

Fatufia, 07 Mei 2025

Nomor : 272/PROJECT MULTATULI-MEDREL IMIP/MWL/V/2025

Lampiran : 1 (Satu)

Perihal : **Jawaban Surat Project Multatuli.org**

Kepada Yth,

Pimpinan Project Multatuli.org

Di

Tempat,

Dengan Hormat,

Terima kasih atas minat Project Multatuli.org untuk menulis sebuah artikel yang mengangkat tentang kondisi pekerja perempuan di Kawasan Industri IMIP. Kami sangat menghargai upaya ini karena hal itu juga menjadi salah satu *consent* prinsip ESG yang kami lakukan secara efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik demi berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan secara menyeluruh.

Berikut jawaban yang dapat kami sampaikan;

1. Semua perusahaan *tenant* yang ada di Kawasan IMIP, telah menyiapkan transportasi yang terorganisir (layanan bus antar dan jemput karyawan) guna mempermudah mobilisasi karyawan sebagai tujuan dari peningkatan efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Aturan dan/atau kebijakan ini juga diberlakukan kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) atau perusahaan kontraktor yang beroperasi di Kawasan IMIP. Aturan ini diberlakukan kepada mereka (perusahaan kontraktor) dikarenakan sebelumnya angkutan yang digunakan oleh perusahaan kontraktor untuk layanan antar dan jemput menggunakan pick up atau truck dengan bak terbuka. Hal ini memicu beberapa insiden atau kecelakaan kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja di dalam kawasan.

2. Pada prinsipnya, Kawasan IMIP telah menerapkan apa yang diatur dalam Undang-Undang dimana hak seluruh pekerja dijamin dalam konstitusi. Konsep perlindungan tenaga kerja secara umum telah dilakukan. Utamanya perlindungan bagi pekerja perempuan yang juga mengacu pada peraturan perundang-undangan, termasuk konvensi internasional tentang hak pekerja perempuan.

Implementasi perlindungan hak pekerja perempuan disesuaikan dengan peraturan dan/atau ketentuan yang ada, dan dijabarkan dalam peraturan perusahaan atau *Company Police*, dengan memuat pasal-pasal spesifik untuk pemenuhan hak pekerja perempuan. Mulai dari kebijakan cuti hamil, cuti haid hingga pemisahan secara normatif dalam sarana transportasi dengan penyediaan ruangan khusus bagi para pekerja perempuan.

Untuk cuti hamil, karyawan di kawasan IMIP dipastikan mendapatkan masa istirahat yang memadai untuk menjamin kesehatan karyawan perempuan dan janin yang dikandung. Tak hanya itu, ada juga kebijakan yang diberikan bagi karyawan perempuan yang mengalami keguguran. Mereka diberikan masa istirahat selama 1 bulan 15 hari lamanya. Jika aturan tenaga kerja bahwa cuti hamil dan melahirkan itu hanya 3 bulan, IMIP sendiri ada kebijakan tambahan, memberikan tambahan istirahat selama 2 bulan bagi mereka. Jadi 5 bulan lamanya mereka bisa istirahat setelah melahirkan. Selain itu, ada kebijakan dengan menyiapkan kendaraan khusus untuk mereka (kendaraan untuk ibu hamil), dan mereka juga sudah tidak dapat shift malam. Makanan juga dibedakan dan sudah ada regulasinya.

3. Perusahaan dalam Kawasan IMIP telah diwajibkan dan didorong untuk melakukan penerapan Sistem Manajemen K3 serta melakukan Audit dan Sertifikasi SMK3 sejak tahun 2023. Kebijakan-kebijakan ini IMIP tuangkan dalam bentuk pernyataan Komitmen Kepatuhan Penerapan Norma Kerja dan Norma K3, selain dari Estate Regulation. Penerapan Sistem Manajemen K3 dalam Kawasan IMIP menjadi sorotan utama dalam Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Atas dasar itu, secara rutin Occupational Health and Safety Department PT IMIP melakukan assessment dan/atau pemeriksaan terhadap penyaluran dan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) yang diberikan kepada karyawan. Assessment yang dilakukan mencakup kesesuaian berbasis risiko lingkungan kerja. Ada 3 aspek penting, yaitu jenis APD, jumlah yang seharusnya didistribusikan ke masing-masing karyawan, dan kualitas APD yang akan digunakan.

Sebagai contoh, setiap karyawan wajib mendapatkan APD Mandatory (baju per 6 bulan, sepatu 1 tahun, helm 3 tahun, termasuk jas hujan). Namun, ketika rusak sebelum masa penukaran periode berjalan, karyawan yang bersangkutan bisa menukarkan untuk mendapatkan APD baru ke departemen kerja mereka masing-masing.

Masker disesuaikan dengan area kerja. Untuk area kerja dengan risiko tinggi, karyawan mendapatkan jenis respirator. Untuk area kerja normal misalnya *control room* dan area kantor, karyawan mendapatkan jenis masker 3M.

Hanya saja, ada beberapa fakta yang juga IMIP temukan atas APD yang telah disalurkan kepada karyawan. Ada kecenderungan perilaku, ketika mereka mendapat APD dari perusahaan mereka, para karyawan kemudian menjualnya melalui market place atau grup-grup di sosial media. Utamanya masker 3M yang mereka dapatkan. Alasannya, karena APD yang sebelumnya masih dapat digunakan. Dan hal ini juga diperkuat oleh alasan harga yang ditawarkan oleh usaha-usaha jual/beli APD yang sangat tinggi.

4. Upaya untuk pemenuhan hak terhadap 6.937 pekerja perempuan telah dilakukan guna mewujudkan kesetaraan dalam lingkungan kerja. Mulai dari kebijakan cuti hamil, cuti haid hingga pemisahan secara normatif dalam sarana transportasi dengan penyediaan ruangan khusus bagi para pekerja perempuan. Ada juga area pedestrian di jalur utama yang sudah dipisahkan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Untuk karyawan ibu hamil, selain kebijakan menyiapkan kendaraan khusus bagi mereka, mereka juga sudah tidak mendapat shift malam. Bahkan, setiap pekerja perempuan yang sedang hamil, lokasi kerjanya akan dipindahkan ke bagian administrasi kantor untuk menjaga kondisi kesehatan ibu hamil dan janin yang sedang dikandung.

Makanan juga dibedakan dan sudah ada regulasinya. Untuk ruang laktasi, secara khusus perusahaan tidak menyiapkan hal itu. Tapi, di masing-masing unit/departemen kerja ada ruangan khusus yang disiapkan buat tempat istirahat/bilik istirahat khusus untuk pekerja perempuan. Nah, ruangan ini bisa digunakan oleh ibu yang sedang dalam proses menyusui. Ruangan ini setiap harinya dibersihkan dan sudah dilengkapi dengan fasilitas pendinginan ruangan (AC), serta fasilitas penunjang lainnya.

5. IMIP telah menyiapkan klinik konseling psikologi bagi karyawan perempuan yang diduga memperoleh perlakuan pelecehan di lingkungan kerja mereka. Konseling ini merupakan bagian pelayanan di Klinik IMIP. Selain itu, berdasarkan aturan perusahaan yang berlaku, telah diterapkan sanksi tegas berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para pelaku pelecehan seksual terhadap karyawan perempuan.

Pimpinan unit dan/atau departemen kerja, yang ada di dalam Kawasan IMIP juga, secara terbuka menjadi sebuah wadah untuk menyalurkan aspirasi dan/atau laporan jika ada karyawan dan/atau melihat teman karyawan mereka mendapat pelecehan di tempat kerjanya.

Selain itu, IMIP juga memastikan upaya dalam mengedepankan langkah preventif terhadap potensi tindak pelecehan seksual, semisal dengan penyuluhan atau kampanye. Sebab, IMIP menilai alih-alih mengontrol moralitas seorang karyawan, sosialisasi dan edukasi lebih relevan untuk dijalankan. Hal ini menjadi salah satu upaya pencegahan yang telah dilakukan.

Tambahan informasi, sebagai bagian dari upaya mewujudkan kesetaraan yang sama dalam lingkungan kerja utamanya bagi para karyawan perempuan, perusahaan telah memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi karyawan Perempuan untuk menjadi pemimpin departemen/divisi tempat mereka bekerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan peluang dan kesempatan yang sama dalam peningkatan karir dan melanjutkan pendidikan seperti program beasiswa dalam negeri dan luar negeri yang sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan. (*)

Dengan Hormat,



Dedy Kurniawan

Head of Media Relations PT IMIP