

Lembar Fakta (*Factsheet #1*)

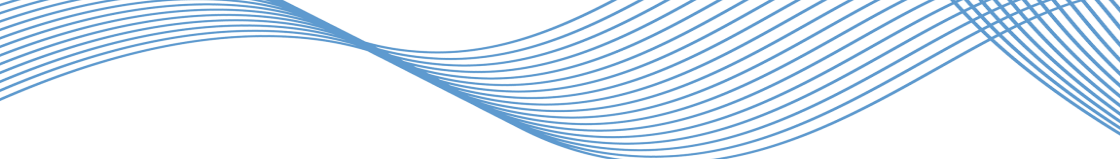
Pelanggaran Hak Buruh Smelter PT. Huadi Nickel Alloy

di Kawasan Industri Bantaeng



**SBIPE
KIBA
BANTAENG**

VAL HAK BURUH H



Lembar Fakta (*Factsheet #1*)

Pelanggaran Hak Buruh Smelter

PT. Huadi Nickel Alloy

di Kawasan Industri Bantaeng

Disusun oleh:

Divisi Riset, Dokumentasi dan Kampanye LBH Makassar

Tim Investigasi

Abdul Razak, S.H

Hasbi Asiddiq, S.H

Muh. Syahfizwan, S.H

Muhammad Ian Hidayat, S.H

Penanggung jawab:

Abdul Azis Dumpa, S.H., M.H

Sampul dan Tata Letak

Bidang Kampanye LBH Makassar

Foto

SBIPE Bantaeng

Editor:

Salman Azis, S.Pd.

Ismail, S.Ip

Ikuti kami:

o Website: www.lbhmakassar.org

o Instagram: [lbh_makassar](https://www.instagram.com/lbh_makassar)

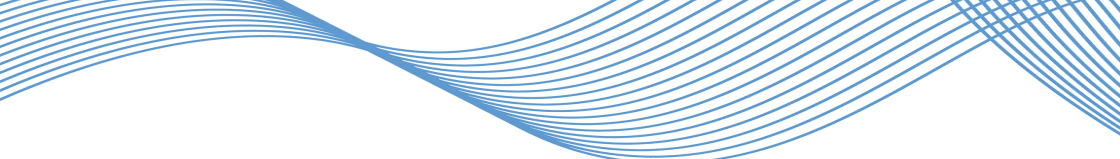
o X: [@lbh_makassar](https://twitter.com/lbh_makassar)

o Facebook: [YLBHI- Lembaga Bantuan Hukum Makassar](https://www.facebook.com/YLBHI-Lembaga-Bantuan-Hukum-Makassar)

o Whatsapp: [+62 851 7448 2383](https://wa.me/6285174482383)

Alamat: **Jalan Nikel 1, Blok A22, No. 18, Kota Makassar**

Bantuan Hukum Struktural



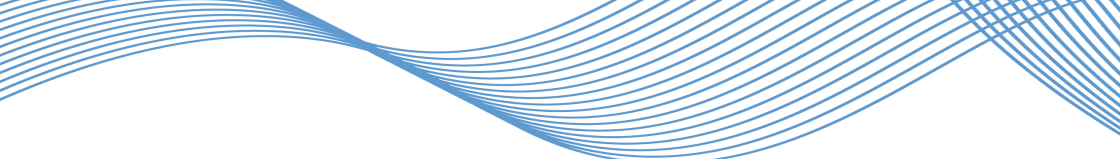
A. Pengantar

Lembar fakta atau dikenal juga sebagai factsheet ini merupakan bagian dari kerja advokasi YLBHI - LBH Makassar untuk menginformasikan kepada publik, terkait persoalan struktural, hak asasi manusia, dan demokrasi yang dialami oleh kelompok masyarakat miskin, butuh hukum, tertindas dan rentan yang merupakan fokus kerja YLBHI - LBH Makassar.

Edisi kali ini, kami mengangkat isu terkait Pelanggaran Hak ribuan buruh smelter nikel PT. Huadi Nickel Alloy di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) yang sejak Desember 2024 mengalami gelombang pemutusan hubungan kerja serta praktik perusahaan yang merumahkan buruh, serta kondisi dan perlakuan tidak manusiawi lainnya yang dialami oleh buruh.

Secara khusus, lembar fakta ini akan menyajikan informasi yang membahas bagaimana Hak atas Pekerjaan Layak secara nyata dilanggar oleh PT. Huadi Nickel Alloy.

Hak atas pekerjaan yang layak merupakan hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Hak atas pekerjaan dituangkan dalam dalam Pasal 23 (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948 yang menyatakan: *“Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan yang bebas, atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan atas perlindungan dari pengangguran”*. Hak atas pekerjaan yang layak mencakup bukan hanya tentang hak untuk memiliki pekerjaan; tetapi juga hak untuk memiliki pekerjaan yang menghormati martabat manusia, memberikan



upah yang adil, dan memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat.

Sederhananya, uraian fakta yang dimuat dalam lembar ini tidak hanya sebagai upaya untuk mendudukan situasi ketidakadilan yang dialami serta merebut hak-hak buruh Kawasan Industri bantaeng (KIBA), namun juga mengutarakan praktik “kotor” perusahaan juga berelasi secara paralel dan saling berkutut dengan dampak lingkungan dan penurunan kualitas hidup masyarakat sekitar atas hadirnya KIBA di tengah perkampungan.

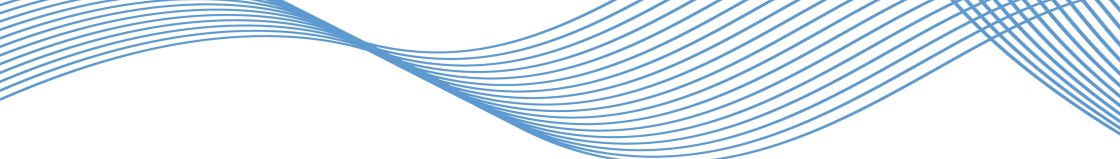
Abdul Azis Dumpa, S.H., M.H.

Direktur LBH Makassar



HUADINICKEL-ALLOY
INDONESIA

TEKSPOR FERRO NIKEL HUA
MBALIKAN UPAH BURUH YANG DICURI!



B. Latar Belakang

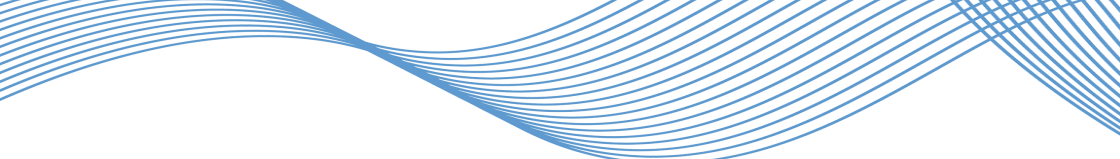
Siapa sangka, bulan April 2025 adalah akhir kisah ugaltugalan PT. Huadi Nickel Alloy yang memutus hubungan kerja kepada 73 orang buruh dalam Kawasan Industri Bantaeng (KIBA)?

Kini, terdapat kurang lebih 1200an buruh yang telah dan terancam kehilangan pekerjaan.

Informasi ini terkuak melalui adanya pertemuan pihak perusahaan pada 25 Juni 2025, manajemen PT Huadi Nickel Alloy Indonesia mengadakan pertemuan dengan seluruh *leader* Tahap 1 dan Tahap 2 di ruang pertemuan Pos 1. Pertemuan ini membahas rencana perusahaan untuk merumahkan sejumlah karyawan.

Pihak yang hadir dalam pertemuan tersebut merupakan perwakilan perusahaan mulai dari Manager HRD PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia oleh Andi Adrianti Latippa, *Human Resources* Tahap 1 (PT. Yatai 1 dan PT. Yatai 2) atas nama Sunardilla *Human Resources* Tahap 2 atas nama Rey (PT. Wuzhou) serta HR Tahap awal atas nama Kalla.

Lebih lanjut, informasi yang ditemukan, kurang lebih 950 buruh ini terbagi masing-masing dari dua Perusahaan yang bercokol di KIBA di bawah naungan PT. Huadi Nickel Alloy. Perusahaan tersebut yakni, PT. Wuzhou yang telah merumahkan kurang lebih 350 Buruh terhitung sejak 1 Juli 2025 dan PT. Yatai telah merumahkan kurang lebih 600 orang Buruh sejak 15 Juli 2025. Fakta ini tentu melahirkan skema skala dampak



dari hadirnya KIBA patut dipertanyakan. Janji manis ternyata berubah pahit.

Angka 950 Buruh tentu akan membengkak dan akan menambah jumlah korban. Hitungan kasar-bisa dikalkulasi bertambah jika masing-masing buruh memiliki relasi hubungan keluarga serta tanggungan orang yang lain seperti anak, pasangan suami/istri dan orang tua.

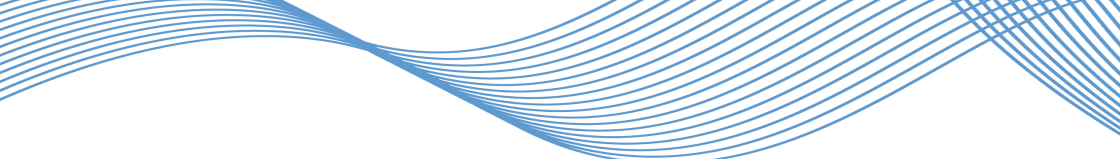
Belum lagi Warga yang hidup di sekitar kawasan perusahaan yang terus berhadapan dengan polusi dan kerusakan lingkungan. Artinya dampak kerugian yang ditimbulkan tidak bisa dipandang secara parsial. Ada siklus yang saling bertaut dalam kehidupan masing-masing buruh yang hilang atas pekerjaannya.

Apakah ada pilihan lain selain bertahan? Tentu saja tidak. Kenyataan ini juga terkuak pada saat Perundingan Bipartit yang menjelaskan kondisi buruh di KIBA itu sangat buruk. Tidak diupah secara layak, tidak ada jaminan sosial, jam kerja ekstrem dan tidak diberikan upah lembur merupakan potret kekerasan harian yang dirasakan oleh para Buruh.

Serikat Buruh Industri Pertambangan dan Energi (SBIPE) ikut menanggapi pertemuan yang berlangsung pada 25 Juni, yang menilai sangat jauh dari memihak kepentingan buruh.

Dalam siaran pers yang dilontarkan oleh SBIPE pada tanggal 25 Juni 2025, terdapat 6 catatan kritis terhadap pertemuan tersebut;

Hal yang pertama pertemuan dilakukan tidak representatif. Pertemuan ini tidak dapat dianggap



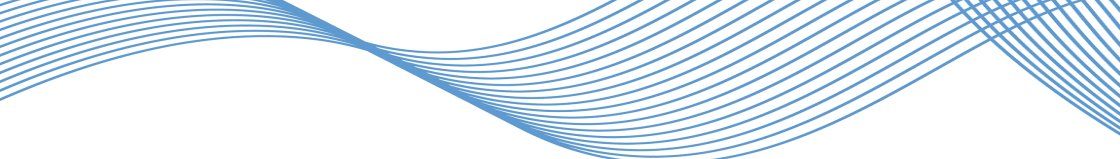
sebagai forum resmi yang mewakili suara buruh secara menyeluruh. Para *leader* Tahap 1 dan Tahap 2 bukanlah perwakilan sah dari seluruh karyawan, apalagi dari serikat buruh. Tidak ada mandat atau proses musyawarah dari buruh untuk menetapkan siapa yang mewakili dalam pengambilan keputusan penting seperti ini.

Hal yang kedua, skema pengupahan yang ditawarkan tidak memiliki dasar hukum. Skema pembayaran sebesar Rp 1.000.000 per bulan bagi karyawan yang dirumahkan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan bertentangan dengan ketentuan pemberian hak ganti rugi pekerja. Ini adalah bentuk pelanggaran terhadap hak normatif pekerja.

Hal yang ketiga, tidak ada kepastian jangka waktu buruh yang dirumahkan. Tidak adanya kejelasan mengenai jangka waktu status dirumahkan menunjukkan ketidakpastian yang sangat merugikan pekerja. Hal ini menciptakan ketidakstabilan ekonomi dan psikologis bagi buruh dan keluarga mereka.

Hal yang keempat, pertemuan tersebut minim partisipasi dan tidak transparan. Dalam pertemuan tersebut, para *leader* tidak diberikan ruang yang memadai untuk menyampaikan pendapat, pertimbangan hukum atau keberatan. Proses ini sama sekali tidak partisipatif dan cenderung sepihak.

Hal yang kelima, kesepakatan tidak sah secara perwakilan. Jika terdapat kesepakatan yang diambil dalam pertemuan tersebut, maka hal itu tidak dapat dijadikan dasar hukum atau kebijakan yang sah. Sebab, tidak melalui proses musyawarah dengan para pekerja



ataupun serikat buruh sebagai entitas yang diakui secara hukum dalam hubungan industrial.

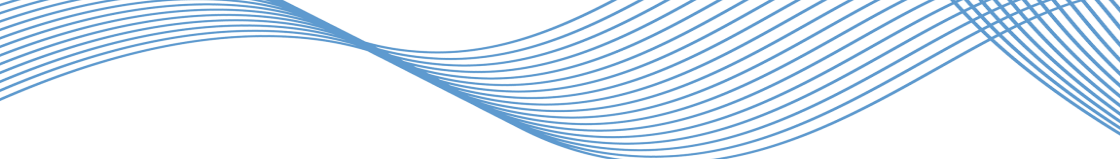
Hal yang keenam, penggunaan istilah “*break*” atau “*off*” untuk menghindari kewajiban hukum. Penggunaan istilah “*break*” atau “*off*” oleh perusahaan menjadi indikasi kuat upaya perusahaan menghindari tanggung jawab hukum terkait status hubungan kerja dan hak-hak normatif buruh. Ini merupakan manipulasi bahasa untuk melemahkan posisi pekerja dalam struktur ketenagakerjaan.

Bahwa berdasarkan uraian diatas, SBIPE menegaskan bahwa setiap kebijakan yang berdampak pada status kerja buruh harus mengedepankan prinsip keadilan, keterbukaan, serta mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kami menolak segala bentuk kebijakan sepihak yang merugikan pekerja dan tidak melibatkan proses dialog sosial yang sah dan demokratis.

C. Metode Pencarian Fakta

Informasi yang termuat dalam lembar fakta ini ditemukan oleh personel YLBHI - LBH Makassar melalui investigasi lapangan–sekaligus bekerja sama langsung dengan Serikat Buruh Industri Pertambangan dan Energi (SBIPE). Dalam prosesnya, dengan turun langsung ke lapangan dan bertemu secara tatap muka dengan ratusan buruh sebagai korban PHK dan yang “dirumahkan”, telah berlangsung proses interaksi guna meraih fakta lapangan dengan cara wawancara langsung, dan menyebar formulir elektronik melalui bantuan SBIPE.

Investigasi ini berlangsung selama 7 hari dan menempuh tahap koreksi data secara gradual, yang



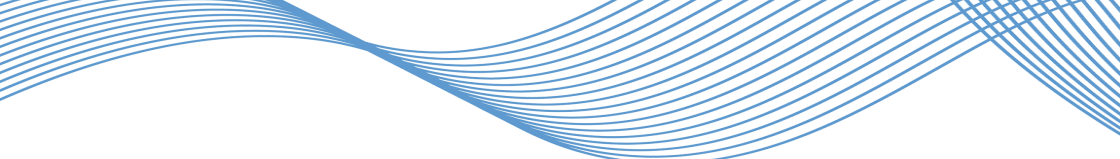
dilakukan di depan Pintu I PT. Huadi Nickel Alloy yang pada masanya, juga telah berlangsung aksi pemogokan dan blokade yang dilakukan oleh Buruh KIBA sejak tanggal 14 Juli 2025 hingga 29 Juli 2025.

D. Tujuan

Melalui lembar fakta ini, tentu saja ada banyak aspek yang menjadi tujuan utama. Pada pokoknya akan dimaksudkan untuk;

1. Melihat bagaimana kenyataan lapangan-praktik kotor yang berlangsung dalam Proyek Strategis Nasional.
2. Melihat bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran yang terjadi di PT. Huadi Nickel Alloy yang merupakan salah satu perusahaan yang bercokol di Kawasan Industri Bantaeng.
3. Menjadi bagian dalam proses penguatan korban yakni Buruh KIBA pada umumnya.
4. Menjadi bagian dalam kebutuhan bahan advokasi Hak atas Pekerjaan yang Layak terhadap Buruh PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia.





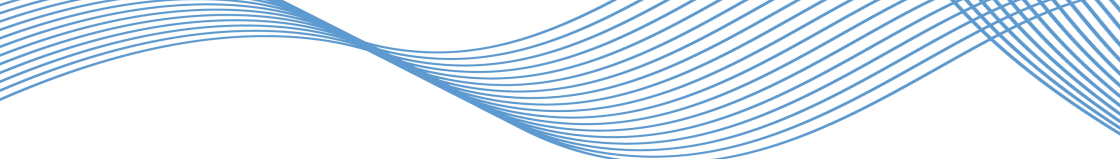
E. Temuan Lapangan

1. Situasi Umum

Terdapat 120 Responden yang di mana mereka merupakan buruh yang bekerja di Kawasan Industri Bantaeng. Dari angka tersebut, mereka terbagi ke beberapa anak Perusahaan Huadi Group. Masing-masing PT. Wuzhou (T2) sebanyak 57 orang, PT. Yatai (T1) 48 orang dan PT Huadi (T0) sebanyak 15 orang. Pada umumnya ketiga perusahaan memiliki jenis pekerjaan umumnya seperti Sintering, Tungku, Alat Berat, Gudang, Welder, Timbangan, Pekerja Kantin, Laboratorium, Central Control Room, Mekanik Alat Berat, Mekanik Tungku, Maintenance. Beberapa unit kerja yang disebutkan memiliki ragam jenis pekerjaan yang lebih spesifik. Semisal dalam unit kerja Sintering, terdapat jenis kerja seperti burner, pengisian gas, pembuangan debu, mixer, conveyor bawa/atas, kiln, termasuk central control room yang hadir dibeberapa unit kerja lainnya. Hal ini berlaku di masing-masing unit kerja lainnya yang dibagi menjadi ragam jenis pekerjaan lainnya.

Secara persebaran gender, laki-laki merupakan aktor paling dominan yang bekerja di PT. Huadi Nickel Alloy, responden yang kami temukan itu sebanyak 117 laki-laki dan 3 orang perempuan.

PT. Huadi Nickel Alloy mulai beroperasi di Kawasan Industri Bantaeng sejak tahun 2018 dan telah merekrut pekerja dalam kurun waktu tahun 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023. Tidak tanggung, pekerja yang direkrut merupakan Warga sekitar yang tinggal di Kabupaten Bantaeng, selebihnya tersebar di beberapa



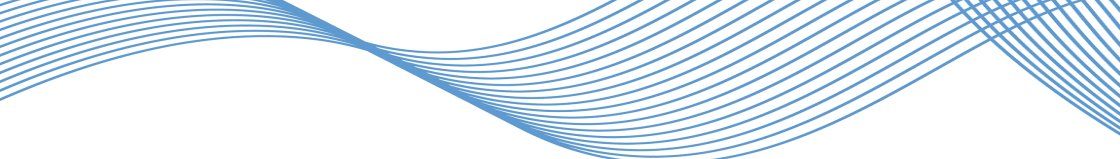
kabupaten seperti Kabupaten Gowa, Bulukumba, Bone dan Jeneponto.

Mereka yang direkrut sebagai pekerja memiliki hubungan kerja terbagi menjadi 3. Pertama sebagai karyawan kontrak, atau dikenal dengan istilah hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kedua, karyawan tetap, atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu. Secara garis besar, kedua ikatan kerja ini masih didominasi oleh karyawan tetap dengan jumlah 88.2 % sedangkan Karyawan kontrak hanya sebanyak 9.8 %. Fatalnya, yang ketiga ini kami menemukan ada 7.4% responden yang mengaku tidak memiliki perjanjian kerja apapun.

Untuk hak-hak yang lain, seperti uang makan, transportasi atau tunjangan/bonus, terdapat 68% responden mengaku mereka tidak mendapatkan apapun, 21,3% hanya mendapatkan uang makan atau pengganti makan. Selebihnya dari 10,7% mengaku bahwa mendapatkan tunjangan lain dari perusahaan.

Situasi yang berlangsung hingga kini merupakan isu yang sangat krusial. Buruh secara gradual mengalami pemutusan hubungan kerja. Tidak tanggung, korbannya diduga akan mencapai 1.350 orang Buruh. Beberapa diantara mereka telah di PHK—meskipun perusahaan secara teas mengklaim bahwa tindakan mereka bukan PHK melainkan merumahkan buruh.

Mereka yang dirumahkan terjadi secara sepihak, upah tidak diberikan dan tidak ada jangka waktu yang ditetapkan sampai kapan mereka akan dirumahkan. Terhitung per 1 Juli 2025, perusahaan telah melakukan kebijakan merumahkan kurang lebih 300 orang pekerja dari unit Wuzhou. Hitungan kasar, terdapat 1.350 orang yang menjadi korban. Dalam lembar tanya-jawab yang



disebarkan oleh LBH Makassar, responden didominasi oleh Buruh yang bekerja dan masih ke dalam serikat-SBIPE Bantaeng.

Sebanyak 80.8% masih bekerja dan 18.2% sudah tidak bekerja. Dalam angka yang masih bekerja, mereka telah mendapatkan informasi akan dirumahkan. Dalam prosesnya, secara dominan mereka menjawab bahwa proses dirumahkan tidak jelas, mereka tidak mendapatkan *notice* atau pemberitahuan apapun jika mereka ingin dirumahkan. Hanya saja informasi itu tersebar secara tidak resmi melalui HRD perusahaan. Beberapa diantaranya, pernah menerima Surat Peringatan hingga terbitnya surat PHK.

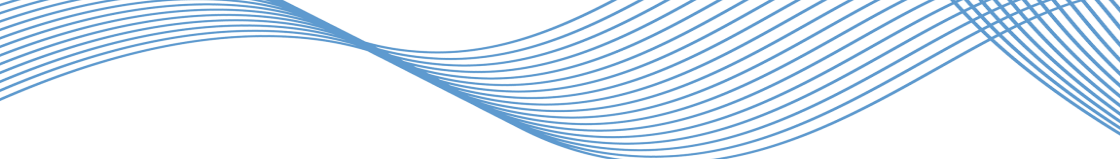
2. Upah Minimum

Bahwa sejak bekerja pada tahun 2025, Para Pekerja hanya mendapatkan gaji pokok sebanyak Rp. 3.500.000. Sementara Tunjangan yang sifatnya situasional-hal ini bervariasi tergantung pada Masa Kerja seseorang dan Jabatan/Posisi pada Perusahaan.

Bahwa sementara itu mereka yang tidak memiliki jabatan maka hanya mendapat tunjangan masa kerja yang tentu tidak akan didapatkan oleh mereka yang baru masuk kerja.

Bahwa berdasarkan fakta yang telah diuraikan diatas, maka jelas bahwa yang menjadi acuan adalah gaji pokok senilai Rp. 3.500.000, karena tunjangan yang lain adalah sifatnya situasional terkait dengan posisi/jabatan dan masa kerja seorang pekerja pada Perusahaan.

Bahwa berdasarkan SK Gubernur Sulsel No. 1423/XII/Tahun 2024 tentang UMP Tahun 2025 sebesar



Rp 3.657.527,37, sedangkan upah yang diterima sebagai gaji pokok hanya sebesar Rp. 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) Sehingga terdapat kekurangan sebesar Rp 157.527,37 per bulan per orang sejak Januari hingga saat ini.

3. Upah Lembur/Insentif

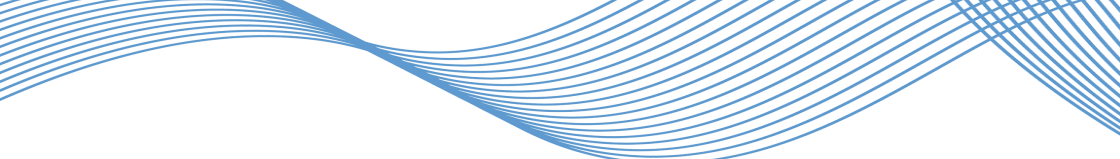
Sistem kerja di perusahaan menggunakan sistem kerja 12 jam kerja. Bahkan secara praktik bisa lebih dari 12 jam. Berdasarkan fakta dilapangan Buruh mulai bekerja pukul 07.30 WITA yang dibuktikan dengan sistem *finger print* dan selesai pukul 20.00 WITA, atau total 12,5 jam kerja.

Merujuk pada bukti pembayaran Upah sebulan atau Slip gaji tercantum 160 jam kerja sebulan, dan 80 jam kerja lembur dengan 20 shift kerja sebulan. Terdapat sanksi bagi keterlambatan satu menit saat *briefing* (pengurangan upah 1 jam atau sanksi fisik seperti *push up*), yang menunjukkan jam kerja dimulai sebelum 07.45 WITA.

Pada tanggal 23 September 2025, muncul fakta hukum dalam persidangan melalui alat bukti yang dihadirkan oleh perusahaan dimuka Majelis Hakim, perusahaan sendiri menghadirkan bukti surat dan menjelaskan bahwa terdapat momen di mana buruh dalam kurun waktu 6 bulan pernah mengalami jam kerja ekstrem selama 360 hingga yang tertinggi 372 jam dalam sebulan.

4. Jam Kerja Panjang

Terkait dengan jam kerja, Pekerja mengacu pada sistem kerja Perusahaan yakni sistem shift dan jadwal regular.



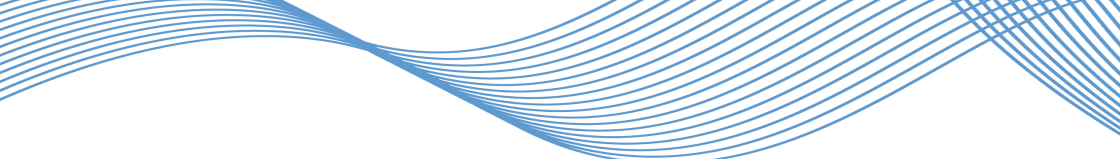
Untuk sistem Shift kerja di Perusahaan, buruh bekerja selama 22 bulan, dengan sistem 12 jam kerja x 20 hari kerja selama sebulan. Atau sama dengan 240 jam kerja selama sebulan. Yakni sebanyak 8 jam x 20 hari = 160 jam selama sebulan untuk jam kerja normal. Dan 80 jam kerja selama sebulan untuk jam kerja lembur.

Bahwa dalam bekerja dengan sistem shift tersebut, tidak ada jam istirahat yang diatur oleh Perusahaan. Pekerja diminta untuk bekerja secara terus menerus sepanjang waktu mulai dari Pukul 08.00 pagi hingga Pukul 20.00 malam untuk Shift Pagi atau dari Pukul 20.00 Malam hingga Pukul 08.00 Pagi untuk Shift Malam.

Berdasarkan fakta dilapangan bahkan Para Pekerja mulai bekerja pukul 07.30 WITA yang dibuktikan dengan sistem finger print dan selesai pukul 20.00 WITA, atau total 12,5 jam kerja. Hal ini dikarenakan Pekerja diminta oleh Perusahaan untuk melakukan briefing diawal sebelum pukul 08.00 wita untuk shift pagi dan pukul 20.00 wita untuk shift malam. Merujuk pada bukti pembayaran Upah sebulan atau Slip gaji tercantum 160 jam kerja sebulan, dan 80 jam kerja lembur dengan 20 shift kerja sebulan.

Bahwa selain sistem shift tersebut, Perusahaan juga menerapkan sistem kerja Reguler, yakni 8 jam perhari dengan 1 jam istirahat. Masuk setiap hari tanpa ada istirahat mingguan.

Per Tanggal 24 Juli 2025, Buruh KIBA yang tergabung dalam Serikat Buruh Industri Pertambangan dan Energi (SBIPE) masih melakukan aksi blokade, menuntut hak-hak mereka yang telah dilanggar. Sebagai temuan lapangan, responden didominasi dengan jam kerja yang



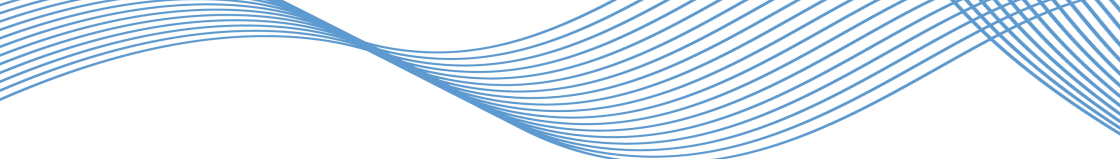
melebihi standar jam kerja di Indonesia. Jawaban yang sama mendominasi, dapat dikatakan jawaban yang mereka berikan terkait jam kerja itu semua menjawab 12 jam kerja. Respon yang lain ada yang menjawab selama 8 jam, 9 jam, 10 jam dan ada satu orang yang bekerja pada bagian *Central Control Room*, bekerja hingga 13-14 jam sehari.

Hal yang lain, sebanyak 78,5% responden memberikan tanggapan bahwa selama 12 jam bekerja mereka tidak diberikan waktu jam istirahat. Beberapa diantaranya mencuri waktu hanya untuk makan dan menunaikan ibadah sholat. Jam kerja yang lebih ini tidak diklaim sebagai kerja lembur dari kurang waktu 8 jam. Hal ini dinyatakan secara tegas lewat 92,6% buruh tidak diberikan upah lembur.

5. Keselamatan, Kesehatan dan Kerja

Bergeser pada isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), buruh KIBA tergolong melalui jenis pekerjaan yang sangat beragam. Pada umumnya, sebagaimana yang telah disebutkan di atas bahwa terdapat setidaknya (temuan dari responden) secara umum sebanyak 12 jenis pembagian kerja yang ada di masing-masing anak perusahaan Huadi Group. Dalam aspek kesehatan dan keselamatan kerja, hal yang paling fatal dilakukan oleh perusahaan adalah mempekerjakan buruhnya dalam kondisi tidak sehat. Hal ini secara dominan direspon sebanyak 72% responden.

Secara khusus, dalam aspek tolak ukur kelayakan K3 terhadap jenis pekerjaan pada umumnya diberikan alat pelindung diri seperti helm, sepatu safety, dan sarung tangan. Namun dalam konteks pekerjaan khusus, APD yang disebutkan itu tidak relevan. Artinya, ada pekerjaan



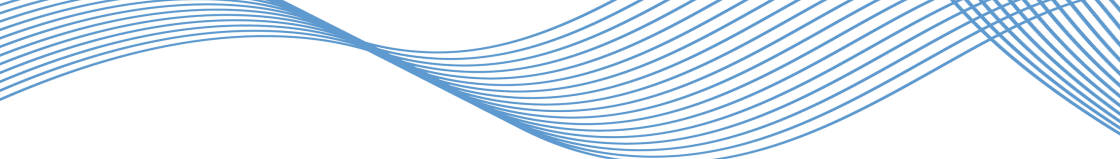
yang secara khusus butuh APD yang lebih spesifik dan kompeten dengan jenis pekerjaan. Terkhusus jenis pekerjaan pada bagian tungku smelter, baju pelindung sangat banyak dikeluarkan oleh para pekerja. Termasuk, masker dan kaos tangan yang dinilai sangat tipis dengan konteks pekerjaan yang mereka rasakan.

Terdapat responden yang memberikan jawaban, “tergantung dari jenis pekerjaan,” Hal ini tentu akan sangat mungkin untuk ditinjau ulang, pasalnya kita ketahui, terdapat setidaknya 12 jenis pekerjaan, yang kemungkinan besar jenis APD-nya tidak dapat disamaratakan.

Dalam kesaksian yang lain;

“APD dibagikan ke karyawan sangat tidak layak dikarenakan wilayah kerja dibagian besi cair (furnace) yang mencapai suhu 1500 derajat , sedangkan apd seperti baju sangat tipis , sarung tangan tipis , sepatu yang kurang tebal sol nya hingga 2 sampai 3 bulan sudah hancur sedangkan pembagian per 4 bulan tetapi perusahaan kadang molor saat pembagian apd bulanan sampai 8 sampai 10 baru dibagikan.”

“Ada beberapa APD yang seharusnya merupakan tanggung jawab perusahaan tetapi karyawan disarankan untuk mengadakan sendiri APD tersebut (seperti earplug/peredam kebisingan telinga dan kacamata/pelindung mata (tidak termasuk face shield)).”



Secara umum, mulai dari pengadaan tidak berlaku secara berkala, di beberapa alat pelindung pekerja dibebankan untuk membeli secara pribadi. Tambah lagi terkait segi kualitas dalam menghadapi berbagai jenis pekerjaan. Hal ini berimbas pada pertanyaan kami selanjutnya yang menanyakan perihal pengalaman buruk kecelakaan kerja.

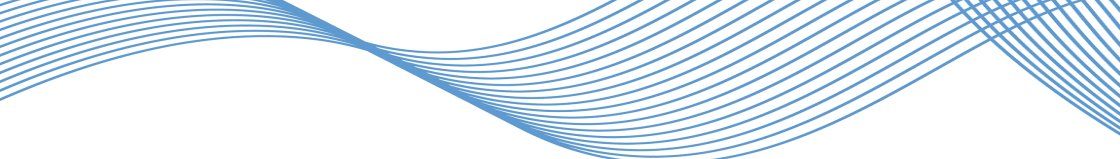
Dalam kesaksian responden diantaranya mengakui memiliki pengalaman buruk dan pernah mengalami kecelakaan kerja. Beberapa diantara mengaku fakta bahwa perusahaan tidak memiliki atau tidak bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang dialami oleh para pekerja.

“Saya pernah mengalami kecelakaan kerja dan saya diberikan sanksi yaitu kena SP 1 dan surat yg tertera dalam surat tersebut masa berlaku cuman 3 bulan tapi gaji saya juga ikut terpotong selama 6 bulan lamanya dan setiap bulannya gaji saya yg dipotong sebesar Rp. 500.000.”

“Ya, kaos tangan bocor akibat panas dari api las.”

Dalam hal K3, tentu saja perusahaan memiliki peran penting dalam hal ini memberikan pelatihan kepada seluruh pekerja. Pertanyaan ini kami ajukan dan responden secara dominan mengaku tidak pernah mendapatkan pelatihan terkait K3. Setidaknya ada 66.4% mengaku tidak ada pelatihan K3.

Implikasi lain terhadap pengabaian aspek-aspek K3 adalah kondisi kesehatan para pekerja yang sedang mereka rasakan. Dengan jam kerja yang panjang,



beberapa Pekerja mengalami perubahan dalam segi kesehatan. Asumsi ini tentu butuh batu uji medis, namun kecurigaan ini tentu tidak bisa ditolak mentah-mentah jika kita mengingat resiko dan jam kerja yang dialami oleh para pekerja. Sakit tulang belakang, kondisi pernapasan, asupan gizi dari perusahaan yang tidak memadai, batuk-batuk, sesak nafas, berak darah, asma, mata perih, asam lambung, hal umum yang dirasakan oleh mereka.

Ekstremnya ada yang telah didiagnosa mengidap bronkitis dan sinusitis setelah bekerja kurang lebih 6 bulan di perusahaan.

“Ya, setelah kerja selama ±6 bulan saya sering sesak nafas dan diagnosa bronkitis.”

Dengan kondisi K3 yang buruk, hal ini lebih ekstremnya mengakibatkan kecelakaan yang fatal dan berakibat hilangnya fungsi sebagian anggota tubuh. Kaki putus, tangan putus, hingga terdapat 1 korban jiwa. Dalam hal ini, responden dominan pernah mendengarkan kasus-kasus kecelakaan kerja, artinya hal ini sudah menjadi lumrah. Kondisi ini tentu sangat wajar jika mengingat bagaimana sistem K3 di Huadi Group bukanlah merupakan agenda prioritas. Semakin kompatibel dan dianggap penting isu K3, maka potensi kecelakaan kerja dapat berkurang.



6. Buruh Perempuan

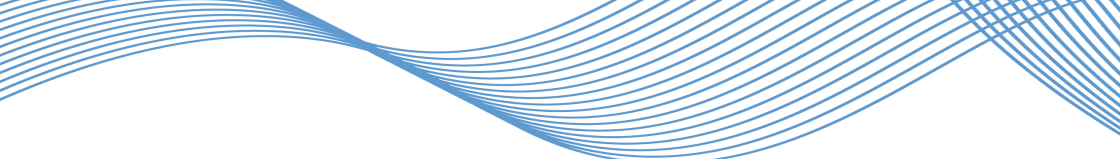
Secara khusus, kami juga mencoba untuk menyoroti perihal Buruh Perempuan yang ada di lingkup Kawasan Industri Bantaeng. Dengan angka 2,4% atau Buruh perempuan yang memberikan tanggapan. Namun dalam lembar tanya jawab, beberapa orang mencoba untuk memberikan gambaran, pada umumnya mereka tersebar pada bagian kerja seperti monitoring produksi sintering, pekerja kantin, serta bagian ruang control.

Beberapa pertanyaan yang kami lempar mengkhusus kepada kepentingan buruh perempuan. Tentunya terkait soal K3, buruh perempuan yang secara khusus berbeda dengan kebutuhan buruh laki-laki.

Responden menjawab tidak ada ruang laktasi bagi buruh perempuan, tidak ada Hak cuti hamil dan melahirkan. Kedua pertanyaan ini dijawab dengan presentasi tidak sebesar 95.7% dan 87 %. Hal yang lain, terkait hak cuti haid, responden menjawab tidak ada sebesar 95.3%.

Terkait pelanggaran yang pernah dialami oleh buruh perempuan itu juga ada yang lain seperti kasus pelecehan seksual, keguguran, dan masalah terkait asap rokok. Perlu diluruskan, jawab ini tidak merupakan jawaban langsung oleh Buruh perempuan, balik lagi dalam penjelasan diatas bahwa jumlah responden di atas sangat minim. Kemungkinan pertanyaan-pertanyaan ini dijawab berdasarkan informasi yang pernah didengarkan oleh para buruh lainnya.

Diluar dari investigasi form online, kami juga menemukan dikemudian hari ada beberapa individu buruh perempuan yang merupakan korban. Inisiatif ini

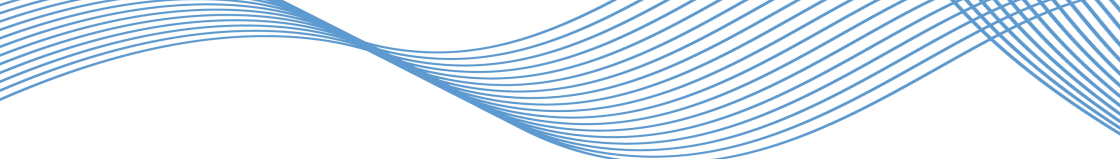


muncul karena beberapa tuturan tidak muncul dalam lembar tanya jawab.

N (inisial) bekerja ditahun 2021, yang kemudian mendapatkan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 7 Agustus 2025. Prosesnya terjadi dengan tiba-tiba, pasca bekerja selama kurang lebih 4 tahun, ia mendapatkan kebijakan sepihak akibat dari efisiensi. Bekerja di Perusahaan Wuzhou (T2), N mengidentifikasi ada setidaknya 20 orang buruh perempuan yang bekerja pada divisi *central control room* (CCR) yang berfokus pada kontrol produksi.

Secara jumlah, buruh perempuan di T2 tergolong sedikit, setelah adanya kebijakan efisiensi– 7 orang mengalami PHK dan sekitar 13 orang mengalami pemecatan dengan dalil efisiensi. Untuk perusahaan T1, Yatai dalam kesaksian N, ia menjelaskan bahwa semua buruh perempuan di perusahaan tersebut telah mengalami pemutusan hubungan kerja. Terakhir, T0, atau dikenal sebagai Huadi masih beroperasi dan buruh perempuan masih bekerja secara aktif.

Hal tragis, N selaku buruh perempuan mengalami kondisi kerja yang sangat buruk. Berdasarkan pengalaman pribadi, mengalami keguguran sebanyak 3 kali tentu saja merupakan pengalaman pahit. Jika dibandingkan dengan antara buruh perempuan dan laki-laki, tentu saja buruh perempuan membutuhkan kondisi khusus di lingkup kerja. Kondisi biologi tentu menjadi alasan yang tidak dapat terelakkan. N pernah mengadu bahwa dia sedang dalam kondisi sakit, dia membuktikan melalui surat sakit namun dia diberikan waktu hanya 3 jam dan di minta untuk kembali bekerja, setelah itu gajinya dipotong secara sepihak.



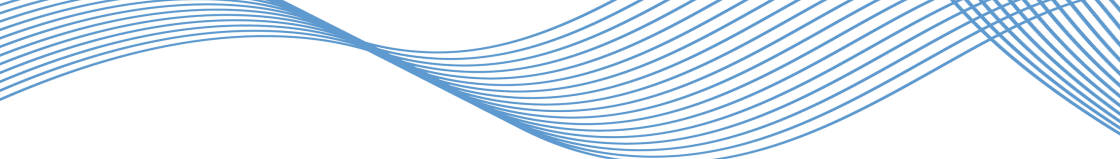
Melalui kebijakan perusahaan, kondisi yang setiap bulannya mengalami kondisi haid tentu menjadi tantangan, dalam hal ini perusahaan tidak memberikan kebijakan khusus bagi buruh perempuan yang sedang menghadapi kondisi haid. Belum lagi jam kerja tanpa istirahat, selama 12 jam tentu merupakan tantangan khusus bagi buruh perempuan.

Hak yang tidak diberikan yang lain adalah hak ketika buruh perempuan sedang mengalami kondisi hamil. Berdasarkan keterangan langsung, buruh perempuan hanya diberikan hak off kerja satu hari sebelum melahirkan. N juga membeberkan bahwa tidak hanya dirinya sendiri melainkan, berdasarkan pengalamannya, dia pernah mendapatkan 4 rekan kerjanya juga mengalami keguguran ditempat kerja.

Dengan kondisi kerja yang sangat buruk, dibatasi di ruangan yang sempit dan berdebu, disitulah N mengais rejeki dengan mempertaruhkan kesehatan dan tubuhnya.

7. Hak Kebebasan Berkumpul dan Berserikat

Dalam aspek Kebebasan Berserikat dan Berkumpul, responden dominan telah bergabung dalam serikat. Namun, kami menemukan serangkaian upaya untuk menghalangi atau merintangi para pekerja untuk masuk atau tergabung dalam serikat pekerja. Tidak lama lembar tanya jawab ini beredar, pada tanggal 27 Juli 2025 kami mendapatkan satu salinan yang berisikan tentang surat pernyataan yang memberikan penekanan bahwa Pekerja yang bertanda tangan dalam surat tersebut tidak ikut dalam serikat buruh baik itu dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Dalam prosesnya, beberapa kesaksian dengan dominan



menjelaskan bahwa ada upaya untuk melarang secara halus. Beberapa diantaranya mengakui ada intimidasi, tidak adanya fungsi serikat jika bergabung, adanya ancaman provokasi oleh serikat.

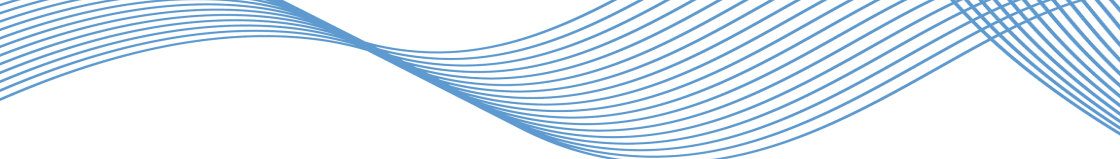
F. Penutup

Temuan yang tertuang dalam lembar fakta ini tentu sedang berdiri dalam posisi mendukung hak terhadap buruh di Kawasan Industri Bantaeng. Apa yang ditemukan merupakan bagian dalam kerja advokasi yang sedang berlangsung terhadap nasib ribuan buruh KIBA.

Polesan janji manis Pemerintah terus dipertanyakan dan sangat banyak permasalahan yang berkelindan. Sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional, kawasan industri bantaeng ini patut memberikan kepastian serta jaminan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar bukan malah sebaliknya—yang memberikan kesengsaraan sistemik. Melalui kesaksian ini, tentu saja memberikan pesan penting kepada publik bahwa kekerasan di dunia kerja nyata terjadi.

Dalam posisi yang timpang, tidak memiliki pilihan-pilihan dan dengan segala resiko ribuan KIBA tentu saja sedang mempertaruhkan nyawa dan nasib dapur keluarga. Relasi ini tentu saja membuat kondisi buruh terpuruk, meski di atas kertas ada beragam pengaturan hukum yang mencoba melindungi dan memberikan kepastian hukum, kenyataan pahitnya serangkaian pelanggaran berlangsung selama kurun tahunan.

Kesempatan kerja, penyingkiran dari ruang hidup akibat polusi, janji manis kesejahteraan, dan banyak lagi alasan yang sebetulnya memperkokoh relasi kuasa



antara perusahaan dan pekerja. Ada jutaan pengangguran di Indonesia, sedangkan krisis lapangan kerja berlangsung nyata. Kesempatan yang dimiliki tentu saja merupakan satu hadiah yang tidak dimiliki orang banyak. Ribuan angkatan kerja, anak muda di balik wajah yang penuh resiko berani menghadapinya meski memiliki resiko yang sangat besar.

Makassar, 6 Oktober 2025

