerintah serta manajemen kawasan.

Dihapuskannya keharusan TKA untuk bisa berbahasa Indonesia<sup>4</sup> semakin memperlebar jarak komunikasi, karena mereka menjadi sangat bergantung pada juru bicara. Hal ini membuat banyak instruksi atau informasi penting terkait keselamatan kerja tidak tersampaikan dengan baik kepada kedua sisi, baik dari buruh lokal maupun TKA. Di sisi lain, buruh lokal merasa bahwa pengawas TKA hanya memperhatikan hal-

---

<sup>4</sup>Dalam Kemnaker No. 10 Tahun 2018, Pasal 31 Ayat 1, kewajiban pengusaha adalah memfasilitasi Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kecuali untuk buruhan-buruhan tertentu yang disebutkan di Ayat 2.

hal keselamatan yang remeh, seperti penggunaan tali helm yang tidak benar atau bermain *handphone* di area produksi, dibanding hal-hal besar yang jika ditegakkan dapat mengganggu produksi.

Dalam kondisi yang dapat mengganggu produksi inilah frasa “pakai-pakai saja dulu” sering dilontarkan oleh pengawas TKA. Meskipun asumsi awal kami bahwa frasa tersebut digunakan untuk menolak kekhawatiran dari buruh terkait keselamatan dan fokus ke produksi, tidak menutup kemungkinan bahwa frasa tersebut dikeluarkan karena pengawas TKA tidak memahami keluhan dari buruh lokal. Namun, kondisi lost-in-translation ini malah kemudian justru semakin menunjukkan bagaimana adanya permasalahan komunikasi ini tidak diatasi melalui pengecekan lebih lanjut. Alih-alih melakukan pengecekan untuk memastikan keluhan buruh, pengawas TKA malah acuh tak acuh dan mengesampingkan keluhan tersebut.

Tensi antara TKA dan buruh lokal juga dapat dilihat dari hierarki buruhan yang menempatkan sebagian besar TKA berada di posisi pengawas *crew* yaitu sebagai *foreman* (helm biru), pengawas (helm merah), ataupun direksi (helm putih). Hierarki ini menjadikan para buruh lokal segan dalam berkomunikasi apalagi jika harus berhadapan dengan atasan mereka yang merupakan TKA. Adanya rasa segan ini juga disebabkan oleh anggapan bahwa TKA Tiongkok merupakan atasan yang tidak boleh dibantah. Meskipun di beberapa posisi terdapat buruh lokal yang memiliki posisi setara, akan tetapi tidak banyak dari mereka yang mau menyuarakan kekhawatiran dari bawahannya karena takut dianggap tidak kooperatif oleh TKA dan akan mempengaruhi penilaian kinerja mereka. Posisi manajemen yang dipegang oleh WNI pun tidak semuanya dapat mudah diajak berdiskusi karena masalah kesibukan. Alih-alih menjadi jembatan, tidak jarang ditemui bahwa para manajemen WNI ini hanya berusaha mencari aman sendiri dan terkadang bahkan bisa lebih kejam dibandingkan TKA.

Selain itu, segregasi yang nyata terlihat dari perbedaan fasilitas seperti mess, makanan, dan gaji antara TKA dan buruh lokal juga menciptakan ketidaknyamanan dan tidak dekatnya hubungan kerja. Pemberian

fasilitas istimewa ini menjadikan buruh lokal sering kali merasa diperlakukan tidak adil, yang akhirnya menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Akibatnya, banyak buruh lokal yang tidak nyaman untuk bersuara atau bahkan tidak paham bagaimana menyampaikan keluhan terkait keselamatan kerja. Mereka takut dianggap menghambat produksi atau bahkan mendapat sanksi dari atasan yang bisa berimbas kepada pemutusan hubungan kerja.

Segregasi fasilitas juga membuat jurang pemisah ini semakin lebar. Para buruh lokal tidak dapat menemui para TKA dengan leluasa tanpa adanya relasi buruhan. Begitu pula dengan para buruh TKA, mereka hanya dapat berinteraksi dengan buruh Indonesia dalam lingkungan Kawasan IMIP saja. Upaya pemerintah lokal dan pengurus kawasan dalam melakukan segregasi ini memang berusaha untuk meminimalisir adanya benturan budaya. Akan tetapi, kami melihat bahwa hal ini malah menjadi kurang produktif karena kurangnya interaksi dan transparansi akan menimbulkan kecurigaan pada kedua belah pihak.

Meskipun demikian, tidak semua TKA bersikap tidak peduli. Ada beberapa TKA yang justru sangat responsif terhadap permintaan Alat Pelindung Diri (APD) atau standar keselamatan lainnya yang diajukan oleh buruh lokal. Hal ini juga dapat dipahami karena sejatinya mereka juga merupakan buruh yang berada di bawah naungan perusahaan atau kapital yang sama. Menurut laporan dari China Labour Watch, banyak buruh TKA ini juga mengalami berbagai macam eksploitasi, baik dari perekrutan, lembur yang dipaksa, penyitaan paspor, dan juga pembatasan ruang gerak (China Labor Watch, 2022). Buruknya kondisi kerja yang ada di kawasan IMIP, baik untuk buruh lokal maupun TKA ini lah yang juga menjadikan masuknya nikel Indonesia ke dalam daftar produk yang dibuat menggunakan buruh paksa ataupun buruh anak dari Departemen Ketenagakerjaan Amerika Serikat (*US Department of Labor – US DOL*) (Hendrix, 2024).

Pada akhirnya, kami menarik kesimpulan bahwa tingginya kecelakaan yang terjadi di Kawasan IMIP tidak bisa direduksi hanya menjadi beberapa faktor yang terlihat di permukaan hasil survei saja. Keempat

---

faktor tersebut merupakan indikasi bahwa kurangnya komitmen dari manajemen terhadap implementasi budaya K3 telah menghasilkan efek domino yang menyebabkan berbagai kecelakaan kerja di kawasan IMIP. Tanpa adanya budaya K3 yang kuat, regulasi yang sudah dibuat pun hanya akan menjadi tulisan di atas kertas saja. Selain itu, hubungan kerja yang kurang harmonis antara pengawas dan buruh, terlebih hubungan antara TKA dan buruh lokal juga menjadi tantangan besar yang perlu segera dijembatani melalui dialog sosial. Kedua hal tersebut harus diatasi secara sistematis untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja di kawasan IMIP.

Selain dari 4 faktor yang sudah dibahas di bagian ini, kami melihat bahwa ada beberapa faktor lain yang menyebabkan mengapa kecelakaan kerja di kawasan IMIP terus terjadi, yaitu tingginya jam kerja di kawasan IMIP. Akumulasi kelelahan yang para buruh dapatkan setelah bekerja dengan waktu yang lama menyebabkan kehilangan fokus dan menjadikan buruh lalai dalam buruhan mereka. Selain itu, kurangnya kuantitas dan kualitas APD juga menghasilkan permasalahan lainnya. Indikasi Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang muncul akibat kurangnya jumlah dan kualitas APD dalam pelaksanaan kerja telah memberikan ketakutan baru selain tingginya kecelakaan kerja di Kawasan IMIP.

### ***“Jam Kerja Tinggi, Istirahat Sesekali”***

Pembagian jam kerja di Kawasan IMIP secara umum sudah ditentukan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Kawasan yang ditandatangani di tahun 2023 dan berlaku hingga tahun 2025. Dalam dokumen tersebut, dapat kita lihat bahwa ada 3 pembagian kerja, Regular, 2 *Shift* 3 Regu, dan 3 *Shift* 3 Regu (**TABEL 4.1**). Buruh yang bekerja dengan *shift* regular biasanya bekerja di dalam kantor, sedangkan untuk buruh dengan pembagian *shift* yang bekerja 8 jam tanpa istirahat, 10 jam dengan 2 jam istirahat, dan 8 jam dengan 2 jam istirahat bekerja di lapangan (**TABEL 4.1**).

Jenis Shift	Masuk Kerja	Pulang Kerja	Istirahat	Waktu Kerja	Waktu Istirahat
Regular	7:00	17:00	11:30 - 13:30	8	2
	7:30	17:30	11:30 - 13:30	8	2
2 Shift 3 Regu	7:00	19:00	11:30 - 13:30	10	2
	19:00	7:00	23:30 - 01:30	10	2
	6:00	18:00	11:30 - 13:30	10	2
	18:00	6:00	23:30 - 01:30	10	2
3 Shift 3 Regu	7:00	15:00	-	8	-
	8:00	16:00	-	8	-
	15:00	23:00	-	8	-
	16:00	0:00	-	8	-
	23:00	7:00	-	8	-
	0:00	8:00	-	8	-

**Tabel 4.1:** Pembagian Jam Kerja di Kawasan IMIP Berdasarkan PKB Kawasan  
**Sumber:** PKB Kawasan IMIP

Dari pembagian waktu kerja tersebut, terdapat hal menarik yang dapat kita tangkap secara kasat mata, yaitu timpangnya besaran waktu istirahat yang diberikan kepada buruh di kelompok Regular dan 2 Shift 3 Regu, dengan buruh di kelompok 3 Shift 3 Regu. Tidak diberikannya waktu istirahat untuk buruh di dalam kelompok 3 Shift 3 Regu merupakan pertanyaan besar, terlebih lagi karena sebagian besar dari mereka merupakan buruh yang berada di lapangan sebagai operator ataupun mekanik. Selain itu, mengacu pada regulasi yang ada,<sup>5</sup> buruh wajib diberikan waktu istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam. Meskipun pembagian waktu kerja tersebut kembali merujuk kepada peraturan perusahaan<sup>6</sup> ataupun PKB yang sudah disepakati, akan tetapi adanya standar yang lebih rendah dan bertentangan dengan undang-undang ini seharusnya tidak boleh dilaksanakan. Akibatnya, buruh harus pintar-pintar mencuri waktu untuk beristirahat diantara waktu kerja mereka.

Selain itu, adanya 2 jam istirahat ini juga menjadi pertanyaan bagi kami ketika melakukan penelitian ini. Dari pengungkapan buruh yang kita wawancarai, tidak semuanya dapat melakukan istirahat selama 2 jam baik untuk kelompok regular maupun 2 shift 3 regu. Ada kalanya mereka harus melanjutkan buruhan mereka hingga akhirnya

<sup>5</sup>UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 79 ayat 1.

<sup>6</sup>UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 77 ayat 4.

mengambil jam istirahat tersebut. Bahkan, ada juga yang memang tidak diberikan waktu istirahat 2 jam tersebut meskipun sudah tertera di PKB dan hanya diberikan waktu 30 menit untuk makan siang.

Tingginya jam kerja yang menghasilkan akumulasi kelelahan para buruh ini sudah banyak dilaporkan menjadi salah satu alasan utama tingginya kecelakaan kerja di Kawasan IMIP. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian kami. Dari hasil survei, kami mendapati bahwa rata-rata buruh di Kawasan IMIP bekerja 225 jam per bulan, atau 56 jam per minggu (**Tabel 4.2**). Tingginya waktu kerja mereka ini dikarenakan adanya sistem lembur wajib bagi buruh yang sebelumnya sudah disepakati dengan pengusaha ketika mereka menandatangani kontrak perjanjian kerja.

**Tabel 4.2: Rata-Rata Waktu Kerja dan Waktu Lembur di Kawasan IMIP**

Nama Perusahaan	Rata-Rata Waktu Lembur Dalam Seminggu (Jam)	Total Waktu Kerja Dalam Seminggu (Jam)	Rata-Rata Waktu Lembur Dalam Sebulan (Jam)	Total Waktu Kerja Dalam Sebulan (Jam)
PT. Indonesia Morowali Industrial Park	16	56	64	224
PT. Indonesia Riuipi Nickel and Chrome Alloy	18	58	71	231
PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel	11	51	44	204
PT. Lestari Smelter Indonesia	18	58	70	230
PT. Qing Feng Ferro Chrome	12	52	49	209
PT. Dexin Steel Indonesia	18	58	74	234
PT. QMB New Energy Materials	11	51	44	204
PT. Risun Wei Shan Indonesia	21	61	85	245
PT. Walsin Nickel Industrial Indonesia	17	57	66	226
PT. Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless Steel Industry	15	55	59	219
<b>Grand Total</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>225</b>

Sistem lembur yang diwajibkan kepada buruh memang tidak pernah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Di dalam undang-undang, lembur didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi jam kerja normal dan diatur maksimal 4 jam per hari dan 18 jam dalam satu minggu.<sup>7</sup> Secara hukum, total jam kerja yang dilakukan oleh para buruh di IMIP dalam seminggunya ini masih masuk dengan hitungan 40 jam kerja dan 18 jam lembur maksimal per minggunya. Di dalam regulasi yang ada pun, pengaturan waktu kerja dikembalikan kembali kepada pengusaha<sup>8</sup> melalui perjanjian kerja, peraturan Perusahaan ataupun dengan perjanjian kerja Bersama.<sup>9</sup> Dengan

<sup>7</sup> UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 78 ayat 1 poin (b).

<sup>8</sup> UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 77 ayat 1.

<sup>9</sup> UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 77 ayat 4.

demikian, lembur yang diwajibkan ini menjadi hal yang harus disetujui sebelumnya antara pengusaha dan buruh. Ketentuan ini pada akhirnya yang digunakan oleh pengusaha untuk mengikat para buruh di Kawasan IMIP secara individu untuk mengikuti waktu kerja yang sudah ditentukan oleh Perusahaan melalui kontrak perjanjian kerja.

Secara kolektif di dalam PKB kawasan juga tidak pernah disebutkan terkait adanya sistem lembur wajib. Yang ada hanya pembagian antara waktu kerja normal dan waktu kerja lembur. Waktu kerja normal disebutkan terdapat dua macam durasi, yaitu: (1) 7 jam kerja sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau (2) 8 jam kerja sehari dalam seminggu. Keduanya tidak boleh melewati ketentuan maksimal jam kerja normal yang tertera di undang-undang yaitu 40 jam kerja dalam seminggu, lebih dari itu kemudian dihitung lembur.

	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu	Minggu	Total Waktu Kerja
Waktu Kerja Normal	7	7	7	7	7	5	-	40
Waktu Kerja Lembur	1	1	1	1	1	3	-	8
Total Waktu Kerja	8	8	8	8	8	8	-	48

**Tabel 4.3: Contoh Pembagian Waktu Kerja Dengan Sistem Lembur Wajib**

**Sumber:** Focus Group Discussion dengan buruh IMIP

Praktik lembur wajib ini kami tengarai sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk menambahkan waktu kerja dan mengurangi biaya dari penambahan buruh. Sebagai contoh, buruh diminta untuk bekerja selama 6 hari seminggu menggunakan sistem kerja 7 jam dalam sehari. Jika kita lihat di tabel pembagian kerja (**Tabel 4.1**), memang tidak ada shift yang menyebutkan 7 jam kerja, semua pembagian kerja minimal memiliki 8 jam waktu kerja. Kurangnya 1 jam kerja kemudian ditutup dengan waktu kerja lembur, dan di hari akhir ketika hanya tersisa 5 jam kerja, waktu lembur ditambahkan menjadi 3 jam. Dengan skema seperti ini, perusahaan secara legal dapat memburuhkan buruh mereka selama 6 hari kerja dengan 8 jam perharinya meskipun dengan total waktu kerja normal melebihi 40 jam seminggu (**Tabel 4.3**). Disini, kita dapat melihat betapa pintarnya perusahaan-perusahaan di Kawasan IMIP ini untuk mencari celah dalam regulasi dengan mencampurkan waktu

lembur ke dalam waktu kerja normal buruh.

Pertanyaan juga kemudian muncul terkait keabsahan dari perintah lembur wajib ini. Berdasarkan regulasi<sup>10</sup>, lembur hanya terjadi jika ada persetujuan dari buruh/buruh yang bersangkutan. Dengan sudah ditiadakkannya kewajiban untuk mengeluarkan dokumen Surat Perintah Lembur<sup>11</sup>, pengusaha menjadi lebih leluasa untuk meminta buruh melakukan lembur tanpa adanya bukti perintah. Hal ini yang kemudian dijadikan sebagai landasan adanya lembur wajib dengan dalih bahwa jam kerja sudah disetujui ketika kontrak perjanjian kerja ditandatangani.

Parahnya, buruh juga tidak memiliki jalan atau klausul untuk keluar (exit clause) dari sistem lembur wajib ini. Alhasil, buruh akan selalu bekerja mengikuti jam kerja yang tinggi tersebut dan tidak dapat keluar dari lingkungan buruhannya meskipun jam kerja normal mereka sudah selesai. Meskipun pembayaran upah yang diberikan di dalam slip gaji dihitung berbeda antara jam kerja dan lembur, kondisi ini kemudian mengaburkan pemahaman buruh atas jam kerja normal dan jam lembur. Akibatnya, sebagian besar buruh berpikir bahwa waktu kerja mereka yang sangat panjang tersebut merupakan bagian dari jam kerja normal mereka.

Akumulasi dari kelelahan buruh di Kawasan IMIP terkadang juga diperparah dengan tidak adanya standar perpindahan *shift* (*over-shift*) yang dilakukan di beberapa perusahaan. Salah satu dari buruh yang kami wawancarai mengatakan bahwa tidak jarang mereka harus masuk di hari yang sama ketika mereka seharusnya diberikan waktu istirahat mingguan. Perusahaan menetapkan waktu mulai *shift* menggunakan hari saat *shift* tersebut dimulai dan bukan saat *shift* tersebut berakhir.

**Sebagai contoh, buruh yang berada dalam kelompok 3 *shift* 3 regu akan memulai *shift* mereka di hari Sabtu pukul 23:00 dan baru selesai pukul 07:00 pagi hari Minggu, dapat diharuskan untuk memulai *shift* baru mereka di hari Minggu tengah malam pukul 00:00 karena sudah dianggap memasuki hari Senin. Kejadian ini tidak hanya**

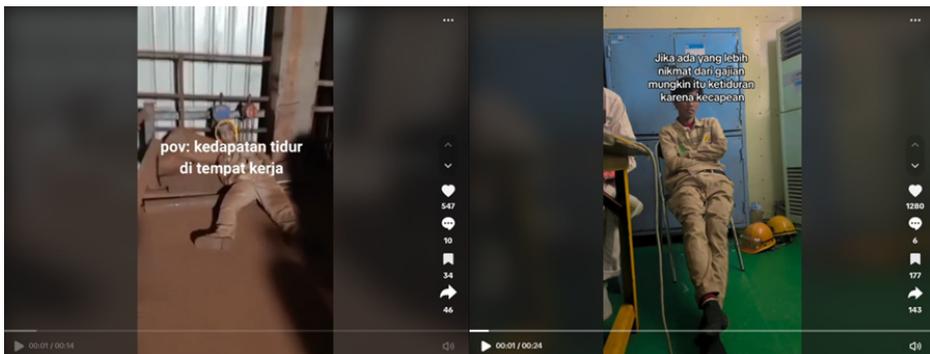
---

<sup>10</sup> UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 78 ayat 1 poin (a).

<sup>11</sup> Peraturan Kemenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 6

mengakibatkan buruh memiliki waktu kurang dari 24 jam untuk beristirahat, tetapi juga meningkatkan potensi kecelakaan kerja akibat akumulasi kelelahan yang dialami oleh buruh.

Pengaturan *over-shift* yang menghasilkan waktu istirahat kurang dari 24 jam ini sebenarnya jika kita menilik kembali ke undang-undang memang tidak didefinisikan secara jelas. Waktu istirahat yang ditentukan dalam undang-undang hanya disebutkan hari, yaitu istirahat mingguan 1 hari diberikan untuk 6 hari kerja dalam seminggu.<sup>12</sup> Dengan ini, perpindahan *shift* yang dicontohkan di atas seperti masih sesuai dengan regulasi terkait waktu istirahat. Oleh karena itu, waktu istirahat ini perlu didefinisikan lebih jelas di PKB untuk memastikan waktu istirahat yang cukup bagi buruh setelah bekerja selama seminggu.



**Gambar 4.1: Contoh Tangkapan Layar Micro-Sleep yang Terjadi di Kawasan IMIP**  
Sumber: Tangkapan layar dari sosial media TikTok

Dampak dari kelelahan ini memang tidak langsung terasa oleh buruh, akan tetapi akumulasi dari jam kerja yang panjang dan terus menerus akan mengurangi fokus dari buruh dalam melaksanakan buruhannya. Salah satu contoh yang terlihat akibat kelelahan ini adalah *micro-sleep* atau tidur sekejap yang sangat berbahaya jika terjadi ketika sedang bekerja (**Gambar 4.1**). Dari wawancara yang kami lakukan, kami mendapati bahwa sebagian besar dari mereka pernah mengalami

<sup>12</sup> UU Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 79 ayat 2.

*micro-sleep* ketika bekerja. Salah satu pengalamannya bahkan terjadi ketika sedang menyetir Truk Jungkit (*Dump Truck*) dan mengakibatkan insiden terperosok ke sisi jurang. Untungnya, tidak ada korban jiwa dari kejadian tersebut. Selain *micro-sleep*, akumulasi kelelahan yang mengurangi fokus para buruh juga terjadi pada jam-jam rawan, contohnya di malam hari, pagi hari, atau di penghujung waktu shift mereka (Mustard et al., 2012). Hal ini dapat dipahami karena waktu-waktu tersebut merupakan buruhan yang dilakukan di luar dari jam biologi manusia yang umum dan terkurasnya energi mereka dari beban kerja yang berat.

Melihat tren terjadinya kecelakaan kerja di kawasan IMIP dalam delapan tahun terakhir yang selaras dengan buruknya kondisi buruh, kami meyakini bahwa perubahan sistemik harus dilakukan. Tingginya jam kerja ini menjadi suatu hal yang tidak wajar jika dilakukan terus menerus. Selain itu penggaburan waktu kerja yang ditentukan oleh pengusaha dan tidak adanya ruang untuk keluar dari sistem lembur wajib ini, menjadikan jam kerja yang tinggi terlihat sebagai upaya dari perusahaan untuk memeras keringat buruh sebanyak mungkin koridor regulasi yang abu-abu. Perubahan pembagian waktu kerja menjadi sangat penting agar kecelakaan kerja tidak menjadi hal yang dimaklumi dan dianggap sebagai bagian dari risiko buruhan. Tanpa adanya perubahan untuk mengurangi beban waktu dan beban kerja mereka, bukan tidak mungkin kita akan terus mendapati kecelakaan kerja yang terjadi di masa-masa mendatang.



# Bekerja Dalam Bayang-Bayang Penyakit Akibat Kerja

Tidak mudah bagi pekerja untuk membuktikan bahwa penyakit yang mereka alami merupakan PAK tanpa adanya izin dari pengusaha untuk melakukan pengecekan di lingkungan kerja. Penekanan terhadap peran pengusaha dalam pelaporan indikasi PAK juga membuat posisi pekerja semakin sulit untuk mengadu adanya indikasi

PAK tanpa dukungan dari pengusaha. Pada akhirnya, pekerja tidak memiliki proses independen untuk melakukan pengaduan terhadap indikasi PAK yang terjadi tanpa persetujuan perusahaan.

Dari banyak laporan yang sudah dikeluarkan terkait buruh di Kawasan IMIP, salah satu keluhan dari buruh adalah kurang memadainya kuantitas dan kualitas APD dalam melakukan buruhan mereka. Survei kami mencatat, 21% responden menjawab permasalahan APD sebagai salah satu alasan penyebab kecelakaan kerja.

Berangkat dari titik ini, kami juga mencoba memahami apa yang menjadi keluhan buruh terkait APD melalui wawancara kami. Kami mendapati bahwa secara umum, terdapat dua poin yang menjadi keluhan para buruh, yaitu terkait kuantitas dan kualitas APD.

Sayangnya, kedua point tersebut kemudian menimbulkan pertanyaan besar yang mengarah pada satu kekuatan yang tidak terlihat, yaitu Penyakit Akibat Kerja (PAK).

Jika kita kembali merujuk kepada definisi K3 yang ada di PP No. 50 Tahun 2012, maka lingkup dari K3 juga termasuk kepada perlindungan terhadap PAK. Mengacu pada regulasi yang ada,<sup>13</sup> terdapat empat jenis PAK yang dapat menyerang buruh, yaitu yang disebabkan pajanan faktor yang timbul dari aktivitas buruhan, berdasarkan sistem target organ, kanker akibat kerja, dan penyakit spesifik lainnya yang terjadi akibat paparan dengan penyakit yang dialami oleh buruh. Keempat jenis PAK tersebut perlu dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter yang memiliki sertifikasi atau profesi khusus (dokter okupasi). Dari keempat jenis yang disebutkan pada regulasi tersebut, kami menemukan beberapa kondisi yang berpotensi menimbulkan indikasi dari PAK. Pajanan faktor fisika seperti bekerja di suhu tinggi dan bising banyak ditemukan di area produksi ataupun di lapangan. Selain itu, pajanan faktor kimia berupa debu juga banyak ditemui di area produksi. Tidak hanya itu, beberapa laporan juga melihat adanya potensi risiko kanker akibat kerja melalui penggunaan bahan berbahaya seperti asbestos.

Buruh di area produksi sering kali dibatasi dalam penggunaan APD sehari-hari, yang mengakibatkan pajanan faktor fisika semakin berbahaya bagi mereka. Sebagai contoh, di bagian tungku (furnace), terdapat fasilitas baju tahan panas yang terbuat dari aluminium, tetapi jumlahnya sangat terbatas. Tidak semua buruh dapat menggunakan

---

<sup>13</sup> Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja

APD tersebut, dan biasanya hanya digunakan oleh orang terdepan seperti pada **Gambar 5.1**. Padahal, jika kita melihat bagaimana kondisi kerja di bagian tungku yang selalu menghadapi bahaya api dengan suhu 1,500 derajat° Celcius, maka kuantitas APD yang tidak mencukupi ini tentunya akan membahayakan para buruh. Akibatnya, buruh harus bergantian menggunakan APD tersebut sehingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan mengurangi perlindungan terhadap PAK.



**Gambar 5.1: Ilustrasi Buruh di Area Furnace**  
**Sumber:** Situs web PT IMIP

Selain dari kuantitas APD yang tidak memadai, kompromi terhadap kualitas APD juga menjadi masalah serius. Banyak APD yang sudah tidak layak pakai dan seharusnya diganti tetapi dipaksakan untuk digunakan dengan alasan ekonomis. Melalui wawancara, kami mendapati bahwa para buruh sudah sering kali mengingatkan permasalahan ini kepada pengawas, akan tetapi selalu dijawab bahwa pengadaan APD berkualitas tinggi masih dalam proses pengiriman dari Tiongkok.

Kurangnya pasokan APD yang berkualitas tidak hanya terjadi di area produksi utama, tetapi juga di area-area lapangan yang sering luput dari perhatian, seperti buruh kantin yang setiap harinya memproduksi makanan untuk seluruh buruh di kawasan IMIP. Buruh kantin, yang juga menghadapi tantangan kerja berat, hanya diberikan APD seadanya. Padahal, mereka harus bekerja di ruang tertutup dengan suhu tinggi mencapai 108 derajat Celsius saat menggunakan oven untuk memasak nasi. Untuk membuka oven, mereka hanya menggunakan kaos tangan yang dilapis tiga dan harus mencelupkan tangan ke dalam ember air untuk mengurangi sengatan panas. Praktik ini jelas berisiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan buruh.

Area buruhan yang memiliki potensi pajanan faktor kimia akibat debu ataupun paparan bahan-bahan baku lainnya juga mengalami permasalahan yang sama.

Selain dari kuantitas APD yang tidak memadai, kompromi terhadap kualitas APD juga menjadi masalah serius. Banyak APD yang sudah tidak layak pakai dan seharusnya diganti tetapi dipaksakan untuk digunakan dengan alasan ekonomis. Melalui wawancara, kami mendapati bahwa para buruh sudah sering kali mengingatkan permasalahan ini kepada pengawas, akan tetapi selalu dijawab bahwa pengadaan APD berkualitas tinggi masih dalam proses pengiriman dari Tiongkok.

Kurangnya pasokan APD yang berkualitas tidak hanya terjadi di area produksi utama, tetapi juga di area-area lapangan yang sering luput

---

dari perhatian, seperti buruh kantin yang setiap harinya memproduksi makanan untuk seluruh buruh di kawasan IMIP. Buruh kantin, yang juga menghadapi tantangan kerja berat, hanya diberikan APD seadanya. Padahal, mereka harus bekerja di ruang tertutup dengan suhu tinggi mencapai 108 derajat Celsius saat menggunakan oven untuk memasak nasi. Untuk membuka oven, mereka hanya menggunakan kaos tangan yang dilapis tiga dan harus mencelupkan tangan ke dalam ember air untuk mengurangi sengatan panas. Praktik ini jelas berisiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan buruh.

Area buruhan yang memiliki potensi pajanan faktor kimia akibat debu ataupun paparan bahan-bahan baku lainnya juga mengalami permasalahan yang sama. Sebagai contoh, buruh di area *Rotary Kiln* yang kesehariannya berlutut dengan debu dalam proses peleburan bijih nikel, hanya diberikan masker N95 ataupun masker 3-ply yang digunakan secara rangkap. Tidak jarang buruh juga disuruh mencuci masker tersebut agar dapat digunakan kembali sambil menunggu pembagian APD berikutnya. Hal ini jelas mengurangi efektivitas masker dalam melindungi buruh dari paparan debu dan partikel berbahaya. Pembagian APD ini juga mulai dikurangi frekuensinya. Jika sebelumnya mereka selalu mendapatkan APD sesuai dengan hari kerja, di tahun 2024 terdapat pengurangan frekuensi yang mengakibatkan buruh harus menggunakan masker yang sama dalam 3 hari berturut-turut.

Paparan buruh terhadap bahan berbahaya juga dilaporkan melalui adanya penggunaan asbestos sebagai bahan pendingin dalam proses pengolahan bijih nikel.<sup>14</sup> Meskipun Indonesia telah memasukkan asbestos sebagai salah satu bahan B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang masuk dalam kategori A1 atau bahan terbukti karsinogen untuk manusia,<sup>15</sup> tidak semua penggunaan bahan asbestos dilarang. Pelarangan hanya diberikan kepada asbes biru (*crocidolite*) saja, sedangkan asbes putih (*chrysotile*) masih diperbolehkan dengan syarat keamanan yang ketat (Sudrajat, 2021).

Selain masalah APD dan penggunaan asbestos, tidak adanya mekanisme deteksi dini terhadap PAK juga menjadikan isu ini semakin

---

<sup>14</sup> Untuk pemaparan lebih lengkap, lihat laporan Sembada Bersama berjudul "*Workers Waiting to Die in Morowali: The Risks of Occupational Diseases in One of the World's Largest Nickel Industrial Zone.*" (2024)

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2001 Tentang Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun.

pelik. Penerapan *medical check-up* (MCU) ahunan di kawasan IMIP juga dirasa kurang cukup untuk melakukan deteksi dini tersebut. Meskipun MCU secara teknis wajib dilakukan, tidak semua buruh mendapatkan hasil MCU mereka atau mendapatkan penjelasan yang jelas tentang kondisi kesehatan mereka. Hasil MCU yang diberikan juga hanya mencakup pemeriksaan umum (*general check-up*), padahal seharusnya lebih menyeluruh untuk mengidentifikasi risiko kesehatan spesifik yang dihadapi buruh.

Misalnya, buruh yang terpapar kebisingan tinggi seharusnya menjalani pemeriksaan pendengaran, sementara buruh yang terpapar debu nikel perlu menjalani pemeriksaan kapasitas paru-paru untuk mendeteksi risiko penyakit seperti *pneumoconiosis* ataupun *black lung*. Minimnya pemeriksaan yang mendetail ini membuat banyak buruh tidak menyadari kondisi kesehatan mereka yang sebenarnya.

Kurangnya kuantitas dan kualitas APD serta MCU yang tidak memadai telah menyebabkan tingginya angka kecelakaan kerja di kawasan industri nikel Morowali. Selain itu, ada kekhawatiran serius mengenai kemungkinan Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang belum terdeteksi akibat minimnya pemeriksaan kesehatan yang menyeluruh. Banyak buruh yang mungkin sudah terpapar risiko kesehatan serius seperti gangguan pendengaran ataupun gangguan pernapasan, tetapi tidak terdiagnosis karena MCU yang dilakukan tidak mencakup pemeriksaan spesifik.

Meskipun PAK memang tidak dapat secara langsung diidentifikasi dalam satu kejadian yang terisolasi, tetapi dapat diindikasikan dari akumulasi kondisi kerja yang buruk serta kurangnya proteksi terhadap buruh. Regulasi terkait penyelenggaraan pelayanan PAK<sup>16</sup> juga memberikan tujuh langkah untuk melakukan diagnosa terkait PAK. Ketujuh langkah tersebut juga membutuhkan dokter yang memiliki sertifikasi khusus untuk melakukan diagnosis klinis hingga pengecekan pajanan atau paparan zat yang dapat membahayakan kesehatan manusia dalam lingkup kerja mereka, sebelum suatu penyakit dapat disebutkan sebagai PAK. Dengan demikian, tidak mudah bagi buruh untuk membuktikan bahwa penyakit yang mereka alami merupakan

---

<sup>16</sup> Permenkes No. 56 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja

PAK tanpa adanya izin dari pengusaha untuk melakukan pengecekan di lingkungan kerja. Penekanan terhadap peran pengusaha dalam pelaporan indikasi PAK juga membuat posisi buruh semakin sulit untuk mengadu adanya indikasi PAK tanpa dukungan dari pengusaha. Pada akhirnya, buruh tidak memiliki proses yang jelas untuk melakukan pengaduan terhadap indikasi PAK yang terjadi tanpa persetujuan perusahaan.



**Gambar 5.2:** Proses pencarian korban  
**Sumber :** Di istimewa



# Tantangan Khusus Buruh Perempuan di Kawasan IMIP

Diperlukan kebijakan yang lebih berpihak kepada pekerja perempuan, termasuk penegakan kebijakan anti-pelecehan, peningkatan fasilitas penunjang, serta penguatan peran pekerja perempuan dalam serikat pekerja dan perundingan PKB. Tanpa upaya nyata untuk mengatasi ketimpangan ini, pekerja perempuan di IMIP akan terus mengalami eksploitasi ganda—baik sebagai pekerja maupun sebagai perempuan dalam lingkungan kerja yang bias gender.

Dari semua tantangan yang dihadapi oleh buruh di Kawasan IMIP, kita melihat bagaimana mayoritas tantangan tersebut adalah pengalaman umum (general experience) yang dialami oleh buruh. Kita juga harus memahami bahwa perempuan memiliki tantangan-tantangan sendiri yang bersifat gender.

Secara mendasar, buruh perempuan di kawasan IMIP sudah diberikan hak-hak mereka sesuai dengan yang diatur dalam regulasi pemerintah. Izin cuti haid diberikan dua hari kepada buruh jika mereka mendapatkan surat keterangan sakit dari Klinik IMIP. Bahkan untuk cuti hamil, buruh perempuan berhak memperoleh cuti hingga lima bulan, lebih baik dari yang sudah ditentukan oleh pemerintah yaitu tiga bulan. Selain itu, kawasan IMIP juga berkomitmen tidak ada diskriminasi dan mengutamakan prinsip kesetaraan, sehingga tidak ada perbedaan untuk sistem pengupahan antara laki-laki dan perempuan. Sedangkan untuk potensi tindak pelecehan seksual, manajemen IMIP lebih memilih untuk melakukan tindakan preventif seperti penyuluhan dan kampanye dibanding mengontrol moralitas karyawan yang ada (PT. Indonesia Morowali Industrial Park, 2024a).



Meskipun hak-hak mendasar sudah dipenuhi, tetapi tidak berarti buruh perempuan sudah mendapatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Dari beberapa diskusi yang kami lakukan, terdapat beberapa potensi yang kami lihat sebagai indikasi bahwa buruh perempuan masih menghadapi berbagai macam tantangan tambahan dibandingkan rekan kerja laki-laki ketika bekerja di kawasan IMIP.

Seperti rekan kerja laki-laki mereka, sistem lembur wajib juga berlaku untuk buruh perempuan. Sehingga, tidak sedikit juga dari mereka yang bekerja dengan waktu kerja 12 jam dalam seharinya. Secara rata-rata, buruh perempuan bekerja 52 jam dalam seminggu, dan 210 jam dalam sebulan. Dengan kurangnya waktu lembur ini, upah per bulan mereka juga lebih rendah 10% dibanding rata-rata upah total buruh di kawasan IMIP. Buruh perempuan juga menempati berbagai posisi yang beragam, baik di kantor, produksi, ataupun lapangan. Sebagian besar bertugas sebagai operator di *control room* yang mengawasi produksi, tugas administrasi penginputan data, juru bicara (*translator*), operator *crane*, dan juga sebagai pengemudi pengantaran.

Jam kerja tinggi di perempuan kemudian memberikan pertanyaan tentang beban ganda yang biasa dialami oleh buruh perempuan. Beban domestik yang mereka hadapi ketika kembali ke rumah tentunya akan menambah kelelahan yang mereka alami. Salah satu responden buruh perempuan mengatakan bahwa akibat beban ganda ini, dia harus memilih untuk melakukan buruhan dengan *shift* karena ingin menghabiskan waktu lebih lama dengan keluarganya, terutama di pagi dan siang hari. Baginya, bekerja dengan pembagian *shift* terutama di malam hari akan memberikan waktu untuk bertemu anaknya yang belum genap 1 tahun dan menjalankan tugasnya sebagai seorang ibu.

Bekerja di kawasan industri yang 92% buruhnya merupakan laki-laki menjadikan buruh perempuan sangat rentan mendapatkan perlakuan yang dapat mengancam keamanan dan kenyamanan mereka. Salah satu masalah serius adalah potensi pelecehan seksual, terutama bagi buruh perempuan yang bekerja pada *shift* malam atau diharuskan lembur hingga larut malam. Merujuk kepada Kepmenakertrans Nomor

---

224/Men/2023 tentang Kewajiban Pengusaha yang Memburuhkan Buruh Perempuan, kami masih melihat ada beberapa hal yang seharusnya dapat diperbaiki oleh perusahaan di kawasan IMIP untuk meningkatkan kenyamanan buruh perempuan.

Ruang khusus untuk buruh perempuan di dalam bus penjemputan bus atau shuttle yang mengantarkan mereka ke dalam kawasan IMIP memang sudah diberikan dan antrian pun diprioritaskan. Akan tetapi titik penjemputan bus ini hanya dilakukan di satu lokasi untuk semua *shift*, yaitu di bandara IMIP.

Pada hal ini, dengan banyaknya buruh yang tinggal di luar kawasan hal ini dapat meningkatkan potensi kejahatan yang bisa terjadi pada para buruh. Secara peraturan, penjemputan untuk buruh perempuan yang bekerja pada *shift* malam atau berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 – 05:00 juga sudah disebutkan bahwa wajib diberikan fasilitas antar-jemput.<sup>17</sup> Kewajiban ini memang kemudian memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk menetapkan tempat penjemputan, dengan catatan lokasi tersebut harus mudah dijangkau dan aman bagi buruh Perempuan.<sup>18</sup> Mengingat semakin tingginya angka kriminalitas di daerah Morowali, terlebih lagi kejahatan terhadap perempuan, sudah sepatutnya penambahan titik penjemputan dan pengantaran bagi buruh perempuan dilakukan. Bahkan, akan lebih baik jika dilakukan penjemputan dan pengantaran *door-to-door* sebagai salah satu acuan *best practice* di sektor energi.

Selain permasalahan penjemputan tersebut, toilet dan fasilitas sanitasi juga menjadi masalah serius bagi buruh perempuan. Meskipun kamar mandi telah dipisahkan antara laki-laki dan Perempuan, keamanan di area tersebut masih belum terjamin. Kami mendapati adanya laporan bahwa salah satu buruh perempuan diintip ketika menggunakan toilet pada *shift* malam. Pelaku melakukan aksi tersebut dengan memanjat tembok toilet dari belakang yang memang atapnya tidak tertutup penuh. Air yang digunakan di kawasan industri juga berasal dari hasil olahan limbah, yang menimbulkan kekhawatiran akan adanya sisa paparan zat-zat berbahaya kepada sistem reproduksi mereka. Jumlah

---

<sup>17</sup> Kepmenakertrans Nomor 224/Men/2023 tentang Kewajiban Pengusaha yang Memburuhkan Buruh Perempuan Pasal 2 ayat 3 dan Pasal 6 ayat 2.

<sup>18</sup> Kepmenakertrans Nomor 224/Men/2023 tentang Kewajiban Pengusaha yang Memburuhkan Buruh Perempuan Pasal 7 ayat 1.

toilet yang tidak terlalu banyak dan lokasinya jauh dari ruang kerja juga menjadi keluhan dari buruh perempuan. Beberapa lokasi pun terkadang harus melewati area produksi yang bising, penuh debu, dan tanpa penerangan yang memadai juga menjadi kekhawatiran bagi para buruh perempuan. Selain itu, fasilitas toilet yang tersedia kebanyakan berbentuk toilet jongkok, yang kurang aman bagi buruh perempuan yang sedang hamil.

Buruh perempuan, terutama yang sedang hamil, juga menghadapi beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kondisi fisik mereka. Meskipun secara hukum seharusnya ada penyesuaian beban kerja bagi buruh hamil, dalam praktiknya hal ini sering diabaikan. Selain itu, asupan makanan yang disediakan di kawasan industri cenderung tidak sehat dengan kandungan minyak yang tinggi, yang dapat berdampak buruk pada kesehatan buruh, terutama ibu hamil. Ketidaknyamanan ini diperparah dengan tidak tersedianya APD khusus untuk ibu hamil, sehingga mereka terpaksa menggunakan pakaian longgar seperti daster yang tidak memadai untuk melindungi diri dari risiko kerja.

Permasalahan jam kerja tinggi, keamanan dan sanitasi ini tidak dapat dipungkiri menjadi kekhawatiran yang menambah tantangan bagi buruh perempuan di kawasan IMIP. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan kebijakan yang lebih berpihak kepada buruh perempuan, termasuk penegakan kebijakan anti-pelecehan, peningkatan fasilitas penunjang, serta penguatan peran buruh perempuan dalam serikat buruh dan perundingan PKB. Tanpa upaya nyata untuk mengatasi ketimpangan ini, buruh perempuan di IMIP akan terus mengalami eksploitasi ganda—baik sebagai buruh maupun sebagai perempuan dalam lingkungan kerja yang bias gender.



# Kerja Dieksploitasi Tapi Hidup Tetap Sulit

Pada dasarnya, kuasa perusahaan terhadap buruh akan selalu lebih besar tanpa adanya kesadaran kolektif. Sampai organisasi serikat buruh dapat duduk setara dengan manajemen, maka eksploitasi akan terus berlanjut. Satu-satunya cara untuk membuat pengusaha mau duduk bersama dan melakukan perundingan adalah dengan berusaha memperkuat posisi tawar buruh di depan pengusaha melalui penguatan pengorganisasian serikat buruh yang menysar kepada buruh yang belum berserikat. Karena pada akhirnya, untuk melakukan suatu perubahan perlu dimulai dari dalam diri kita sendiri.

Segala tantangan dan sulitnya kondisi kerja yang dialami oleh buruh di kawasan IMIP bukanlah suatu berita yang baru. Sayangnya bekerja di kawasan IMIP malah diromantisasi sebagai sebuah “perjuangan” demi masa depan yang lebih baik. Padahal, asih banyak cara-cara lain yang dapat dilakukan untuk mencapai masa depan yang lebih baik tanpa harus bertaruh nyawa. Dari penelitian ini, kami kemudian bertanya-tanya, mengapa para buruh di kawasan IMIP nampak tidak berdaya melawan kondisi kerja yang eksploitatif ini?

kami menemukan jawaban dari pertanyaan tersebut bermuara pada tiga faktor: himpitan ekonomi dan relasi kuasa, rendahnya kepadatan serikat dan fragmentasi serikat buruh di kawasan IMIP, hingga tensi horizontal yang berujung pada lemahnya dialog sosial.

### ***Himpitan Ekonomi dan Relasi Kuasa***

Tingginya waktu kerja yang diterapkan di kawasan IMIP seperti tidak mengurangi minat masyarakat untuk bekerja di perusahaan-perusahaan yang menjadi penghuni IMIP. Meskipun dampak dari jam kerja yang tinggi terus menerus tidak terasa secara langsung, tapi itu akan membentuk akumulasi kelelahan saat bekerja. Berdasarkan laporan dari National Safety Council – sebuah organisasi non-profit K3 dari Amerika Serikat – terdapat sembilan kondisi yang menyebabkan akumulasi kelelahan ini, : bekerja dalam waktu *shift*, waktu-waktu rawan, buruhan yang berat, *shift* panjang dalam satu hari, bekerja panjang dalam satu minggu, kurang tidur, kurang istirahat dalam bekerja, kurang waktu istirahat ketika jeda kerja, dan perjalanan jauh menuju tempat kerja (*National Safety Council, 2017*). Dari kesembilan faktor tersebut, hampir semua dapat kita temukan terjadi di kawasan IMIP. Alhasil, tidak mengagetkan jika kita melihat tingginya tingkat kecelakaan di kawasan IMIP akibat dari kombinasi sembilan faktor di atas.



**Gambar 7.1: Ilustrasi Tempat Beristirahat Buruh**  
Sumber : Di Istimewakan

Penelitian yang dilakukan bersama oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menemukan bahwa jam kerja tinggi yang dilakukan terus menerus akan berdampak ke kesehatan tubuh buruh. Bekerja dengan rata-rata 55 jam per-minggu akan meningkatkan potensi terkena penyakit stroke sebanyak 35% dan penyakit jantung sebanyak 17% jika dibandingkan dengan buruh yang bekerja normal atau 35-40 jam per-minggu (WHO, 2021). Dengan demikian buruh di kawasan IMIP yang rata-rata bekerja 56 jam per minggu dan 225 jam per bulan ada resiko bahaya kesehatan yang sangat serius ke depannya.

Selolah jam tinggi saja tidak cukup, para buruh pun bekerja seperti sedang bertaruh nyawa. Buruknya sistem dan budaya K3 ditambah dengan kurangnya kuantitas APD yang disediakan oleh Perusahaan menghasilkan kondisi dan lingkungan kerja yang tidak aman. Semua ini juga ditambah dengan indikasi adanya PAK yang mengintai para buruh akibat kompromi kualitas APD ketika mereka bekerja.

Dari tingginya jam kerja dan segala ancaman ketika mereka bekerja, para buruh di kawasan IMIP rata-rata mendapatkan upah bersih bulanan (*take-home-pay*) di angka Rp 7.573.311, dengan pembagian Rp 4.748.659 upah bulanan (62%) dan Rp 2.824.651 upah lembur (38%) (**Tabel 7.1**). Tingginya persentase upah lembur ini menyebabkan buruh di kawasan IMIP menormalkan dan mendambakan bekerja di atas jam kerja normal mereka demi mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Bagi mereka, bekerja sesuai dengan jam normal saja tidak akan cukup untuk hidup di Morowali, terutama jika mereka sudah memiliki keluarga.

Perusahaan	Rata-Rata Upah Bulanan	Rata-Rata Upah Lembur	Rata-Rata Upah Bersih Bulanan
PT. Indonesia Morowali Industrial Park	Rp 4,342,188	Rp 2,625,000	Rp 6,967,188
PT. Indonesia Ruiipu Nickel and Chrome Alloy	Rp 3,745,105	Rp 2,563,538	Rp 6,308,644
PT. Indonesia Tsingshan Stainless Steel	Rp 5,011,111	Rp 1,855,556	Rp 6,866,667
PT. Lestari Smelter Indonesia	Rp 3,642,424	Rp 2,454,545	Rp 6,096,970
PT. Qing Feng Ferro Chrome	Rp 5,336,364	Rp 2,270,273	Rp 7,606,636
PT. Dexin Steel Indonesia	Rp 4,674,900	Rp 3,335,042	Rp 8,009,942
PT. QMB New Energy Materials	Rp 5,147,692	Rp 1,913,462	Rp 7,061,154
PT. Risun Wei Shan Indonesia	Rp 4,410,421	Rp 3,710,714	Rp 8,121,135
PT. Walsin Nickel Industrial Indonesia	Rp 5,437,632	Rp 3,422,520	Rp 8,860,151
PT. Indonesia Guang Ching Nickel and Stainless Steel Industry	Rp 5,389,680	Rp 2,937,674	Rp 8,327,354
<b>Grand Total</b>	<b>Rp 4,638,270</b>	<b>Rp 2,824,651</b>	<b>Rp 7,462,921</b>
<b>Persentase Terhadap Rata-Rata Upah Bersih Bulanan</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

**Tabel 7.1: Rata-Rata Upah Bersih Bulanan di Kawasan IMIP**

Menggunakan rata-rata pengeluaran per kapita dari BPS Morowali (**Tabel 7.2**), kita melihat bahwa dibandingkan dengan UMR di Morowali tahun 2024 yaitu Rp 3.489.319, keadaan ekonomi buruh akan berkecukupan jika tinggal sendiri dan sangatlah mepet jika memiliki pasangan. Dengan asumsi buruh merupakan penafkah keluarga dan tidak ada tambahan pemasukan lainnya, mereka akan sangat bergantung pada uang lembur, terlebih jika sudah memiliki satu atau dua orang anak. Pada akhirnya, meskipun jam kerja tinggi menjadi satu keluhan umum bagi buruh di kawasan IMIP, tetapi mereka juga sangat membutuhkan kompensasi dari lembur tersebut.

Ketergantungan mereka terhadap uang lembur ini pada akhirnya digunakan sebagai mekanisme pengawas ataupun perusahaan untuk

mengontrol buruh. Lembur kemudian berubah menjadi mekanisme *reward-and-punishment* tidak resmi bagi buruh. Hal ini terjadi karena pemilihan buruh yang perlu melakukan lembur merupakan hak prerogatif dari pengawas divisi. Buruh yang menurut pengawas adalah buruh yang sulit diajak kerjasama atau sudah pernah menolak melakukan lembur, akan sulit mendapatkan lembur di kemudian hari.

	Kelompok Komoditas	Total Rata-rata Pengeluaran (per kapita)	Pengeluaran 2 Orang (+ Suami/Istri)	Pengeluaran 3 Orang (+ Suami/Istri + 1 Anak)	Pengeluaran 4 Orang (+ Suami/Istri + 2 Anak)
Makanan	Padi-padian	Rp 125,710	Rp 125,710	Rp 125,710	Rp 125,710
	Umbi-umbian	Rp 8,340	Rp 8,340	Rp 8,340	Rp 8,340
	Ikan/Undang/Cumi/Kerang	Rp 137,492	Rp 137,492	Rp 137,492	Rp 137,492
	Daging	Rp 17,594	Rp 17,594	Rp 17,594	Rp 17,594
	Telur dan Susu	Rp 45,175	Rp 45,175	Rp 45,175	Rp 45,175
	Sayur-sayuran	Rp 72,372	Rp 72,372	Rp 72,372	Rp 72,372
	Kacang-kacangan	Rp 11,291	Rp 11,291	Rp 11,291	Rp 11,291
	Buah-buahan	Rp 65,243	Rp 65,243	Rp 65,243	Rp 65,243
	Minyak dan Kelapa	Rp 24,886	Rp 24,886	Rp 24,886	Rp 24,886
	Bahan Minuman	Rp 27,459	Rp 27,459	Rp 27,459	Rp 27,459
	Bumbu-bumbuan	Rp 24,480	Rp 24,480	Rp 24,480	Rp 24,480
	Bahan Makanan Lainnya	Rp 20,876	Rp 20,876	Rp 20,876	Rp 20,876
	Makanan dan Minuman Jadi	Rp 219,220	Rp 219,220	Rp 219,220	Rp 219,220
	Rokok dan Tembakau	Rp 179,588	Rp -	Rp -	Rp -
<b>Jumlah Makanan</b>	<b>Rp 979,726</b>	<b>Rp 800,138</b>	<b>Rp 800,138</b>	<b>Rp 800,138</b>	
	Kelompok Komoditas	Total Rata-rata Pengeluaran (per kapita)	Pengeluaran 2 Orang (+ Suami/Istri)	Pengeluaran 3 Orang (+ Suami/Istri + 1 Anak)	Pengeluaran 4 Orang (+ Suami/Istri + 2 Anak)
Bukan Makanan	Perumahan dan Fasilitas Rumah Tangga	Rp 715,247	Rp -	Rp -	Rp 715,247
	Aneka Barang dan Jasa	Rp 136,071	Rp 136,071	Rp 136,071	Rp 136,071
	Pakaian, Alas Kaki, dan Tutup Kepala	Rp 52,473	Rp 52,473	Rp 52,473	Rp 52,473
	Barang Tahan Lama	Rp 55,495	Rp 55,495	Rp 55,495	Rp 55,495
	Pajak, Pungutan, dan Asuransi	Rp 52,344	Rp 52,344	Rp 52,344	Rp 52,344
	Kebutuhan Pesta dan Upacara/Kenduri	Rp 17,371	Rp 17,371	Rp 17,371	Rp 17,371
	<b>Jumlah Bukan Makanan</b>	<b>Rp 1,029,001</b>	<b>Rp 313,754</b>	<b>Rp 313,754</b>	<b>Rp 1,029,001</b>
<b>Rata-rata Pengeluaran di Morowali</b>	<b>Rp 2,008,727</b>	<b>Rp 3,122,619</b>	<b>Rp 4,236,511</b>	<b>Rp 6,065,650</b>	

**Tabel 7.2: Estimasi Biaya Hidup di Morowali Berdasarkan Jumlah Keluarga**  
**Sumber:** Badan Pusat Statistik (BPS)

Permasalahan relasi kuasa ini juga diperparah dengan adanya klausul di PKB Kawasan IMIP yang memperbolehkan manajemen kawasan untuk memindahkan buruh (mutasi) di antara perusahaan-perusahaan yang ada di dalam kawasan sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>19</sup> Mekanisme ini tentunya tidak lazim dilakukan, apalagi oleh manajemen kawasan IMIP yang seolah memfasilitasi perpindahan buruh antar perusahaan *tenant* dan mengaburkan kontrak kerja buruh (Widi, 2024).<sup>20</sup>

<sup>19</sup> PKB Kawasan IMIP 2023 – 2025, Bab V. Hubungan Kerja. Pasal 16 Pemindahan Karyawan, Ayat 1.

<sup>20</sup> Untuk pemaparan lebih lengkap terkait mekanisme rekrutmen dan pengaburan kontrak kerja di Kawasan IMIP dapat dibaca di laporan Rasamala Hijau berjudul "Sengkarut Perburuhan Nikel di Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)."

Mutasi ini seringkali dilakukan tanpa persetujuan buruh dan tanpa adanya dokumentasi yang jelas. Mekanisme pemindahan memindahkan buruh ini tentunya dapat menimbulkan masalah di kemudian hari terkait pembayaran hak-hak buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Bahkan, di kejadian-kejadian tertentu ada anggapan bahwa mutasi buruh juga dapat disebabkan oleh aktivitas mereka di organisasi serikat buruh. Pada akhirnya, himpitan ekonomi dan juga relasi kuasa ini menjadikan buruh berada di posisi terjepit dan tidak memiliki ruang untuk menolak lembur ataupun menginginkan waktu kerja normal jika akan mengorbankan upah mereka.

Pembagian komponen upah buruh di kawasan IMIP memang sudah dituangkan di dalam PKB kawasan. Pada dasarnya, ada tiga komponen upah yang diberikan kepada buruh, yaitu: upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok merupakan upah yang diberikan setiap bulannya selama buruh masih terhitung aktif di perusahaan. Sedangkan tunjangan tetap mencakup: tunjangan lokasi, tunjangan perumahan, dan tunjangan keluarga. Penambahan kedua komponen ini kemudian akan menghasilkan angka UMR yang ditetapkan oleh Kabupaten Morowali dengan komposisi 75% upah pokok dan 25% tunjangan tetap (Bharata, 2024). Sementara itu, tunjangan tidak tetap dibagi menjadi: tunjangan kehadiran, tunjangan *shift* malam dan tunjangan masa kerja.<sup>21</sup> Besaran tunjangan tidak tetap ini dapat berubah sesuai dengan kinerja buruh dalam satu bulan tersebut.

Di dalam PKB kawasan juga disebutkan adanya struktur upah dan skala upah yang ditetapkan oleh perusahaan kepada buruh. Akan tetapi, dari diskusi kami tidak ada buruh yang dapat dengan jelas menjelaskan struktur dan skala upah yang ada di perusahaan mereka. Buruh hanya memahami adanya tunjangan keterampilan jika mereka mampu berbahasa Mandarin. Ketidakjelasan terkait struktur dan skala upah ini pada akhirnya malah memberikan disinsentif kepada buruh untuk menambah keterampilan yang mereka miliki atau menaikkan jabatan mereka sebagai upaya untuk menaikkan upah, tetapi kembali bergantung pada upah lembur.

---

<sup>21</sup> PKB Kawasan IMIP 2023 – 2025 Bab X. Kompensasi dan Benefit, Pasal 49, Ayat 2.



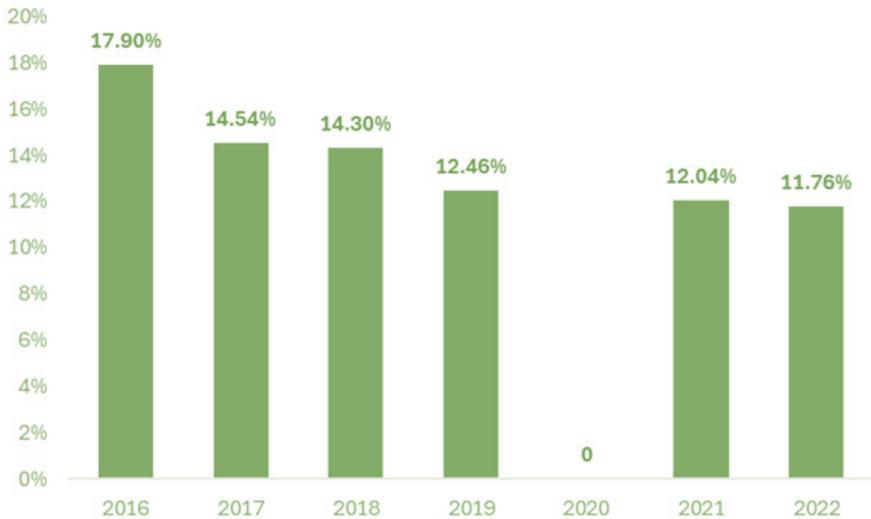
**Gambar 8.1:** Ilustrasi Buruh di kawasan IMIP  
**Sumber :** Di Istimewakan

### ***Rendahnya Kepadatan Serikat dan Fragmentasi Serikat Buruh di Kawasan IMIP***

Dari diskusi yang kami lakukan, ada beberapa kejadian dimana kami harus menjelaskan beberapa hak mendasar yang seharusnya buruh dapatkan. Hal ini sangat disayangkan mengingat sebagian besar dari mereka adalah anggota dari serikat buruh yang ada di Kawasan IMIP. Kondisi kepadatan serikat yang berada di angka 11% juga memberikan gambaran bahwa masih banyak yang perlu dilakukan untuk mengedukasi para buruh di Kawasan IMIP dan membuat mereka tertarik untuk berserikat.

Minimnya partisipasi dalam serikat buruh ini pada dasarnya bukan karena ketidaktahuan, akan tetapi lebih didasarkan karena keterpaksaan sistemik. Ketika kami bertanya kepada buruh yang tidak berserikat, mereka berdalih bahwa dengan panjangnya waktu kerja yang mereka harus lakukan, keinginan untuk beraktifitas di luar waktu kerja menjadi sangat minim. Beberapa juga mengungkapkan bahwa masih ada rasa ketakutan akan adanya implikasi atas status buruhan

mereka jika bergabung dengan serikat buruh. Selain itu, tidak dapat dipungkiri danya 11 serikat buruh yang aktif di Kawasan IMIP terkadang membuat komunikasi antar serikat menjadi lebih kompleks. Koalisi ASPIRASI yang terdiri dari sembilan serikat buruh juga terkadang masih tidak sejalan dalam menjalankan advokasi.



**Grafik 7.3: Persentase Kepadatan Serikat Buruh di Indonesia 2016 – 2022**  
**Sumber:** Badan Pusat Statistik (BPS)

Pada dasarnya kami tidak terkejut dengan kenyataan tersebut. Rendahnya kepadatan serikat dan fragmentasi serikat buruh juga terjadi di level nasional. Secara total, kepadatan serikat buruh di Indonesia pada buruh formal berada di estimasi angka 11.76% pada tahun 2022 (Grafik 7.1). Angka tersebut mengalami tren penurunan yang konsisten jika dibandingkan dengan data historis lima tahun ke belakang. Di sisi lain, jika kita bandingkan dengan perkembangan jumlah serikat buruh yang ada di Indonesia dan total buruh yang berserikat, keduanya mengalami kenaikan yang cukup konsisten dalam sembilan tahun terakhir (**Tabel 7.3**). Kedua kondisi yang bertolak

belakang ini menimbulkan pandangan bahwa pengorganisasian yang dilakukan oleh serikat buruh sebagian besar hanya pada buruh yang itu-itu saja atau pada tempat yang sudah cukup sadar terhadap serikat buruh, bukan fokus kepada mereka yang belum berserikat.

Serikat Pekerja di Indonesia	Total								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Konfederasi	8	11	14	14	16	16	16	18	21
Federasi	101	111	115	134	147	161	169	195	198
Serikat Lokal	7,294	7,294	7,294	7,294	10,748	10,748	10,748	12,346	12,346
Total Anggota	2,717,961	2,717,961	2,717,961	2,717,961	3,256,025	3,256,025	3,256,025	4,208,338	4,208,338

**Tabel 7.4: Jumlah Serikat Buruh di Indonesia Tahun 2015 – 2022**

**Sumber:** Satu Data Kemenaker

Untuk menjawab permasalahan tersebut, serikat buruh terus melakukan pengorganisasian kepada para buruh di kawasan IMIP yang bergantung. Peningkatan kekuatan organisasi akan membuat opini atau pandangan dari para buruh semakin diperhitungkan oleh manajemen. Selain itu, edukasi terkait hak-hak mendasar juga perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman terkait apa saja yang harus diperjuangkan oleh serikat jika hak tersebut belum didapatkan. Tanpa adanya pengorganisasian dan edukasi eksploitasi ini akan terus terjadi karena buruh tidak memiliki kesadaran kolektif terkait hak-hak dasar mereka.

Di sisi lain, kekuatan kolektif ini juga harus dibarengi dengan adanya aliansi strategis antar serikat. Kami melihat adanya potensi aliansi strategis yang bisa dibangun di kawasan IMIP melalui persamaan pengalaman dan juga kepentingan yang dapat membangun identitas kolektif. Buruh di kawasan IMIP dipersatukan oleh kondisi lingkungan serta hubungan kerja yang sama-sama buruk. Melalui persamaan pengalaman tersebut, aliansi strategis dapat dibentuk untuk fokus memperbaiki kondisi kerja yang ada. Selain itu, adanya momentum pembahasan PKB Kawasan IMIP di akhir tahun 2025 juga membuat

kesempatan pembentukan aliansi ini menjadi lebih krusial. Fokus jangka pendek bagi aliansi ini adalah untuk bersatu dan bersama merundingkan permasalahan ini agar dapat memperkuat PKB Kawasan IMIP di tahun 2025. Fokus jangka menengah dan panjang bisa didiskusikan lebih lanjut di dalam aliansi tersebut. Aliansi tersebut diharapkan dapat membentuk identitas kolektif sebagai buruh kawasan IMIP. Meskipun terpisahkan oleh serikat masing-masing, identitas kolektif ini merupakan hal yang penting karena cedera pada satu orang pada akhirnya akan menjadi cedera untuk semua orang (*an injury to one is an injury to all*).

### ***Tensi Horizontal dan Lemahnya Dialog Sosial***

Kebakaran tersebut menewaskan dua orang, yaitu Nirwana Selle dan I Made Defri Hari Jonathan, di mana keduanya ditemukan berada di dalam *crane* akibat terlambat evakuasi (Sari, 2023b). Kejadian ini memantik reaksi dari para buruh di PT. GNI yang tergabung di Serikat Buruh Nasional (SPN) dan berencana untuk melakukan aksi mogok pada tanggal 10 hingga 14 Januari 2023 (Sari, 2023a). Naasnya, adanya kesalahpahaman yang terjadi ketika mogok berlangsung mengakibatkan terjadinya bentrokan antara buruh lokal dan TKA pada tanggal 14 Januari 2023.

Dalam situasi yang kacau tersebut, manajemen PT. GNI malah terkesan membuat narasi “kami lawan mereka” (*us vs them*) antara buruh lokal dan TKA yang khawatir jika kejadian ini akan menambah panas sentimen anti-Tiongkok yang sudah santer terdengar sebelumnya. Beberapa dari TKA diminta untuk membentuk barikade gedung dan melindungi aset perusahaan dari amukan massa menggunakan pipa besi. Saat itu, tidak banyak yang memahami mengapa para buruh lokal ini melakukan mogok dan bertindak cukup agresif terhadap mereka. Tetapi setelah situasi mereda, para TKA ini kemudian memahami dan meyakini bahwa tindakan buruh lokal sangat relevan dengan kondisi mereka. Para TKA sendiri juga merasa bahwa kehidupan mereka tidaklah lebih baik dibandingkan buruh lokal. Mereka harus bekerja tujuh hari dalam seminggu tanpa waktu istirahat, penahanan paspor,

pembatasan ruang gerak, dan upah yang sering dipotong melalui berbagai alasan (Adinda, 2023).<sup>22</sup> Kejadian tersebut memberikan gambaran bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara buruh lokal dan Tiongkok. Keduanya sama-sama dieksploitasi oleh pengusaha yang berada di kawasan IMIP.

Berkaca dari konflik yang terjadi di PT. GNI, kami melihat pada dasarnya ada rantai komunikasi yang terputus antara buruh lokal dan TKA yang juga terjadi di kawasan IMIP. Ketiga faktor yang sebelumnya kami sebutkan di dalam penelitian ini juga merupakan permasalahan komunikasi. Kami memahami bahwa tidak semua buruh dapat nyaman untuk berbicara langsung dengan manajemen, terlebih kepada TKA Tiongkok yang memangku posisi manajemen. Akan tetapi, tanpa melihat posisi pun, keterbatasan bahasa tetap menjadi tantangan utama. Terlebih lagi, dengan dihapuskannya keharusan TKA untuk dapat berbahasa Indonesia, kami melihat dalam praktiknya hal ini telah menimbulkan banyak kesalahpahaman di lapangan. Komunikasi dengan manajemen yang sebagian besar TKA harus selalu memerlukan perantara jubah atau penerjemah, yang juga dapat mengurangi originalitas serta penekanan pesan dari buruh lokal. Secara tidak langsung, permasalahan komunikasi ini kembali memperlebar jarak antara buruh lokal dan TKA.



**Gambar 7.1:** Training Anggota Serikat Buruh/Buruh  
**Sumber :** Dokumentasi kegiatan FPE

<sup>22</sup> Untuk pemapanan lebih lengkap terkait konflik yang terjadi di PT. GNI dapat dibaca di website Project Multatuli berjudul "Kematian, Kecelakaan Kerja, Pemberangusan Serikat, Kriminalisasi: Nasib Buruh Indonesia dan Tiongkok di Industri Smelter Nikel PT.GNI."

Kendala komunikasi dan segregasi yang sengaja dilakukan ini juga tidak difasilitasi dengan adanya pertemuan rutin antara manajemen dengan perwakilan buruh. Diskusi bipartit yang seharusnya bisa menjadi jembatan penghubung masih sulit untuk dilakukan dan dijadikan sebagai agenda rutin.

Dari beberapa responden yang kami ajak diskusi, semuanya menjawab bahwa mereka tidak memiliki agenda diskusi bipartit yang rutin dilakukan dengan manajemen. Alhasil, tidak ada ruang (*space*) maupun prosedur yang layak untuk mengemukakan keluh kesah (*grievance procedure*) buruh tanpa adanya kejadian luar biasa seperti kecelakaan kerja yang mengambil nyawa buruh terlebih dahulu.

Jika permasalahan dalam hubungan antara buruh dan pengusaha di kawasan IMIP dilandasi oleh masih besarnya jarak antara buruh dan manajemen, kondisi yang berbeda terjadi ketika membahas dialog sosial dengan pemerintah. Melalui laporan yang dikeluarkan oleh Inkrispena, terdapat dua hambatan yang dihadapi oleh buruh dalam membangun dialog sosial melalui hubungan tripartit dengan pemerintah dan pengusaha. Pertama, adanya regulasi yang membatasi wewenang pemerintah lokal atau lembaga instrumen terkait dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tingkat kabupaten/kota. Kedua, kurangnya kemampuan pejabat pemerintah terkait, terutama di tingkat lokal, untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial (Gedepuraka, 2024).<sup>23</sup>

Selain kedua hambatan tersebut, status PSN telah memberikan berbagai hak istimewa untuk memastikan kawasan IMIP tetap dapat beroperasi dengan dukungan penuh dari pemerintah pusat. Adanya status PSN ini juga mengurangi transparansi terhadap kondisi yang terjadi di Kawasan IMIP, sehingga sulit bagi instrumen pengawasan ketenagakerjaan untuk melakukan tindakan (Lahadalia, 2024). Hak istimewa tersebut pada akhirnya juga membuat manajemen kawasan tidak terdorong untuk memperbaiki kondisi kerja yang ada meskipun kecelakaan kerja terus menerus terjadi di kawasan IMIP (Al-Ayubby, 2025).

---

<sup>23</sup> Untuk pemaparan lebih lengkap, lihat laporan Inkrispena berjudul "*Social Dialogue and Stakeholder Mapping of the Nickel sector in Central Sulawesi*"

Kami menemukan indikasi tensi horizontal antara TKA dan buruh lokal yang menjadikan hubungan kerja mereka kurang harmonis akibat tiga faktor: kemampuan bahasa, hierarki buruhan, dan segregasi yang sengaja diciptakan oleh pemerintah serta manajemen kawasan.

Di luar konteks hubungan buruhan, tidak jarang kita mendengar narasi negatif terkait TKA Tiongkok di ranah publik yang beranggapan bahwa kedatangan mereka mengambil jatah buruhan sehingga mengorbankan buruh lokal. Sentimen ini juga kita dapatkan dari survei dan wawancara kami dengan para buruh. Secara umum, mereka menyalahkan para pengawas Tiongkok yang sering memaksa mereka melakukan buruhan yang tidak sesuai dengan prosedur keselamatan yang ada. Pemaksaan melalui penggunaan frasa “pakai-pakai saja dulu” ini lah yang sering mereka dengar dari pengawas Tiongkok dan membuat para buruh lokal jengah.

Antagonisme ini juga ditambah adanya konflik antara buruh lokal dan TKA yang terjadi di PT. Gunbuster Nickel Indonesia (GNI), Morowali Utara pada 14 Januari 2023 yang berujung dengan dua korban jiwa dari kedua belah pihak (Anggela, 2023). Awal dari konflik ini berasal dari tuntutan buruh PT. GNI yang menginginkan adanya perbaikan sistem K3 akibat dari kebakaran smelter dua Tungku Nomor 17 pada 22 Desember 2023 (Mappiwali, 2022).

Tidak dapat dipungkiri bahwa secara umum kondisi dialog sosial yang ada di kawasan IMIP masih sangat jauh dari kata ideal. Akan tetapi, kami melihat ada beberapa perusahaan yang berada di kawasan IMIP yang sudah mulai membuka kesempatan untuk duduk bersama dengan serikat buruh dalam satu meja.

Ada juga yang memberikan kemudahan izin untuk berorganisasi, bahkan secara spesifik memberikan fasilitas ruangan untuk serikat buruh berkumpul di area kerja. Namun, kondisi tersebut merupakan hal yang langka dan kembali pada pendekatan masing-masing manajemen terhadap para buruhnya. Pada dasarnya, kuasa perusahaan terhadap buruh akan selalu lebih besar. Maka dari itu satu-satunya cara untuk

membuat pengusaha mau duduk bersama dan melakukan perundingan adalah dengan memperkuat posisi tawar buruh di depan pengusaha melalui penguatan organisasi serikat buruh.

## Apa yang Harus Kita Lakukan?

Melihat kondisi berlarutnya kecelakaan kerja, kami melihat masih banyaknya ruang abu-abu dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menimbulkan interpretasi berbeda. Ruang abu-abu ini lebih banyak dimanfaatkan oleh pengusaha sebagai instrumen kontrol terhadap buruh, contohnya sistem lembur wajib yang tidak pernah disebutkan di PKB maupun dalam regulasi ketenagakerjaan nasional. Lembur wajib ini dikondisikan sebagai persyaratan kerja melalui perjanjian individu saat awal masuk kerja, sehingga buruh tidak memiliki ruang untuk menolak, bahkan ketika kondisi kerja mereka sudah sangat membahayakan. Mekanisme ini menghilangkan potensi perlawanan kolektif, karena perjanjian dilakukan pada saat buruh belum benar-benar memahami risiko yang akan mereka hadapi di lapangan.

Selain itu, tidak semua perusahaan di IMIP mengikuti PKB kawasan atau memiliki PKB sendiri. Akibatnya, fungsi dari PKB kawasan menjadi lemah karena implementasinya tidak diikuti secara seragam oleh perusahaan penyewa kawasan. Jika PKB kawasan tidak ditegakkan di semua perusahaan dalam IMIP, maka posisinya sebagai perangkat perlindungan buruh hanya akan menjadi dokumen tanpa kekuatan implementasi. Oleh karena itu, PKB IMIP harus dijadikan *golden rules* atau aturan pokok yang wajib diikuti oleh seluruh perusahaan penyewa kawasan. *Golden rules* ini merupakan satu perangkat peraturan yang menjadi standar minimal dan wajib dipatuhi oleh seluruh perusahaan di IMIP, sehingga hak-hak dasar buruh terlindungi tanpa terkecuali. Dengan menjadikan PKB IMIP sebagai *golden rules*, sentralisasi perjuangan serikat buruh dapat difokuskan pada satu titik negosiasi utama, bukan lagi terfragmentasi di berbagai perusahaan dengan aturan yang berbeda-beda.

Namun demikian, PKB kawasan tidak boleh berhenti sebagai satu-satunya instrumen perundingan. Selain PKB IMIP sebagai standar minimum, setiap perusahaan di dalam kawasan juga harus memiliki PKB sendiri, yang mengacu pada PKB IMIP sebagai patokan awal yang tidak boleh dikurangi. PKB di tingkat perusahaan akan memungkinkan perundingan yang lebih spesifik sesuai dengan kondisi masing-masing, tetapi tetap dalam koridor aturan yang lebih besar di PKB IMIP. Oleh karena itu, kami melihat ada enam langkah yang perlu dilakukan untuk memastikan kondisi kerja yang lebih layak dan aman bagi para buruh di IMIP.

**Pertama**, penguatan solidaritas dan kolaborasi antar serikat buruh harus menjadi prioritas utama. Dengan kepadatan serikat yang masih rendah dan fragmentasi antar serikat buruh suara buruh masih terlalu lemah untuk menekan manajemen secara efektif. Serikat buruh di IMIP harus memperbanyak mobilisasi dan membangun aliansi strategis agar memiliki daya tawar yang lebih kuat dalam negosiasi terkait perbaikan kondisi kerja, terutama dalam hal jam kerja, keselamatan kerja, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.

**Kedua**, prinsip “*No Safety, No Work*” harus ditegaskan dalam setiap lini kerja. Buruh harus memiliki hak untuk menolak bekerja jika kondisi di lapangan tidak memenuhi standar keselamatan. Ini bukan hanya soal kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menyelamatkan nyawa buruh yang selama ini terus dikorbankan atas nama produktivitas. Sosialisasi terhadap hak ini harus diperkuat agar buruh tidak terus-menerus berada dalam posisi di mana mereka terpaksa mengambil risiko tinggi demi mempertahankan buruahan.

**Ketiga**, diperlukan mekanisme *exit clause* dari sistem lembur wajib, sehingga buruh memiliki pilihan untuk keluar dari lembur yang tidak manusiawi. Saat ini, tidak adanya mekanisme resmi untuk menolak lembur membuat banyak buruh terjebak dalam sistem kerja yang eksploitatif. Surat Perintah Lembur (SPL) harus diwajibkan dan diaudit secara berkala agar lembur benar-benar bersifat sukarela, bukan sebagai bentuk paksaan terselubung dari pengawas atau manajemen.

**Keempat**, dialog sosial antara buruh dan manajemen harus ditingkatkan melalui pertemuan bipartit yang rutin dilakukan setiap bulan. Saat ini, buruh sering kali tidak memiliki ruang untuk menyampaikan keluhan mereka secara langsung kepada manajemen. Dengan adanya pertemuan reguler, buruh dapat menyampaikan masalah mereka terkait kondisi kerja, pelanggaran K3, serta kebutuhan akan perbaikan fasilitas kerja. Dialog ini juga harus mendorong transparansi dalam pengambilan keputusan, sehingga buruh tidak lagi diperlakukan sebagai objek produksi semata, tetapi sebagai bagian dari industri yang berhak atas perlindungan dan kesejahteraan.

**Kelima**, perbaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) IMIP tahun 2025 harus menjadi agenda utama bagi serikat buruh. PKB IMIP harus menjadi *golden rules* yang berlaku di seluruh kawasan IMIP, memastikan bahwa standar keselamatan dan kondisi kerja yang layak tidak hanya berlaku untuk segelintir perusahaan, tetapi untuk seluruh tenaga kerja di IMIP. Perbaikan PKB harus mencakup jam kerja yang lebih manusiawi, perlindungan terhadap buruh dari pemecatan sepihak, serta penerapan standar K3 yang ketat dan wajib dipatuhi oleh semua perusahaan di dalam kawasan.

**Terakhir**, dorong pembentukan PKB di masing-masing perusahaan yang merujuk pada PKB IMIP sebagai patokan awal. Saat ini, tidak semua perusahaan di IMIP memiliki PKB yang kuat, sehingga banyak buruh yang tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya. Dengan adanya PKB yang lebih spesifik di setiap perusahaan, buruh memiliki perlindungan yang lebih jelas terhadap hak-hak mereka, sekaligus memastikan standar keselamatan dan kesejahteraan yang diperjuangkan di PKB kawasan benar-benar diterapkan dalam praktiknya.

Tanpa langkah-langkah ini, kecelakaan kerja di IMIP akan terus terjadi dan semakin dianggap sebagai sesuatu yang "normal". Tidak ada perubahan yang akan datang dari atas jika buruh tidak memiliki daya tawar yang kuat untuk menuntutnya. Kondisi kerja di IMIP tidak akan membaik hanya dengan menunggu regulasi atau kebijakan perusahaan berubah secara sukarela. Perjuangan harus dimulai dari bawah, dengan memperkuat serikat buruh, menegakkan hak keselamatan, serta mendorong perbaikan PKB sebagai salah satu instrumen utama perlindungan buruh.

Pada akhirnya, keselamatan dan kesejahteraan buruh tidak boleh menjadi variabel yang dinegosiasikan demi produktivitas industri. Buruh tidak bisa terus-menerus dibiarkan bekerja dalam kondisi yang mengancam nyawa mereka hanya demi produktivitas industri nikel sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional. Jika tidak ada perubahan yang nyata, maka eksploitasi akan terus berlangsung, dan nyawa buruh hanya akan terus menjadi angka statistik yang diabaikan.

## Referensi

Adinda, P. (2023, May 26). Kematian, Kecelakaan Kerja, Pemberangusan Serikat,

Kriminalisasi: Nasib Buruh Indonesia dan Tiongkok di Industri Smelter

Nikel PT GNI. [Projectmultatuli.org](https://projectmultatuli.org); Project Multatuli.

<https://projectmultatuli.org/kematian-kecelakaan-kerja-pemberangusan-serikat-kriminalisasi-nasib-buruh-indonesia-dan-tiongkok-di-industri-smelter-nikel-pt-gni/>

Al-Ayubby, A. (2025). Workers Waiting to Die in Morowali: The Risks of Occupational

Diseases in the World's Largest Nickel Industrial Zone. In Sembada Bersama

Indonesia (p. 74). Sembada Bersama Indonesia.

<https://sembadabersama.org/workers-waiting-to-die-in-morowali-full-version/>

Anggela, N. L. (2023, January 16). Kronologi Bentrokan Maut PT GNI Morowali Utara, Telan 2 Korban Jiwa. [Bisnis.com](https://ekonomi.bisnis.com).

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

Bharata, A. S. (2024, December 14). Aliansi Buruh di Morowali Tolak Penetapan UMK dan UMSK 2025, Sebut Kenaikan Upah Tak Memadai. [Tribunpalu.com](https://tribunnews.com).

<https://palu.tribunnews.com/2024/12/14/aliansi-buruh-di-morowali-tolak-penetapan-umk-dan-umsk-2025-sebut-kenaikan-upah-tak-memadai>

Chan, A. (2023). Compounding Vulnerabilities: Chinese Workers In Indonesia. In

China Labor Watch. <https://chinalaborwatch.org/indonesia-workers-report/>

- Departemen Eksternal PT IMIP Site Morowali. (2023, February). Berapa Banyak Buruh di kawasan Industri IMIP? KLASSTER, 14(Februari 2023), 13–14.  
<https://imip.co.id/wp-content/uploads/2024/09/Majalh-Klaster-Edisi-14.pdf>
- Dhika, A. (2016, April 27). Ledakan di Kawasan Industri Nikel Morowali Tewaskan Buruh, YTM: Kecelakaan Kerja Berulang. Mongabay.co.id.  
<https://www.mongabay.co.id/2016/04/27/ledakan-di-kawasan-industri-nikel-morowali-tewaskan-buruh-ytm-kecelakaan-kerja-berulang/>
- Febriani, L. (2024, June 14). Dua Buruh Terluka Akibat Semburan Uap Panas Smelter PT ITSS di Morowali Diklaim Mulai Membaik. Tribunnews.com; Tribunnews.  
<https://www.tribunnews.com/bisnis/2024/06/14/dua-buruh-terluka-akibat-semburan-uap-panas-smelter-pt-itss-di-morowali-diklaim-mulai-membaik>
- Ge, M., Friedrich, J., & Vigna, L. (2024). 4 Charts Explain Greenhouse Gas Emissions by Countries and Sectors. Wwww.wri.org.  
<https://www.wri.org/insights/4-charts-explain-greenhouse-gas-emissions-countries-and-sectors>
- Gedepuraka, Y. W. (2024). Social Dialogue and Stakeholder Mapping of the Nickel sector in Central Sulawesi. Institut Kajian Krisis dan Strategi Pembangunan Alternatif (INKRISPENA).
- Gumilar, T. (2022, July 22). Saat TKA Asal China di IMIP Morowali Tak Bebas Melenggang Kangkung. Kontan.co.id; www.kontan.co.id.  
<https://jelajahekonomi.kontan.co.id/ekonomihijau/news/saat-tka-asal-china-di-imip-morowali-tak-bebas-melenggang-kangkung>

Hamdan, H. (2024a, January 3). Kasus Ledakan Smelter PT ITSS Morowali Tewaskan 21 Buruh Naik Penyidikan. Detiksulsel; detikcom.  
<https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7122799/kasus-ledakan-smelter-pt-itss-morowali-tewaskan-21-buruh-naik-penyidikan>

Hamdan, H. (2024b, January 20). IMIP Beberkan Kronologi Tungku Smelter PT SMI Morowali Terbakar. Detiksulsel; detikcom.  
<https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7151182/imip-beberkan-kronologi-tungku-smelter-pt-smi-morowali-terbakar>

Hasiana, D. (2024, September 27). Kemenaker Buka Data Nahas Smelter Nikel: 61 Tewas, IMIP Terbanyak - Energi. Bloombergtechnoz.com; Bloomberg Technoz.  
<https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/50167/kemenaker-buka-data-nahas-smelter-nikel-61-tewas-imip-terbanyak>

Hendrix, C. (2024, September 23). US Forced Labor Ruling on Indonesian Nickel Could Backfire. Thediplomat.com; The Diplomat.  
<https://thediplomat.com/2024/09/us-forced-labor-ruling-on-indonesian-nickel-could-backfire/>

Home, A. (2024, March 6). Nickel producers fear growing Indonesian pricing power. Reuters.  
<https://www.reuters.com/markets/commodities/nickel-producers-fear-growing-indonesian-pricing-power-2024-03-05/>

KSPSI News. (2023, October 20). Aliansi ASPIRASI Sebagai Solidaritas Serikat Buruh Kawasan IMIP Morowali. KSPSI.

<https://kspsi.or.id/alianasi-aspirasi-sebagai-solidaritas-serikat-buruh-kawasan-imip-morowali/>

Lahadalia, B. (2024). Kebijakan, Kelembagaan, dan Tata Kelola Hilirisasi Nikel yang

Berkeadilan dan Berkelanjutan di Indonesia [Dissertation].

Levenson, A. (2017). Workplace fatigue is a systems problem.

Consulting Psychology

Journal: Practice and Research, 69(2), 130–142.

<https://doi.org/10.1037/cpb0000091>

Mappiwali, H. (2022, December 28). Kronologi Kebakaran PT GNI Tewaskan Nirwana

Selle, Diawali Ledakan Smelter. Detiksulsel; detikcom.

[https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6485592/kronologi-](https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6485592/kronologi-kebakaran-pt-gni-tewaskan-nirwana-selle-diawali-ledakan-smelter)

kebakaran-pt-

gni-tewaskan-nirwana-selle-diawali-ledakan-smelter

Maulana, I. (2024, November 6). Nasib Buruh di Kawasan Industri Nikel Morowali.

Mongabay.co.id.

[https://www.mongabay.co.id/2024/11/06/nasib-buruh-di-](https://www.mongabay.co.id/2024/11/06/nasib-buruh-di-kawasan-industri-nikel-morowali/)

kawasan-industri-

nikel-morowali/

Mustard, C. A., Chambers, A., McLeod, C., Bielecky, A., & Smith, P. M. (2012). Work

injury risk by time of day in two population-based data sources.

Occupational and Environmental Medicine, 70(1), 49–56.

<https://doi.org/10.1136/oemed-2012-100920>

National Safety Council. (2017). Fatigue in the Workplace: Causes and Consequences

of Employee Fatigue. In National Safety Council.

<https://www.nsc.org/faforms/fa-confirmation/fatigue-report>

PT. Indonesia Morowali Industrial Park. (2024a, October 2). IMIP Terapkan Prinsip

Anti-Diskriminasi Karyawan - PT Indonesia Morowali Industrial Park. PT Indonesia Morowali Industrial Park.  
<https://imip.co.id/imip-terapkan-prinsip-anti-diskriminasi-karyawan/>

PT. Indonesia Morowali Industrial Park. (2024b, November 5). Di Depan Wamenaker, IMIP Beberkan 23 Tenant Jalani Sertifikasi SMK3. PT Indonesia Morowali Industrial Park.  
<https://imip.co.id/di-depan-wamenaker-imip-beberkan-23-tenant-jalani-sertifikasi-smk3/>

Rivai, M. (2023, December 29). Evaluasi Standar Keselamatan Kerja di Kawasan Industri PT IMIP. Mongabay.co.id.  
<https://www.mongabay.co.id/2023/12/29/evaluasi-standar-keselamatan-kerja-di-kawasan-industri-pt-imip/>

Sari, A. R. (2023a, January 20). Bentrok Buruh Berujung Maut di PT GNI, Bupati Morowali Utara Blak-blakan Cerita Kecelakaan. Tempo.  
<https://www.tempo.co/ekonomi/bentrok-buruh-berujung-maut-di-pt-gni-bupati-morowali-utara-blak-blakan-cerita-kecelakaan--227422>

Sari, A. R. (2023b, January 20). Seleb TikTok Nirwana Selle Tewas Terbakar Sebelum Bentrok Buruh di PT GNI, Siapa Dia? Tempo.  
<https://www.tempo.co/ekonomi/seleb-tiktok-nirwana-selle-tewas-terbakar-sebelum-bentrok-buruh-di-pt-gni-siapa-dia--227387>

Sembada Bersama Indonesia. (2024). The Morowali Explosion; An Industrial

Accident That Killed Workers in the Hearthland of the Nickel Industry .

Sembada Bersama Indonesia.

<https://sembadabersama.org/sembada/>

Sudrajat, A. (2021, June 4). 67 Negara telah melarang asbes, Indonesia Kapan?

INA-BAN.

<https://inaban.org/67-negara-telah-melarang-asbes-indonesia-kapan/>

Sulistiyowati, R. (2023, December 30). Pengawasan Smelter Nikel. Tempo.

<https://www.tempo.co/ekonomi/pengawasan-smelter-nikel-403750>

Widi, C. (2024). The Chaotic Labor Disputes in Indonesia Morowali Industrial

Park . In Trend Asia. Rasamala Hijau.

<https://trendasia.org/en/the-chaotic-labor-disputes-in-indonesia-morowali-industrial-park-imip/>

Widodo, B. T., & Yujana, L. H. (2023). Introduction of National Strategic Projects. In K. Verico, H. Wibowo, & M. H. Yudhistira (Eds.), Infrastructure for Inclusive Economic Development Volume 2:

Case

Studies of Accelerated Projects (pp. 2–20). Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA).

Yunus, S. R., & Yogatama, B. K. (2024, June 14). Musibah Smelter Berulang

Lagi, Tanda Tiada Perbaikan Keselamatan Kerja (A. Prasetyo, Ed.). Kompas.id; Harian Kompas.

<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/06/14/smelter-nikel-di-morowali-kembali-makan-korban-tanda-tidak-terjadi-perbaikan-signifikan-soal-keselamatan-kerja>





Juni 2025

Dipublikasikan Oleh  
Federasi Pertambangan dan Energy (FPE) - KSBSI

Jl. Cipinang Muara Raya No.33, Cipinang Muara,  
Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13420

Support by :

