

KAJIAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PROYEK RDMP RU V BALIKPAPAN & LAWE-LAWE



KAJIAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PROYEK RDMP RU V BALIKPAPAN DAN LAWE-Lawe

PT Kilang Pertamina Balikpapan (“KPB”) melalui lembaga/institusi Independen yaitu Pusat Studi Hukum HAM, Human Rights Law Studies (“HRLS”) yang berada di bawah Fakultas Hukum Universitas Airlangga telah melakukan Kajian Hak Asasi Manusia (HAM) terhadap proyek RDMP RU V Balikpapan & Lawe-lawe. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan oleh HRLS tersebut, didapat hasil kajian dengan mempertimbangkan 7 (tujuh) aspek HAM sebagai berikut:

- a. Aspek non-diskriminasi dalam bekerja;
- b. Larangan penggunaan tenaga kerja anak dan kerja paksa;
- c. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul;
- d. Kondisi lingkungan pekerjaan yang layak terkait kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. Kondisi dan lingkungan kerja yang adil;
- f. Kepemilikan hak atas tanah masyarakat; dan
- g. Hak-hak budaya dan/atau masyarakat adat.

Berikut uraian hasil kajian terhadap 7 (tujuh) aspek HAM tersebut di atas, sebagai berikut:

I. Aspek Non-diskriminasi dalam Bekerja

Aspek non-diskriminasi dalam bekerja ini berarti bahwa tiap-tiap pekerja dijamin atas perlakuan yang sama tanpa memandang ras, agama dan jenis kelamin tertentu. Prinsip non-diskriminasi ini diatur dalam dalam Pasal 88 Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) KPI, yang menyatakan bahwa "*setiap pekerja mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun.*"

a. Potensi Risiko:

1. Lowongan pekerjaan hanya dibuka untuk jenis kelamin tertentu.
2. Tidak ada kesempatan untuk perencanaan karier.
3. Kelompok rentan khususnya Perempuan tidak diberi kesempatan yang sama di tempat kerja dibandingkan dengan laki-laki.
4. Komunitas lokal termasuk kelompok budaya dan etnis tidak diberi kesempatan untuk bekerja karena agama/ras mereka.
5. Pekerja yang berasal dari kelompok budaya atau etnis tertentu tidak difasilitasi untuk mempraktikkan praktik dan rutinitas mereka selama bekerja.

b. Dampak:

1. Preferensi *gender* yang disyaratkan dalam rekrutmen kerja mempersempit dan menghambat kesempatan kerja bagi pelamar yang potensial.
2. Keluhan/pengaduan yang disampaikan oleh pekerja di KPB dan Kontraktor Utama.

- c. Langkah-langkah Mitigasi yang Diusulkan:
Pemantauan rutin terhadap Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktor dalam memenuhi hak-hak pekerjaannya untuk mendapatkan kesempatan yang sama di tempat kerja tanpa bias gender, ras, atau agama.
- d. Langkah-langkah Mitigasi yang Dilakukan:
1. Dalam proses rekrutmen, KPB mempresentasikan persyaratan pekerjaannya yang terutama berfokus pada pencarian karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan khusus yang akan membantu berkontribusi pada proyek. KPB tidak secara ketat membatasi pekerjaannya pada jenis kelamin tertentu, sehingga memungkinkan semua orang untuk melamar posisi yang kosong di perusahaannya.
 2. Dalam proses rekrutmen, KPB dan Kontraktor Utama mempertimbangkan untuk mempekerjakan pekerja dari masyarakat lokal dan kelompok etnis/budaya ketika ada posisi yang tersedia untuk mereka, namun tidak membutuhkan keterampilan yang tinggi.
 3. Prinsip non-diskriminasi tercantum dalam Pasal 88 PKB (PKB) PT. Pertamina (Persero) ("Pertamina Holding"), yang menyatakan bahwa *"setiap pekerja mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun"*.
 4. Berita Acara Komitmen Bersama pada tanggal 14 September 2022 yang melibatkan partisipasi KPB dan para Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktornya menyatakan komitmen mereka untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku mengenai hak-hak tenaga kerja yang tersedia baik di tingkat nasional maupun internasional, serta Peraturan internal KPB dan Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktor.
 5. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Pemerintah Kota Balikpapan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan, tenaga kerja lokal yang terdiri dari sekitar 24,4% telah difasilitasi untuk bekerja di Proyek RDMP KPB di Balikpapan.
 6. Tidak ada diskriminasi terkait agama dan kepercayaan karena para pekerja selalu dijamin kesempatan untuk melakukan praktik dan rutinitas tersebut.

II. Larangan Penggunaan Tenaga Kerja Anak

Pekerja anak dan pekerja paksa sama-sama merampas kebebasan individu yang terkena dampak dari kebebasan memilih karena mereka dipaksa bekerja di luar kehendak mereka. Selama pertemuan kunjungan lapangan, tim penilai dari HRLS menyampaikan bahwa pihaknya tidak menemukan adanya pekerja anak di area proyek RDMP KPB.

a. Potensi Risiko:

1. Anak-anak atau individu di bawah usia 18 tahun dipekerjakan untuk bekerja dalam kegiatan yang tidak proporsional dengan kemampuan mereka atau yang dianggap berbahaya bagi mereka.
2. Pekerja dipaksa untuk bekerja lembur atau di luar jam kerja mereka dan dibayar rendah.

- b. Dampak:
 - 1. Dapat menodai citra perusahaan dan lebih jauh lagi menimbulkan kekhawatiran pemerintah, LSM, dan masyarakat sekitar.
 - 2. Pekerjaan dapat terhambat karena karyawan yang terkena dampak menyampaikan keluhan dan pengaduan.
- c. Langkah-langkah Mitigasi yang Diusulkan:
 - 1. Pengamatan dan pemeriksaan rutin terhadap statistik karyawan di dalam Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktor.
 - 2. Pemantauan persyaratan kerja yang ditentukan oleh Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktor.
 - 3. Bekerja sama dengan Pemerintah Kota dari Urusan Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja anak dan kerja paksa di KPB serta Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktornya.
 - 4. Memasukkan persyaratan dalam perjanjian antara KPB dan para Kontraktor Utama untuk mematuhi larangan pelanggaran hak-hak pekerja terutama yang berkaitan dengan pembayaran lembur.
- d. Langkah-langkah Mitigasi yang dilakukan:
 - 1. Dalam proses rekrutmen, KPB telah memastikan persyaratan usia minimum pelamar.
 - 2. Sebagai perusahaan induk dari KPB, KPI melalui PKB (PKB) telah merujuk ratifikasi Konvensi Usia Minimum ILO (No. 138) dan Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (No. 182).
 - 3. Untuk mendapatkan ID badge sebagai salah satu syarat masuk area proyek RDMP, maka Fungsi HSSE mendasari dan memeriksa salah satu diantaranya kepemilikan KTP dan usia di atas 18 tahun.

III. Kemerdekaan Berserikat dan Berkumpul

Para pekerja dijamin haknya untuk secara sukarela membentuk atau berpartisipasi dalam serikat pekerja atau organisasi tanpa campur tangan. Sebagai perusahaan induk dari KPB, KPI melalui PKB telah mengakui ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak-hak untuk Berorganisasi. Selain itu, hak-hak tersebut juga telah dicantumkan secara khusus dalam Pasal 4 PKB KPI.

- a. Potensi risiko:
 - 1. Pekerja tidak punya kesempatan untuk berpartisipasi atau membentuk serikat pekerja.
 - 2. Tidak ada forum yang tersedia bagi pekerja untuk melakukan perundingan bersama dalam rangka menyampaikan aspirasi para pekerja.
- b. Dampak:

Kekhawatiran dan masalah yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja mungkin tidak dapat ditangani secara efektif secara bersama-sama yang

akibatnya akan menghambat pekerjaan karena karyawan mengajukan keluhan atau pengaduan.

c. Langkah-langkah Mitigasi yang diusulkan

1. Bekerja sama secara erat dengan Pemerintah Kota Urusan Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa para pekerja diberikan hak atas kebebasan berserikat di KPB serta Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktornya.
2. Harus dipastikan bahwa Kontraktor Utama yang terdiri dari setidaknya 50 pekerja atau lebih telah mengembangkan lembaga kerja sama bipartit.

d. Langkah-langkah Mitigasi yang dilakukan

Berdasarkan wawancara dengan perwakilan karyawan Joint Operation Refinery Development Master Plan (Hyundai, Rekind, SK Engineering, dan PT. Pembangunan Perumahan Tbk) ("JO RDMP") dan PT. Hutama Karya (HK) dan China Petroleum Pipeline Engineering Co. Ltd ("CPPHK"), perusahaan tidak memiliki serikat pekerja karena sebagian besar pekerjaannya bersifat kontrak dan sementara, namun Perusahaan (termasuk KPB) tidak melarang untuk pekerja/karyawan membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan memberikan kebebasan untuk menyampaikan aspirasi.

IV. Kondisi Lingkungan Pekerjaan yang Layak Terkait Kesehatan dan Keamanan

Kondisi kerja yang aman dan sehat harus dipastikan untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja, sehingga mengharuskan perusahaan untuk menyediakan peralatan pelindung, respon yang tepat terhadap cedera, dan keamanan. Setiap subkontraktor KPB telah melengkapi para pekerjanya dengan alat pelindung diri dan semua peralatan yang digunakan oleh KPB telah disertifikasi oleh P2K3.

a. Potensi Risiko:

1. Prosedur dan peralatan keselamatan yang kurang memadai dapat meningkatkan jumlah kecelakaan dan cedera kerja.
2. Kecelakaan dan cedera kerja tidak dapat ditangani dengan baik dan tepat waktu jika tidak ada tanggapan yang sistematis.

b. Dampak:

1. Cedera fatal dan tidak fatal
2. Kecelakaan kerja dan cedera yang tidak ditanggapi secara efektif dapat mengganggu kemajuan operasi karena pekerja mengajukan keluhan atau pengaduan.

c. Langkah-langkah Mitigasi yang Diusulkan:

1. Menetapkan mekanisme penghargaan dan sanksi bagi Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktor dalam memastikan kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Mengembangkan mekanisme yang jelas untuk pengaduan yang disampaikan oleh pekerja dan tindak lanjut terkait aspek keselamatan dan kesehatan.
- d. Langkah-langkah Mitigasi yang dilakukan:
1. Pada bulan Desember 2021 KPB dianugerahi status "Nihil Kecelakaan" oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
 2. KPB telah mempunyai prosedur dan standar keselamatan sebagaimana ketentuan Undang-undang di dalam aspek K3.
 3. KPB dan JO RDMP telah menandatangani Kontrak Lump Sum No. 25/000000/2018-S0 yang menetapkan tanggung jawab Kontraktor dalam memastikan standar tertinggi dari perawatan dan pekerjaan yang dilaksanakan secara profesional, hati-hati, tepat waktu, dan sesuai dengan Praktik Teknik yang Baik yang ada, Persetujuan Pemerintah, dan Hukum. Pemutusan kontrak dapat dilakukan jika Kontraktor melanggar kewajiban tersebut.
 4. Telah dipastikan oleh Pemerintah Kota Balikpapan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan bahwa tidak ada kekhawatiran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
 5. Berlaku kebijakan, jika terjadi kecelakaan kerja serius yang terjadi di lingkungan Kontraktor Utama dan Sub-Kontraktor KPB, para pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja tidak dipecat, tetapi akan dipindahkan ke wilayah kerja lainnya yang sesuai (contoh ditempatkan di kantor).
 6. KPB telah mempunyai mekanisme penanganan kecelakaan kerja, seperti menginstruksikan agar kondisi pekerja yang mengalami kecelakaan dievakuasi terlebih dahulu. Fasilitas seperti ambulans, rumah sakit, dan pertolongan pertama juga telah tersedia dan diberikan kepada para pekerja. Baik KPB maupun operasi gabungan juga memastikan adanya klinik yang disiagakan oleh dokter. Sebelum memasuki area kerja kilang, para pekerja diwajibkan oleh KPB untuk melakukan *daily check-up* dan pemeriksaan lain (contoh; pemeriksaan pakaian hingga barang yang dibawa untuk memastikan tidak ada benda tajam atau berbahaya yang dibawa).

V. Kondisi dan Lingkungan Kerja yang Adil

Penyediaan kondisi dan lingkungan kerja yang adil termasuk penyediaan tunjangan bagi pekerja dan keluarga, seperti asuransi kesehatan, pendidikan, biaya haji, dan biaya pemakaman. Semua tunjangan tersebut tercantum dalam Pasal 14 dan Bab III, IV, dan VI PKB KPI.

a. Potensi Risiko:

1. Pembayaran Asuransi dan Program Jaminan Sosial pekerja yang macet atau tidak dibayar.
2. Tenaga kerja yang tidak dibayar, termasuk pembayaran lembur.
3. Jam kerja dan jam istirahat pekerja yang tidak sesuai.
4. Tidak ada mekanisme *whistleblowing* untuk pengaduan pekerja.

b. Dampak:

1. Tidak ada jaminan sosial untuk pekerja.
 2. Tidak ada peningkatan karir.
 3. Penurunan kualitas kerja karena ketidakseimbangan antara waktu kerja dan istirahat.
 4. Tidak ada mekanisme pengaduan yang dapat diakses akan mengakibatkan ketidakharmonisan situasi kerja.
- c. Langkah-langkah Mitigasi yang diusulkan:
Mengembangkan proses mekanisme *whistleblowing* yang sistematis dan transparan untuk memfasilitasi pengaduan terkait hak-hak pekerja.
- d. Langkah-langkah Mitigasi yang dilakukan:
1. Berkenaan dengan upah, KPB, Kontraktor Utama, dan Sub-Kontraktor telah memenuhi standar upah yang ditetapkan di Balikpapan.
 2. Menurut perwakilan pekerja dari JO RDMP dan CPPHK, *whistleblowing* tidak disosialisasikan secara sistematis, tetapi JO RDMP dan CPPHK tidak menolak upaya *whistleblowing* yang dilakukan oleh pekerja.
 3. Terdapat sosialisasi terkait *whistleblowing* yang dilakukan oleh Pertamina Holding, serta tiap-tiap upaya *whistleblowing* yang dilakukan oleh pekerja dapat ditangani dengan baik oleh divisi Internal Audit.
 4. Prosedur mekanisme pengaduan internal telah dibuat dan dituangkan dalam dokumen Tata Kerja Organisasi No. B-0001/KPB0000/2023-S9 tanggal 12 January 2023.

VI. Kepemilikan Hak atas Tanah Masyarakat

Tiap-tiap kegiatan konstruksi atau operasi bisnis yang akan dilakukan oleh KPB dilakukan dengan mengikutsertakan dan berdasarkan persetujuan dari masyarakat yang terkena dampak. KPB telah memastikan bahwa tanah yang digunakan untuk proyek telah disertifikasi dan terdaftar dengan hak pakai (Nomor 00011 Tahun 2017) melalui Badan Pertanahan Nasional. Tidak ada pembebasan lahan yang dilakukan. Sebagai hasilnya, hak-hak ini memberikan risiko yang rendah untuk operasional proyek RDMP KPB, namun memiliki relevansi yang tinggi bagi masyarakat setempat.

- a. Potensi Risiko:
Proyek ini dapat dioperasikan di atas lahan yang dimiliki oleh Masyarakat.
- b. Dampak:
1. Pekerjaan dapat terhambat karena perselisihan mengenai pembebasan lahan dan pemukiman kembali.
 2. Keluhan dan permintaan ganti rugi dapat diajukan oleh masyarakat jika proyek dioperasikan di tanah mereka.
- c. Langkah-langkah Mitigasi yang diusulkan:
1. Membuat peta lahan KPB agar dapat diakses oleh masyarakat.

2. Secara aktif meningkatkan dan memastikan bahwa mekanisme pengaduan yang sistematis, transparan, dan mudah diakses telah disosialisasikan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesadaran akan kemampuan mereka dalam mengatasi masalah terkait hak atas tanah.
- d. Langkah-langkah Mitigasi yang dilakukan:
1. KPB menegaskan bahwa tidak ada pembebasan lahan yang dilakukan dan bahwa proyek RDMP beroperasi di atas hak atas tanah yang telah diakuisisi oleh KPB yang diberikan oleh pemerintah melalui hak pakai.
 2. KPB telah melakukan sosialisasi kepada masyarakat mengenai area yang akan digunakan untuk menjalankan proyek RDMP.
 3. Mekanisme pengaduan telah disusun dan ditetapkan dalam dokumen Tata Kerja Organisasi No. B-005/N01160/2019-S9 REV.2.
 4. Terdapat dokumen Rencana Kerja Untuk Sosialisasi Grievance Mekanisme KPB Tahun 2023-2024 yang akan dilakukan satu kali dalam satu tahun yang bertujuan untuk menyampaikan informasi mengenai mekanisme pengaduan masyarakat.

VII. Hak-hak Budaya dan/atau Masyarakat Adat

Kegiatan operasi bisnis harus mempertimbangkan hak-hak untuk menjalankan tradisi dan kepercayaan kelompok budaya atau masyarakat adat yang tinggal di sekitar proyek. Di Balikpapan, tidak ada masyarakat adat yang ada sebagaimana didefinisikan dalam peraturan internasional dan nasional, namun ada kelompok budaya atau etnis yang ada di dekat lokasi proyek RDMP KPB, khususnya di Kecamatan Lawe-Lawe, di Kabupaten Penajam Paser Utara, di mana kelompok budaya yang disebut sebagai Komunitas Budaya Paser secara aktif mempraktikkan tradisi dan warisan budaya mereka. Mempertimbangkan fakta-fakta tersebut, KPB menghormati esistensi kelompok budaya atau etnis tersebut dengan tidak mengganggu hak-hak mereka untuk menjalankan tradisi mereka, membuat mekanisme pelibatan pemangku kepentingan, serta membentuk divisi komunikasi dan hubungan menjaga hubungan dan komunikasi dengan kelompok-kelompok budaya yang mungkin akan terkena dampak dari Proyek RDMP KPB.

a. Potensi Risiko:

Operasi tersebut dapat menghambat hak-hak kelompok budaya yang tinggal di dekat proyek RDMP KPB dalam proyek RDMP.

b. Dampak:

Keluhan dan permintaan ganti rugi dapat diajukan oleh masyarakat.

c. Langkah-langkah Mitigasi yang diusulkan:

1. Mengembangkan kebijakan yang mengatur dan menjamin hak-hak budaya.
2. Secara aktif meningkatkan dan memastikan bahwa mekanisme pengaduan yang sistematis, transparan, dan mudah diakses telah disosialisasikan

kepada masyarakat untuk meningkatkan kesadaran akan kemampuan mereka dalam menangani masalah yang berkaitan dengan hak-hak budaya.

d. Langkah-langkah Mitigasi yang dilakukan:

1. Perwakilan dari Lembaga Masyarakat Adat Paser, menyatakan bahwa proyek RDMP Proyek RDMP KPB tidak mengganggu hak-hak mereka untuk menjalankan tradisi mereka. Sebagai contoh, mereka masih mengadakan festival budaya mereka, yang disebut sebagai Nondo, yang melibatkan tarian tradisional, ritual, dll. Selain itu, upacara-upacara pernikahan, kelahiran, dan kematian juga masih dilakukan. Selain itu, masyarakat masih dapat mempraktikkan hukum tradisional (adat) mereka sehubungan dengan pernikahan dan perselisihan antar tetangga di Sepan.
2. Terdapat dokumen yang mengatur pelibatan pemangku kepentingan yang tertuang dalam Surat Keputusan No. Kpts-10/KPB0000/2020-S0 tentang Tata Cara Pelibatan Pemangku Kepentingan dalam RDMP RU V Balikpapan & Proyek Lawe-Lawe. Serta mekanisme pengaduan yang tercermin dalam Surat Keputusan No. Kpts-02/KPB1000/2020-S0 tentang Tata Cara Mekanisme Pengaduan Bagi Pemangku Kepentingan terkait.
3. KPB telah membentuk divisi Komunikasi dan Hubungan yang salah satu tugasnya adalah menjaga hubungan dan komunikasi dengan kelompok-kelompok budaya yang mungkin akan terkena dampak dari Proyek RDMP KPB.
4. KPB melalui KPI memenuhi hak-hak para pekerja terkait cuti berbayar untuk para pekerjanya yang melaksanakan proses acara adat.

Langkah-langkah mitigasi yang telah dan akan dilakukan oleh KPB terkait aspek-aspek HAM khususnya 7 (tujuh) aspek HAM di atas selaras dengan komitmen BOD/Manajemen KPB dalam "Penghargaan Dan Penghormatan Hak Asasi Manusia (HAM)" tertanggal 29 Desember 2023 yang merupakan komitmen untuk menjalankan dan menghormati HAM dalam pengelolaan bisnis dan operasional KPB.