

PERLINDUNGAN HAM BAGI TENAGA KERJA DISABILITAS PADA PT PERTAMINA REFINERY UNIT V BALIKPAPAN

Wahyuning Utami Putri
Mahasiswi Fakultas Hukum UNS

Maria Madalina
Dosen Hukum Tata Negara Fakultas Hukum UNS

ABSTRACT

This legal research aims to find out the configuration of human right protection for disability workers conducted at PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan and what are the constraints faced by the companies in providing protection to disability workers. This writing is a legal research based on empirical or non-doctrinal research in order to discover the real circumstances occurred on the research sites.

The research uses primary data in the form of observation and interview, as well as secondary data in the form of Act No. 8 of 2016 on Disability, Act No. 13 of 2003 on Employment and Government Ordinance No. 43 of 1998 on Disability Welfare Efforts. The data was collected by library research of legal material relating to the research and data obtained from field observations and interviews to the Employment Section Head and to the disability workers in PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan.

The results show 4 (four) kinds of conclusions. Firstly, the protection of disability workers is already running but have not been optimal yet. The disability workers have been granted the rights under applicable law. Secondly, PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan has not fulfilled the obligation to employ disability workers at least 2% of the total workers owned by the company. Thirdly, PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan also has not provide disabled facilities to disability workers. Last, the obstacles faced by PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan in providing protection to disability workers due to the absence of regulation from PT. Pertamina in applying laws and the lack of government socialization and supervision in the implementation of the law as well as lack of public understanding of the rights that should obtained by People with Disabilities (PwDs).

Keyword: Protection, Rights, Workers, Disabilities, PT. Pertamina

ABSTRAK

Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan HAM bagi pekerja disabilitas yang dilakukan pada PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan dan apa saja kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja disabilitas. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum empiris atau *non-doctrinal research* untuk mengetahui keadaan nyata yang terjadi di lapangan.

Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa observasi dan wawancara, serta data sekunder berupa undang-undang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan studi kepustakaan dari bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian serta data-data yang didapatkan dari pengamatan di lapangan dan wawancara .

Pada pembahasan dihasilkan 4 (empat) kesimpulan. Pertama, perlindungan pekerja disabilitas sudah berjalan namun belum optimal. Kedua, PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan belum memenuhi kewajiban untuk memperkerjakan pekerja disabilitas minimal 2% dari total seluruh pekerja yang dimiliki oleh perusahaan. Ketiga, PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan juga belum memberikan fasilitas ramah difabel kepada pekerja disabilitas. Terakhir, kendala yang dihadapi PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja disabilitas dikarenakan belum adanya aturan Pertamina Pusat dalam menerapkan undang-undang serta kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam penerapan undang-undang serta kurangnya pemahaman masyarakat mengenai hak-hak penyandang disabilitas.

Kata kunci: Perlindungan, Hak, Pekerja, Disabilitas, PT. Pertamina.

A. PENDAHULUAN

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD NRI 1945) menyebutkan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sebagai konsekuensi atas pasal tersebut maka hukum ditempatkan pada kedudukan tertinggi dalam rangka penyelenggaraan negara yang dituangkan dalam sebuah konstitusi yaitu UUDNRI 1945. Menurut J.G. Steenbeek, konstitusi sebagai aturan dasar tertinggi memuat 3 (tiga) hal pokok yaitu (1) adanya jaminan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM), (2) ditetapkannya susunan ketatanegaraan yang juga bersifat fundamental (Sri Soemantri, 2006 : 59 – 60).

Perlindungan dan pemenuhan HAM maupun hak warga negara menjadi inti dari konsepsi negara hukum sehingga penyelenggaraan negara harus diorientasikan pada perlindungan dan pemenuhan HAM dan hak warga negara (Moh. Mahfud MD, 2003 : 165). Hak-hak yang diatur dalam konstitusi adalah hak yang tidak dapat dilanggar oleh siapapun serta merupakan hak yang melekat sebelum lahir dan tidak tergantung pada negara. Ruang lingkup hak asasi yang dimiliki mencakup siapapun tanpa terkecuali termasuk penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas adalah kelompok masyarakat yang memiliki penderitaan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dimana interaksi seringkali dapat mengurangi partisipasi penuh dan efektif dalam kehidupan bermasyarakat (*International Labour Office*, 2006 : 3 -4)

Di Indonesia, perlindungan hak penyandang disabilitas ada pada ketentuan Pasal 28 A UUDNRI 1945 yang menjelaskan bahwa hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling dasar bagi seluruh manusia. Hak hidup merupakan bagian dari hak asasi yang memiliki sifat tidak dapat ditawar lagi (*non derogable rights*). Hak hidup mutlak harus dimiliki setiap orang, karena tanpa adanya hak untuk hidup, maka tidak ada hak-hak asasi lainnya. Sejalan dengan pasal tersebut, pasal 28 I ayat (1) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa setiap insan manusia baik dalam kondisi disabilitas maupun non-disabilitas memiliki hak-hak yang telah tercantum pada pasal tersebut. Setiap manusia lain tidak memiliki hak untuk mengurangi atau menghilangkan atau menghapus setiap hak yang dimiliki orang lain atas dasar kondisi fisik yang dimiliki atau orang tersebut memiliki kekuasaan lebih dari yang lainnya.

Hak fundamental yang dimiliki penyandang disabilitas dituangkan dalam Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang dijelaskan bahwa setiap manusia wajib diberikan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi oleh pihak manapun. Serta ditambahkan dengan undang-undang yang khusus sepenuhnya untuk memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas yaitu Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Cacat.

Upaya perlindungan bagi penyandang disabilitas haruslah dibarengi dengan adanya peningkatan kesejahteraan bagi kaum disabilitas, hal ini dapat diwujudkan dengan dibukanya kesempatan kerja bagi kaum disabilitas. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamatkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh hak untuk bekerja termasuk di dalamnya adalah kaum disabilitas. Kaum disabilitas bukanlah tidak dapat bekerja melainkan belum ada kesempatan yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mempekerjakan disabilitas minimal 2% dari jumlah pekerja yang dimilikinya, seperti tercantum dalam Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Perusahaan yang memiliki kewajiban adalah instansi pemerintah dan perusahaan swasta termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Pertamina (Persero) sebagai salah satu perusahaan BUMN besar di Indonesia memiliki beberapa perusahaan di bawahnya seperti Unit Pengolahan atau yang biasa disebut *Refinery Unit* II, III, IV, V, VI dan VIII yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Keseluruhan perusahaan tersebut

memiliki kewajiban untuk memperkerjakan disabilitas termasuk Pertamina Refinery Unit V yang terletak di Balikpapan.

Tujuan dari penulisan hukum ini adalah untuk mengetahui perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja disabilitas pada PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan serta hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan dalam rangka memberikan perlindungan HAM kepada penyandang disabilitas.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian empiris atau *non doctrinal research* untuk mengetahui keadaan yang sebagaimana terjadi di lapangan kemudian mengidentifikasi hukum yang terdapat dalam masyarakat berdasarkan pada fakta yang terjadi di lapangan (Soerjono Soekanto, 2014 : 32). Penelitian hukum empiris menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu suatu tata cara penelitian guna menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata. Oleh karena itu, penelitian menggunakan data primer berupa hasil observasi atau pengamatan langsung di lapangan dan melakukan wawancara kepada beberapa responden yang dilakukan pada PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan beralamat di Jalan Yos Sudarso Nomor 1 Balikpapan, Kalimantan Timur serta data sekunder berupa Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Kesejahteraan bagi Penyandang Cacat.

Analisis data yang digunakan adalah analisa kualitatif dengan interaktif model yaitu komponen reduksi data dan penyajian data dilakukan bersama dengan pengumpulan data, kemudian setelah data terkumpul maka tiga komponen tersebut berinteraksi dan bila kesimpulan dirasa kurang maka perlu ada verifikasi dan penelitian kembali dengan mengumpulkan data di lapangan.

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan HAM Bagi Pekerja Disabilitas pada PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan

Bentuk perlindungan terhadap pekerja disabilitas pada Pertamina RU V masih minim. Masih terdapat beberapa hak-hak yang belum dipenuhi oleh perusahaan terhadap penyandang disabilitas, diantaranya belum terdapat adanya

fasilitas-fasilitas perusahaan yang ramah difabel baik pada Kantor Diklat, Kantor Besar maupun Kantor Asset yang merupakan pusat administrasi perkantoran serta Kantor Operasional Kilang.

Penggolongan disabilitas pada Pasal 4 UU Disabilitas terdapat 3 (orang) pekerja penyandang disabilitas dengan derajat kecacatan yang berbeda, yaitu Bapak Muhammad Ali, Bapak Sunaryono dan Bapak Asyiadi. Bapak Muhammad Ali merupakan pekerja di bagian inventarisasi yang mengalami *stroke* sehingga menyebabkan setengah tubuhnya tepatnya di bagian kiri tidak dapat berfungsi dengan optimal dan membuatnya tidak dapat bergerak dengan mudah atau dapat dikatakan Pak Muhammad Ali mengalami kelumpuhan, sehingga membutuhkan bantuan tongkat kayu untuk berjalan. Bapak Sunaryono adalah pekerja pada fungsi *purchasing* atau pengadaan barang bagian administrasi yang mengalami kecacatan pada kaki, sehingga menyebabkannya tidak dapat berjalan dengan normal dan membutuhkan tongkat/*kruck*. Sedangkan Bapak Asyiadi merupakan pekerja pada fungsi asset yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2016 sehingga menyebabkan dirinya menderita tuna netra sebagian. Pada awalnya Bapak Asyiadi merupakan pekerja pada bagian *Health, Safety, Environment (HSE)* namun karena mengalami kecelakaan kerja sehingga menyebabkan beliau tidak dapat bekerja optimal pada bagian tersebut kemudian dipindahkan pada bagian *asset* yang pekerjaannya lebih banyak di kantor daripada di lapangan.

Bentuk perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas pada Pertamina RU V beberapa diantaranya adalah dengan dipenuhinya hak-hak pekerja disabilitas yang tidak membedakan dengan pekerja lain. Para pekerja disabilitas yang ada pada Pertamina RU V menyadari memiliki kekurangan yang menyebabkannya tidak dapat bekerja secara optimal. Ketiga pekerja tersebut tidak mendapatkan diskriminasi dalam hal kenaikan golongan, namun sangat kecil kemungkinan untuk dapat menjadi *Asistan Manager, Section Head* atau *Area Manager*. Hal tersebut dikarenakan untuk menjadi pejabat kantor harus siap baik rohani maupun jasmani untuk mengemban tugas yang lebih berat daripada pekerja yang lainnya. Sedangkan pekerja disabilitas tidak disarankan untuk mendapatkan hal tersebut.

Meskipun sebagai kaum minoritas pada Pertamina RU V, tidak serta merta membuat para pekerja disabilitas tersebut menjadi beerkecil hati atau merasa tidak mampu dalam segala bidang pekerjaan yang mereka emban. Para pekerja tersebut tetap bekerja sesuai dengan tupoksi ataupun *jobdesk* masing-masing, sehingga atas hal tersebut pekerja disabilitas yang ada pada Pertamina RU V

mendapatkan apa yang telah menjadi haknya, yaitu :

- a. Setiap pekerja berhak atas upah atau imbalan berupa gaji, tunjangan, fasilitas kerja, penadapatan lain dan penghargaan yang telah diterapkan;
- b. Setiap karyawan berhak atas waktu istirahat serta cuti sebanyak 12 (dua belas) hari dalam jangka waktu 6 (enam) bulan atau 24 (dua puluh empat) hari dalam jangka waktu setahun;
- c. Setiap karyawan berhak atas program asuransi kesehatan yang disediakan oleh perusahaan;
- d. Setiap karyawan diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang kini menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan);
- e. Setiap karyawan berhak atas program dana pension yang telah disediakan oleh perusahaan;
- f. Setiap karyawan berhak atas pembelaan hukum dari dan atas biaya perusahaan yaitu bagi karyawan yang terancam dana tau terkena kasus hukum pidana oleh yang berwajib dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang bersangkutan dengan kepentingan perusahaan;
- g. Setiap karyawan berhak atas segala keperluan baik akomodasi maupun transportasi selama melaksanakan perjalanan dinas dengan menyertakan surat perjalanan dinas;
- h. Setiap karyawan berhak atas rumah dinas perusahaan (RDP) atau 1 (satu) blok apartemen milik PT Pertamina (Persero) RU V Balikpapan;

Para pekerja disabilitas yang ada pada Pertamina RU V mendapatkan semua hak tersebut diatas yang diberikan perusahaan tanpa ada diskriminasi ataupun perbedaan dengan pekerja non-disabilitas. Terkhusus Bapak Muhammad Ali, ruangan beliau berada di lantai 2 (dua) gedung, sedangkan mushola gedung berada di lantai bawah sehingga untuk mempermudah Bapak Muhammad Ali untuk melaksanakan ibadah sholat, dibuatkan ruangan kecil pada ruangnya untuk beliau melaksanakan ibadahnya, serta untuk mempermudah mengambil air wudlu, dibuatkan aliran air yang lebih rendah dan terjangkau ketika Bapak Muhammad Ali berwudlu sambil duduk karena tidak kuat untuk berdiri lama.

Selain hak yang diberikan perusahaan sama dengan hak pekerja lainnya, pekerja disabilitas mendapatkan satu hak tambahan yang membedakan dengan pekerja lain, yaitu hak cuti untuk pemeriksaan kesehatan di luar hak cuti yang

diberikan perusahaan. Ketiga pekerja disabilitas saat diwawancarai menceritakan mendapat cuti tambahan tanpa adanya pemotongan hak cuti karyawan saat melakukan cek kesehatan (kontrol). Meskipun hak tersebut menjadikan sebuah perbedaan, namun hal ini dilakukan guna melindungi dan menghormati hak pekerja disabilitas yang ada pada Pertamina RU V Balikpapan.

Pertamina RU V Balikpapan, memberikan kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja seoptimal mungkin. Perusahaan memindahkan pekerja disabilitas ke beberapa fungsi perusahaan yang tidak terlalu banyak membutuhkan pekerjaan lapangan. Seperti halnya pada Bapak Sunaryono dan Bapak Asyadi. Bapak Sunaryono sebelumnya adalah pekerja pada fungsi perkilangan, namun setelah mengalami kecelakaan diluar jam kerja yang menyebabkan kakinya tidak dapat bekerja secara optimal akhirnya beliau dipindahkan ke fungsi *purchasing* dengan pekerjaan yang lebih ringan dan tidak terlalu banyak membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar,

Bapak Asyadi sebelum menyandang disabilitas merupakan pekerja di fungsi HSE, namun beliau mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaannya yaitu bagian kepala di sekitar mata tertimpa gas pemadam api sehingga menyebabkan matanya menjadi rabun dan tidak dapat bekerja. Sehingga kemudian Bapak Asyadi dipindah ke bagian asset yang memiliki resiko lebih kecil daripada di fungsi sebelumnya. Sedangkan Bapak Muhammad Ali, tidak dipindahkan dari fungsinya karena telah memasuki usia menjelang pensiun sejak beliau sakit yaitu pada bulan Agustus 2017 dan akan pensiun pada bulan Mei tahun 2018.

Meskipun telah melaksanakan kewajiban dalam memberikan hak-hak kepada disabilitas, namun sayangnya Pertamina sebagai perusahaan BUMN besar belum melaksanakan beberapa kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh perusahaan baik negeri maupun swasta, yaitu:

- a. Aksesibilitas gedung sebagaimana tertera dalam Pasal 12 UU Disabilitas, yaitu:
 - 1) akses ke, dari dan di dalam bangunan;
 - 2) pintu, tangga, lift khusus untuk bangunan bertingkat;
 - 3) tempat parkir dan tempat naik turun penumpang;
 - 4) toilet;
 - 5) tempat minum;
 - 6) tempat telepon;

- 7) peringatan darurat;
- 8) tanda-tanda atau signage

PT Pertamina RU V tidak memberikan akses gedung khusus bagi pekerja disabilitas, tidak terdapat adanya akses yang mudah bagi pekerja disabilitas dimana pekerja disabilitas yang berada tidak pada lantai 1 (satu) harus naik ke lantai atas menggunakan tangga.

Bangunan perkantoran tidak dilengkapi dengan adanya toilet khusus bagi pekerja disabilitas, meskipun tidak ada pegawai disabilitas yang membutuhkan toilet khusus karena masih mampu menggunakan toilet konvensional akan tetapi dirasa perlu diberikan adanya toilet khusus disabilitas.

Fasilitas lain yang menunjang aktivitas sehari-hari dan seharusnya ada bagi disabilitas lainnya, seperti jalur khusus disabilitas, parkir khusus disabilitas tidak terdapat di perkantoran PT Pertamina RU V, hal tersebut diakibatkan masih sedikitnya pegawai disabilitas serta derajat kecacatan pegawai yang dirasa masih belum membutuhkan aksesibilitas gedung yang menunjang kekurangan pegawai disabilitas.

- b. Ketentuan minimal pekerja disabilitas sebagaimana tertera dalam Pasal 53 ayat (1) UU Disabilitas, yaitu :

Pasal 53 ayat (1) yang berbunyi, “Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.”

Pertamina RU V Balikpapan memiliki jumlah pekerja sebanyak 940 orang pekerja (tidak termasuk pekerja *outsourcing*) yang diperoleh berdasarkan data pegawai *Human Resources Development*. Apabila dikaitkan dengan peraturan pada UU Disabilitas diatas, Pertamina RU V harus mempekerjakan 2% dari 940 yaitu tidak kurang dari 18 pegawai disabilitas. Namun nyatanya setelah dilakukan penelitian, hanya terdapat 3 (tiga) orang pegawai disabilitas dengan derajat kecacatan yang rendah, yaitu *stroke*, kurang penglihatan serta cacat kaki.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Section Head HRBP* terdapat beberapa hal yang menyebabkan tidak terpenuhi ketentuan tersebut. Salah satu diantaranya adalah tidak terpenuhinya tahapan-tahapan seleksi

yang harus dilalui selama proses rekrutmen untuk menjadi pegawai tetap Pertamina. Proses seleksi ini berlaku untuk rekrutmen seluruh pegawai tetap Pertamina baik disabilitas maupun non-disabilitas.

Pada tahapan-tahapan seleksi yang harus dilalui untuk menjadi pegawai Pertamina setidaknya harus melalui 7 (tujuh) tahapan atau seleksi. Hal tersebut diterapkan tidak hanya untuk penyandang disabilitas melainkan untuk seluruh pegawai, sehingga apabila calon pekerja tidak mampu lolos ataupun melewati proses seleksi maka calon pekerja tersebut tidak dapat diterima menjadi pegawai Pertamina. Hal ini yang banyak menjadi permasalahan bagi penyandang disabilitas maupun perusahaan karena selain menjalankan amanat pada UU Disabilitas, Pertamina juga harus menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus menetapkan standar seleksi tinggi bagi pegawai baik disabilitas maupun non disabilitas.

Pasal 28 PP Nomor 43 tahun 1998 menyebutkan bahwa, “*Setiap pengusaha harus memperkerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja dalam perusahaannya.*” Atas dasar tersebut Pertamina RU V hingga saat ini belum menerima adanya pekerja disabilitas yang merupakan disabilitas sejak awal masuk, dikarenakan belum terdapat pelamar disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan.

Indonesia sebagai negara hukum yang berlandaskan pada konstitusi sebagai aturan dasar tertinggi minimal memuat tiga hal pokok yaitu: (1) adanya jaminan dan penghormatan terhadap Hak asasi manusia dan warga negaranya; (2) ditetapkannya susunan kenegaraan suatu negara yang bersifat fundamental; dan (3) adanya pembagian dan pembatasan tugas ketatanegaraan yang juga bersifat fundamental. (Sri Soemantri, 2006 : 59 – 60). Hak asasi manusia sebagai dasar fundamental harus ditegakkan demi terwujudnya negara Indonesia sebagai negara hukum, tak terkecuali pada penegakan HAM bagi tenaga kerja disabilitas. Pertamina RU V sebagai perusahaan BUMN besar memberikan sebuah contoh besar kepada perusahaan lain bahwasanya disabilitas bukan berarti tidak dapat bekerja namun tidak adanya kesempatan baginya untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 28 A UUD NRI 1945 yang berbunyi bahwa, “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”.

Pasal 28 E ayat (1) UUD NRI 1945 berbunyi bahwa “Setiap orang bebas untuk memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.”

Pasal 28 I ayat (1) UUD NRI 1945 yang menerangkan bahwa “Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun”.

Pertamina RU V telah selayaknya melaksanakan dan menghormati hadirnya pasal-pasal tersebut dengan diberikannya kesempatan bekerja bagi pekerja penyandang disabilitas serta pelamar kerja disabilitas dengan tidak membedakan adanya syarat khusus sehat jasmani maupun rohani dalam syarat pelamar kerja. Tidak hanya berhenti demikian, Pertamina RU V memberikan hak-hak pegawai secara penuh dan merata tanpa membedakan terhadap pekerja non-disabilitas.

Pertamina RU V memberikan hak asasi manusia terhadap pekerja disabilitas sesuai Pasal 28I ayat (1) UUD NRI 1945 dengan memberikan kebebasan dan kemerdekaan kepada pekerja dsabilitas termasuk dalam menyampaikan pendapat dan mengemukakan suara yang dimilikinya tanpa ada pengurangan dikarenakan disabilitas.

2. Hambatan PT Pertamina Refinery Unit V Balikpapan dalam Memberikan Perlindungan terhadap Hak Pekerja Disabilitas

Penyandang disabilitas secara umum masih menjadi problematika yang cukup besar di Negara Indonesia. Penyandang disabilitas kerap kali menjadi pihak yang tersisihkan dalam proses pembangunan Nasional. Pada umumnya penyandang disabilitas tidak mendapatkan tempat dan posisi yang layak dalm kehidupan sosial dan masyarakat, termasuk untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal inilah yang sering dijadikan sebagai argument sebuah lembaga atau perusahaan untuk tidak membuka lowongan kerja untuk penyandang disabilitas. UU Disabilitas seakan hadir hanya sebagai pelengkap tanpa ada implementasi

penuh dari berbagai elemen. Demikian halnya pada PT Pertamina RU V Balikpapan masih memiliki kendala dalam perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas yang dibedakan menjadi dua faktor, yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal yang menghambat perlindungan pekerja disabilitas yang berasal dari dalam perusahaan adalah :

- PT Pertamina RU V merupakan sebuah perusahaan minyak dan gas yang memiliki resiko kecelakaan kerja cukup tinggi sehingga membutuhkan orang-orang cepat dan tanggap menghadapi segala pekerjaan dan segala kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi;
- Pekerjaan kantor PT Pertamina membutuhkan orang-orang yang cepat dan mudah dikirim kemanapun sesuai tugas dinas perusahaan, bisa jadi ke tempat yang memang sulit akses terkhusus bagi penyandang disabilitas;
- Tidak adanya fasilitas penunjang perusahaan yang khusus diberikan kepada disabilitas.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang menghambat adanya perlindungan terhadap pekerja disabilitas yang berasal dari luar perusahaan adalah :

- Belum adanya keberanian perusahaan dalam mengimplementasikan UU Disabilitas serta PP Nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat dalam perekrutan tenaga kerja pada PT Pertamina RU V Balikpapan.;
- Kurangnya tenaga kerja disabilitas yang memenuhi kriteria perusahaan dalam mendapatkan pekerjaan. Pertamina yang memiliki standar tinggi dalam proses penyaringan pekerja dengan melalui 7 (tujuh) tahapan yang harus dilalui dan lolos seleksi menyebabkan tidak turut tersaringnya pekerja disabilitas. Hal ini dapat terjadi mengingat pendaftar yang cukup banyak serta kuota penerimaan yang sedikit sehingga seleksi ketat yang terjadi tidak jarang menyebabkan gagalnya pekerja disabilitas untuk menjadi pekerja Pertamina;
- Kurangnya sosialisasi dan pengawasan dari pemerintah tentang pelaksanaan Undang-Undang yang melindungi hak pekerja disabilitas;

- Tidak adanya instruksi dari Pertamina Pusat akan adanya penerimaan pekerja disabilitas sehingga perusahaan daerahpun belum memiliki keberanian untuk melakukan penerimaan pekerja disabilitas.
- Masih kurangnya pengetahuan penyandang disabilitas yang berada pada usia kerja mengenai hak-hak yang dimilikinya yang telah tercantum jelas pada peraturan perundang-undangan sehingga masih belum adanya keberanian dari penyandang disabilitas untuk menuntut hak-hak yang seharusnya dimilikinya terkait hak memperoleh pekerjaan yang layak dari instansi atau perusahaan.

Pada dasarnya Pertamina RU V dalam memberikan perlindungan hak pekerja disabilitas tidak memiliki kendala yang cukup besar. Hak-hak yang harus diterima penyandang disabilitas diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan. Namun sayangnya pekerja disabilitas yang ada pada Pertamina RU V bukan berdasarkan hasil rekrutmen melainkan karena adanya kecelakaan kerja atau faktor penyakit.

Berdasarkan kendala dari dalam perusahaan yang dihadapi oleh perusahaan, hanya dikarenakan jenis perusahaan beresiko tinggi bagi pekerja disabilitas serta kurangnya kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas penunjang bagi pekerja disabilitas. Akan tetapi sebenarnya perusahaan dapat memberikan program khusus penerimaan pekerja disabilitas dengan pesaing disabilitas pula untuk ditempatkan pada fungsi-fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan perkantoran seperti fungsi *Legal*, fungsi inventaris, asset, HR dan lainnya yang memang tidak memerlukan banyak kegiatan lapangan dan kegiatan perkilangan. Dengan adanya program khusus tersebut, akan diperoleh pekerja disabilitas dengan kemampuan yang unggul dan dapat bersaing dengan pekerja non disabilitas. Akibatnya dikarenakan perusahaan memiliki jumlah disabilitas yang memenuhi standar undang-undang, maka perusahaan akan menyadari pentingnya sarana atau fasilitas penunjang yang dibutuhkan oleh pekerja disabilitas. Saat ini Pertamina belum menyediakan fasilitas penunjang disabilitas dikarenakan masih minimnya pekerja disabilitas yang ada di kantor.

Kendala dari luar yang dihadapi oleh Pertamina RU V dalam mengimplementasi UU Disabilitas dan PP yang melindungi hak-hak penyandang disabilitas belum dapat dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut

merupakan tugas bersama antara Pertamina dan pemerintah agar tercipta pengimplementasian yang tepat sesuai undang-undang serta adanya bantuan dari seluruh elemen masyarakat untuk memandang bahwa pemenuhan hak bagi disabilitas merupakan sebuah upaya pemenuhan hak asasi manusia.

Kendala dari luar lainnya adalah pekerja disabilitas yang ada pada saat ini belum memenuhi kriteria jabatan yang ditetapkan sebagai standar perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena masih banyak paradigma yang berkembang bahwa penyandang disabilitas adalah orang yang tidak hanya memiliki keterbatasan mental ataupun fisik melainkan orang yang tidak dapat berbuat apa-apa sehingga sering terjadi adanya diskriminasi. Dengan demikian dapat menimbulkan rasa tidak percaya diri dalam penyandang disabilitas dalam mengembangkan potensi diri dan berkompetisi selayaknya bukan penyandang disabilitas baik fisik maupun mental.

Dengan demikian, peran seluruh elemen mulai dari masyarakat, perusahaan sendiri hingga pemerintah sangat diperlukan dalam perlindungan HAM bagi pekerja disabilitas. Masyarakat harus memberikan paradigma positif agar tumbuh bibit unggul disabilitas yang memiliki jiwa berkompetisi tinggi. Perusahaan harus dapat secara adil memberikan perlindungan HAM baik kepada pelamar pekerjaan ataupun bagi orang sudah bekerja pada perusahaan yang merupakan penyandang disabilitas. Serta pemerintah harus secara aktif dan optimal memberikan sosialisasi-sosialisasi terhadap undang-undang yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja disabilitas agar perusahaan memahami dan dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan undang-undang serta penyandang disabilitas memahami dan dapat menggunakan hak-hak yang seharusnya mereka miliki guna terciptanya pemenuhan hak asasi manusia bagi pekerja disabilitas.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil pembahasan yang telah penulis kaji sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan penulisan sebagai berikut:

1. Perlindungan kepada pekerja disabilitas oleh Pertamina RU V sudah berjalan meskipun belum optimal. Pekerja disabilitas mendapatkan hak-haknya tanpa membedakan dengan pekerja lainnya, seperti hak atas upah, hak cuti, hak asuransi kesehatan, hak atas dana pensiun, hak atas pembelaan hukum, hak atas

transportasi dan akomodasi serta hak atas rumah dinas perusahaan. Satu hak yang diberikan oleh Pertamina sebagai penghormatan terhadap pekerja disabilitas adalah hak cuti dan/atau hak datang terlambat untuk menjalani pengobatan (control kesehatan) di luar cuti wajib perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;

2. Pertamina RU V belum melaksanakan kewajiban untuk memperkerjakan minimal jumlah pekerja disabilitas sesuai Pasal 53 UU Disabilitas yaitu sebesar 2% dari jumlah pekerja dengan alasan belum ada rekrutmen khusus untuk penyandang disabilitas, serta belum adanya pekerja disabilitas yang memenuhi kriteria atau syarat penerimaan pekerja Pertamina.
3. Selain minimal pekerja, Pertamina RU V juga belum melaksanakan kewajiban aksesibilitas kepada pekerjanya yang menyandang disabilitas dikarenakan masih minimnya jumlah pekerja disabilitas serta masih belum dibutuhkannya akses gedung khusus untuk pekerja disabilitas. namun hal tersebut ditanggulangi dengan dipindahkannya pekerja disabilitas ke ruangan yang lebih mudah diakses dan diberikan fasilitas yang mempermudah aktivitas sehari-hari dari pekerja, seperti mushola kecil di ruang pekerja disabilitas, tempat wudlu khusus serta dipindahkan ke lantai dasar yang tidak memerlukan naik tangga;
4. Kendala yang dihadapi oleh Pertamina RU V lebih banyak berasal dari luar perusahaan, dimana adanya ketidakberanian Pertamina Pusat dalam menerapkan aturan sesuai undang-undang, kurangnya sosialisasi dari pemerintah dimana hingga saat ini masih jarang pekerja maupun pelamar kerja yang memahami mengenai aturan tersebut, serta kurangnya perhatian dari calon pekerja disabilitas bahwa mereka memiliki hak untuk menjadi pekerja di Pertamina RU V.

Atas hasil pembahasan dan kendala yang dihadapi oleh Pertamina RU V, penulis memberikan beberapa saran guna terciptanya perlindungan HAM bagi pekerja disabilitas, sebagai berikut :

1. Bagi Pertamina RU V untuk dapat membuka lowongan pekerjaan khusus untuk disabilitas. Belum adanya pekerja disabilitas yang memenuhi kriteria bisa jadi disebabkan karena sedikitnya jumlah pelamar disabilitas akibat pekerja disabilitas memiliki rasa kurang percaya diri apabila harus berkompetisi dengan pelamar kerja non disabilitas. Dengan demikian, akan didapatkan pekerja disabilitas unggulan untuk dipekerjakan di Pertamina RU V serta atas hasil tersebut dapat

memberikan masukan kepada Pertamina Pusat untuk membuat kebijakan mengenai penerimaan pekerja disabilitas;

2. Pertamina RU V dapat mulai mencoba untuk membangun akses bagi pekerja disabilitas, misalnya dari pengadaan parker khusus disabilitas atau toilet yang menunjang pekerja disabilitas. Karena seiring berjalannya waktu, akan bertambah pekerja disabilitas lainnya dengan derajat kecacatan yang berbeda sehingga persiapan demikian dapat membantu Pertamina RU V untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja disabilitas;
3. Bagi pemerintah, harus lebih menggiatkan sosialisasi terkait UU Disabilitas mengingat masih sedikit jumlah elemen masyarakat yang memahami aturan tersebut. Serta harus lebih giat dalam melakukan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan apakah perusahaan yang ada telah melaksanakan kewajiban sesuai aturan tersebut agar tercipta perlindungan HAM bagi pekerja disabilitas yang sesuai dengan cita-cita undang-undang.
4. Pemerintah khususnya Pemerintah Kota Balikpapan perlu membuat adanya aturan pelaksana UU Disabilitas maupun PP Nomor 43 tahun 1998 baik berupa Peraturan Daerah ataupun Peraturan Walikota atau Surat Keputusan Dinas Ketenagakerjaan atau pihak yang berwenang lain agar lebih giat adanya pengawasan dan pelaksanaan kewajiban oleh perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja disabilitas;
5. Bagi pekerja disabilitas harus lebih memahami kembali hak-hak yang seharusnya diberikan oleh perusahaan agar perusahaan lebih memberikan perhatian sebagai bentuk perlindungan kepada kaum disabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Moh. Mahfud MD. 2003. *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia: Studi Tentang Interaksi Politik dan Kehidupan Ketatanegaraan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Soemantri. 2006. *Prosedur dan Sistem Perubahan Konstitusi*. Bandung: PT Alumni
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press

Jurnal

- International Labour Office*, 2006. Kaidah ILO tentang Pengelolaan Penyandang Cacat di Tempat Kerja. *ILO Publication*. Jakarta.

UNDANG-UNDANG

- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Penyandang Cacat.