

KARYAWAN PT INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK MOGOK KERJA MEMINTA KENAIKAN UPAH MINIMUM SEKTORAL KABUPATEN TAHUN 2019



Sumber: <https://sulteng.antaranews.com>

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah, Umar Rasyid menyatakan bahwa dalam proses pembahasan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), tak diperbolehkan adanya saling intimidasi antara buruh dan manajemen perusahaan. Alasannya, kata Umar, amanat yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan lainnya yang dikeluarkan pemerintah pusat terkait UMSK, intinya adalah kesepakatan bersama. "Nah, jika amanat yang terkandung adalah kesepakatan, maka sangat tidak patut jika ada salah satu pihak yang melakukan penekanan atau intimidasi kepada pihaknya lainnya," kata Umar Rasyid usai memantau aksi mogok sekitar 1.000 karyawan di lingkungan kawasan industri pertambangan PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) di Desa Bahodopi, Kabupaten Morowali.

Aksi mogok ini sebagai upaya pekerja untuk mendesak Gubernur Sulawesi Tengah mengeluarkan keputusan menaikkan UMSK tahun 2019 sebesar 20 persen, menyusul gagalnya kesepakatan yang telah dibangun antara pihak perusahaan, serikat buruh dan Dewan Pengupahan Kabupaten Morowali. Umar mengatakan adalah kewenangan Pemerintah Kabupaten Morowali untuk menetapkan besaran UMSK. Saat ini proses pembahasannya secara tripartit masih terus berjalan karena para pihak yang terlibat dalam pertemuan tripartit itu belum mencapai titik temu untuk saling bersepakat.

Dikatakannya, pertemuan tripartit untuk menentukan besaran UMSK di Kabupaten Morowali itu melibatkan perwakilan buruh, perwakilan perusahaan dan pemerintah sebagai mediator. Oleh karena itu, kata Umar, selama proses pembahasan UMSK itu berlangsung, tak ada satu pun pihak yang diizinkan untuk menekan atau mengintimidasi pihak lainnya yang berkepentingan dengan UMSK atau pihak-pihak yang terlibat dalam pertemuan tripartit itu. "Aksi unjuk rasa, orasi dan mogok kerja adalah bentuk-bentuk dari pengancaman dan intimidasi yang dilakukan salah satu pihak kepada pihak lainnya. Padahal inti amanat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah kesepakatan bukan pengancaman," ujar Umar.

Di tempat sama, Kepala Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali, Nurkholish mengatakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 15 Tahun 2018 yang mengatur tentang UMSK, sangat jelas dinyatakan bahwa dalam pembahasan UMSK, kedua belah pihak yakni buruh dan perusahaan tak boleh saling memaksakan kehendak. "Perusahaan tak boleh memaksa buruh dan buruh juga tak boleh memaksa dengan jalan demonstrasi atau mogok kerja," katanya.

Nurkholish mengatakan, unjuk rasa dan mogok kerja buruh adalah dua hal berbeda karena aturan yang mengatur terkait kedua hal itu juga berbeda. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor KEP.232/MEN/2003 sangat jelas dinyatakan mengenai sah atau tidaknya sebuah aksi mogok kerja. Kemudian, kata Nurkholish, dalam kedua aturan itu sangat jelas dinyatakan tentang hal apa saja yang bisa menjadi alasan buruh melakukan mogok kerja. Hal yang bisa dimogok kerjakan adalah perundingan bipartit antara pihak buruh dan perusahaan.

"Nah, beberapa kali pertemuan membahas soal UMSK yang dilakukan secara tripartit beberapa waktu lalu dengan melibatkan dewan pengupahan dan pemerintah bukanlah klausul yang bisa dijadikan alasan atau dasar yang sah menurut aturan perundangan-undangan untuk melakukan mogok kerja. Jadi jika mogok kerja itu terjadi dan tuntutananya adalah soal kenaikan UMSK maka disimpulkan mogok kerja itu adalah ilegal," kata Nurkholish.

Menurut Nurkholish, jika mogok kerja itu illegal, pihak perusahaan dapat mengambil tindakan berdasarkan aturan Kepmenakertrans Nomor KEP.232/MEN/2003 dan peraturan perusahaan. Terkait aksi mogok dan unjuk rasa yang berlangsung di kawasannya, PT IMIP sebelumnya pada tanggal 23 Januari 2019 telah menerbitkan dan mengedarkan surat himbuan kepada seluruh karyawan yang bekerja di kawasannya. Dalam surat bernomor 064/SDM-IMIP/MWL/2019 dinyatakan bahwa terkait rencana mogok kerja yang berlangsung pada hari ini, dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Dari Mogok Kerja Tidak Sah, maka aksi mogok kerja yang dilakukan karyawan pada hari ini adalah tidak sah dan tidak sesuai dengan prosedur serta aturan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan UMSK dilakukan oleh Pemerintah melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Dalam surat itu, seluruh karyawan juga dihimbau untuk tetap bekerja dengan produktif dan perusahaan menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan untuk bekerja. Apabila karyawan tidak mengindahkan surat himbuan ini maka akan diproses sesuai peraturan perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Koordinator Hubungan Masyarakat PT IMIP, Dedy Kurniawan mengatakan, aksi mogok yang digelar sejak sekitar pukul 08.00 WITA itu tidak mengganggu jalannya produksi perusahaan-perusahaan yang beraktivitas di kawasan IMIP. Hingga Kamis siang, sebagian besar pekerja yang mogok telah kembali bekerja setelah ada komunikasi di lapangan dengan pihak perusahaan yang mempekerjakan sekitar 23.000 tenaga kerja tersebut.

Sumber Berita:

- a. <https://sulteng.antaranews.com>, “*Ribuan karyawan IMIP Morowali mogok, Disnaker: karyawan-menejemen tak boleh saling intimidasi*”, Kamis, 24 Januari 2019.
- b. <https://neraca.co.id>, “*Terkait Karyawan IMIP Morowali Mogok, Disnaker Peringatkan Tak Boleh Saling Intimidasi*”, Jumat, 25 Januari 2019.

Catatan:

1. Definisi dari upah minimum adalah batas pembayaran upah terendah untuk suatu daerah dan berlaku bagi buruh lajang dengan masa kerja dibawah satu tahun, yang ditetapkan oleh Gubernur. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Hal ini ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat (3) huruf a dan ayat (4) dan Pasal 89.
2. Ada dua macam upah minimum berdasarkan wilayahnya, yaitu Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai ketentuan Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 89 ayat (1) huruf a. Dalam Pasal 89 ayat (3) ditentukan bahwa Gubernur dalam menetapkan UMP maupun UMK harus memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.
3. Kemudian di dalam Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, pada Pasal 7 ayat (3) ditentukan bahwa besarnya UMK tidak boleh lebih rendah dari UMP. Maka dapat disimpulkan bahwa UMP adalah batas upah minimum terendah yang berlaku untuk suatu propinsi. Sedangkan yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung besarnya UMK/UMP saat ini adalah hasil survey harga 60 jenis komponen kebutuhan hidup dalam Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012.
4. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 89 ayat (1) huruf (b) diatur mengenai upah minimum berdasarkan sektor, atau dikenal sebagai upah sektoral maupun upah kelompok usaha seperti yang berlaku di beberapa daerah, baik di wilayah propinsi maupun kabupaten/kota.
5. Dalam Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, pada Pasal 1 dijelaskan sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KLBI). Pasal 11 ayat (1), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) ditetapkan oleh Gubernur atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat buruh di sektor yang bersangkutan.
6. Selanjutnya dalam Pasal 11 ayat (3) ditentukan bahwa UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK. Di dalam Pasal 18 ayat (1) ditentukan jika perusahaan mencakup lebih dari satu sektor maka upah minimum yang berlaku adalah UMSP atau UMSK. Dan selanjutnya dalam Pasal 18 ayat (2) jika dalam perusahaan tersebut ada sektor yang belum ada dalam UMSP atau UMSK maka upah pada sektor tersebut dirundingkan secara bipartit.