

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI JAMINAN KECELAKAAN KERJA,
JAMINAN KEMATIAN, JAMINAN HARI TUA
DI PT. MITRA RITELINDO LESTARI KOTA PONTIANAK
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



Disusun Oleh:

**CAROLINA YUNI KURNIAWATI
NIM : 18510007**

**PROGRAM STUDI PEMBANGUNAN SOSIAL
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA**

2022



SKRIPSI

**IMPLEMENTASI JAMINAN KECELAKAAN KERJA,
JAMINAN KEMATIAN, JAMINAN HARI TUA
DI PT. MITRA RITELINDO LESTARI KOTA PONTIANAK
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



Disusun Oleh:

CAROLINA YUNI KURNIAWATI

NIM : 18510007

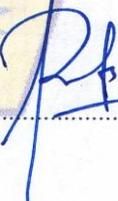
**PROGRAM STUDI PEMBANGUNAN SOSIAL
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan didepan Tim Penguji untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Pembangunan Sosial Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta pada:

Hari : Jumat, 3 Juni 2022
Jam : 10.00 wib
Tempat : Ruang Ujian Skripsi STPMD “APMD” Yogyakarta

TIM PENGUJI	
NAMA	TANDA TANGAN
<u>Drs. AY Oelin Marliyantoro, M.Si.</u> Ketua Penguji/Pembimbing	
<u>Dra. Anastasia Adiwirahayu, M.Si</u> Penguji Samping I	
<u>Dra. Oktarina Albizzia, M.Si.</u> Penguji Samping II	

Mengetahui
Ketua Program Studi Pembangunan Sosial

Dra. Oktarina Albizzia, M.Si

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Carolina Yuni Kurniawati

NIM : 18510007

Program Studi : Pembangunan Sosial

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua Di PT.Mitra Retelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat adalah benar-benar merupakan karya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk adalah saya nyatakan dengan benar.

Yogyakarta, 3 Juni 2022
Yang menyatakan



Caroline Yuni Kurniawati
18510007

MOTTO

”Teruslah melangkah maju, jangan dengarkan perkataan orang yang membuatmu jatuh, berjanjilah pada dirimu sendiri untuk lebih tegas dan tidak mudah untuk diremehkan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Tuhan saya hanturkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kedua orang tua ku tercinta, Bapak Kosmas Suhadi dan Ibu Sekolastika Ingerlien yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat motivasi, dan selalu mendengarkan keluh kesah selama mengerjakan skripsi.
- Adik ku Arella Vanessa Kirey yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam mengerjakan skripsi.
- Keluarga besar ku yang telah mendoakan dan mendukung ku hingga sampai dititik ini.
- Teman ku Monika Agustina yang telah banyak membantu ku baik urusan kampus maupun urusan diluar kampus.
- Teman-teman Program Studi Pembangunan Sosial Angkatan 2018.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI JAMINAN KECELAKAAN KERJA, JAMINAN KEMATIAN, JAMINAN HARI TUA, DI PT.MITRA RETELINDO LESTARI KOTA PONTIANAK PROVINSI KALIMANTAN BARAT” Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan ilmu, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak yang turut mendukung terselesainya tulisan ini dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sutoro Eko Tunanto, M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
2. Ibu Dra. Oktarina Albizzia, M.Si selaku Ketua Program Studi Pembangunan Sosial Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.
3. Pak Drs. AY Oelin Marliyantoro M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan kesabaran dalam membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik,
4. Staf TU Program Studi Pembangunan Sosial Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.

5. Bapak Markus Dalon, S.E M.Si selaku Kepala UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnakertrans Kalbar yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat dan izin penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini, Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda, Serikat Buruh/Serikat Pekerja, dan tenaga kerja Di PT.Mitra Retelindo Lestari selaku informan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua ku tercinta, Bapak Kosmas Suhadi dan Ibu Sekolastika Ingerlien yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat motivasi, dan selalu mendengarkan keluh kesah selama mengerjakan skripsi.
8. Adikku, Arella Vanessa Kirey yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam mengerjakan skripsi.
9. Temanku Monika Agustina yang selalu membantu ku dalam urusan kampus maupun diluar kampus, yang selalu mendengarkan keluh kesah ku selama perkuliahan, memberikan ku semangat dan motivasi.
10. Seluruh teman-teman Pembangunan Sosial Angkatan 2018 yang telah berjuang bersama dalam menempuh Pendidikan Program Studi Pembangunan Sosial.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan penulis, baik dalam pengetahuan maupun pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pihak yang membaca.

Yogyakarta, 17 Juni 2022



Carolina Yuni Kurniawati
NIM.18510007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO.....	iv
KATA PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.LATAR BELAKANG.....	1
B.RUMUSAN MASALAH	5
C.TUJUAN PENELITIAN	6
D.MANFAAT PENELITIAN	6
E.KERANGKA TEORI	7
1.Implementasi	7
2.Tenaga Kerja	7
3.Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	11
a.Jaminan Kecelakaan Kerja	12
b.Jaminan Hari Tua	14
c.Jaminan Kematian.	15
F.KERANGKA PEMIKIRAN	16
G.METODE PENELITIAN	17
H.Ruang Lingkup Penelitian	18
I.Definisi Konseptual	20
J.Definisi Operasional	21
K.Teknik Pengumpulan Data	24
L.Teknik Analisis Data	26
BAB II DESKRIPSI WILAYAH.....	29
A.Gambaran Umum Dari PT. Mitra Ritelindo Lestari.....	29
1.Sejarah Terbentuknya PT. Mitra Ritelindo Lestari (Mitra Anda	29
2.Visi, Misi, dan Tujuan.....	30
3.Fasilitas Yang Menunjang Kegiatan Tenaga Kerja.....	31
B.Struktur Organisasi PT. Mitra Ritelindo Lestari (Mitra Anda)	32
1.Peran dan Tanggung Jawab Dari Masing-Masing Bagian	32
2.Pembagian Jam Kerja.....	35
3.Kondisi Tenaga Kerja.....	36

4. Aturan Kepegawaian	38
BAB III ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44
A. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Mitra Retelindo Lestari (Mitra Anda)	46
1. Jaminan Kecelakaan Kerja	48
2. Jaminan Kematian	53
3. Jaminan Hari Tua	54
B. Kendala-Kendala Yang Di Hadapi Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	56
C. Upaya Dalam Mengatasi Kendala Yang Dalam Implementasi Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua di PT. Mitra Ritelindo Lestari (Mitra Anda).....	57
BAB IV	59
PENUTUP.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. KESIMPULAN	59
B. SARAN.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dalam memenuhi kebutuhan hidup untuk keberlangsungan hidupnya. Penghidupan yang layak akan memudahkan seseorang dalam meningkatkan martabat dan harga diri tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan baik material maupun spiritual.

Pekerjaan adalah kunci utama dalam bertahan hidup yang menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga serta berbagai macam kebutuhan lainnya seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, liburan, dan jaminan ketenagakerjaan serta jaminan hari tua yang menjadi prioritas setiap orang dalam memperoleh pekerjaan.

Pekerjaan diperoleh seseorang dengan hasil usaha dan kerja keras melalui keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan dasar yang dimiliki merupakan bekal dalam mencapai pekerjaannya dan prestasi dalam bekerja. Dengan demikian keterampilan yang kompeten menunjang karir masa depannya.

Dalam menunjang karir harus adanya hubungan kerja antara pihak satu dengan yang lain. Hubungan kerja merupakan terjalinnya suatu perjanjian kerja berdasarkan waktu kerja, upah kerja, jaminan kerja, serta aturan yang harus dipatuhi selama pekerjaan tersebut berlangsung. Oleh

sebab itu, jika hubungan kerja telah terjalin maka kesepakatan yang telah dibentuk harus di patuhi oleh para pihak yang membuat keputusan berdasarkan hal-hal yang telah diperjanjikan.

Sebagaiman hubungan kerja telah terjalin maka membentuk hubungan industrial. Hubungan industrial adalah keterkaitan penting dalam mewujudkan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan industrial yang terjalin dengan baik akan menghindar dari perbedaan pendapatan serta perselisihan kedua belah pihak. Perselisihan yang sering terjadi dibidang industrial adalah mengenai perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan yang disampaikan serta tidak memiliki perjanjian kerja yang membuat kesulitan jika terjadinya kendala di saat jam kerja.

Suatu perjanjian kerja merupakan persetujuan antara pihak yang membuat perjanjian tersebut dengan ketentuan dan kewajiban untuk memberikan, melakukan, serta tidak melakukan sesuatu atau melanggar dari ketentuan persetujuan perjanjian. Syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan pasal 1320 KUHPerdata terdiri dari empat syarat sahnya yaitu kesepakatan mereka yang mengikat dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang tidak terlarang. Dengan adanya syarat sah suatu perjanjian merupakan kekuatan hukum yang harus dipetuhi oleh pihak berdasarkan Undang-Undang yang berlaku.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan pengertian bahwa Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Tujuan dalam jaminan sosial ini adalah mendapatkan hak kepesertaan dan keluarga serta terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi peserta jaminan sosial maupun keluarganya.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bahwa sistem jaminan sosial merupakan program negara dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial kepada peserta BPJS. Peserta BPJS adalah orang yang telah bekerja paling singkat enam bulan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan induk dalam ketenagakerjaan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dalam hal ini tenaga kerja harus melakukan atau bertindak sesuai dengan hubungan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (2) Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 176 bahwa “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Pengawas ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan.

Kota Pontianak adalah ibu kota provinsi Kalimantan Barat. Kota ini dikenal sebagai Kota Khatulistiwa. Kebijakan pengupahan di Kota Pontianak adalah Upah Minimum Kota Pontianak (UMKP). SK UMK tahun 2021 Kota Pontianak mengenai Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor : 898/DISNAKERTRANS/2020 tentang Upah Minimum Kota Pontianak sebesar Rp 2.515.000,- (Dua Juta Lima Ratus Lima Belas Ribu Rupiah). Kebijakan ini merupakan wujud dari peran pemerintah daerah dalam hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Manusia sebagai tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, dan keamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Resiko dalam melaksanakan tugas kerja sebagai tenaga kerja akan memberikan spekulasi terhadap ancaman kecelakaan kerja, kematian serta jaminannya di hari tua. Dengan demikian untuk menghadapi serta mencegah resiko tersebut maka diperlukan alat dalam mengurangi resiko tersebut yaitu jaminan sosial.

Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Bab 1 pasal 1 ayat 1 Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Maka jaminan sosial ini berhak diberikan kepada pekerja di perusahaan karena merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan di perusahaan. Oleh karena itu, saya tertarik untuk meneliti “IMPLEMENTASI JAMINAN KECELAKAAN KERJA, JAMINAN KEMATIAN, JAMINAN HARI TUA DI PT.MITRA RETELINDO LESTARI KOTA PONTIANAK PROVINSI KALIMANTAN BARAT”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah :

1. Bagaimana implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Mitra Retelindo Lestari?
2. Apa saja faktor yang menjadi kendala dalam implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di PT.Mitra Retelindo Lestari?
3. Apa upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan yang terjadi terhadap implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Mitra Retelindo Lestari?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Mitra Retelindo Lestari.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi kendala dalam implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Mitra Retelindo Lestari.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan yang terjadi terhadap implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan di PT. Mitra Retelindo Lestari.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka :

1. Secara Teoritis
 - a. Manfaat penelitian secara teoritis diharapkan dapat menambah pengetahuan akademik untuk meningkatkan ilmu dan bermanfaat bagi ilmu terapan di bidang Sosial.
 - b. Sebagai bahan untuk informasi dan kajian bagi peneliti yang mempunyai penelitian yang sama dibidangnya.
4. Secara Praktis
 - a. Dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan dapat melihat keadaan yang sebenarnya terhadap

implementasi jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pesertanya.

E. KERANGKA TEORI

1. Implementasi

Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan. Pelaksanaan yang diartikan berkaitan dengan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Implementasi merupakan upaya dalam mewujudkan suatu sistem yang telah ditentukan.

Menurut kamus Webster bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana dalam melakukan sesuatu) *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat akibat terhadap sesuatu). Oleh karena itu, implementasi dapat terlaksanakan dengan baik jika didukung oleh sarana yang memadai yang pada nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan orang yang mampu dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun kebutuhan keluarga. Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam pelaku pembangunan ketenagakerjaan. Peranan dan kedudukan ini diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan

untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan mempekerjakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Sebagaimana meningkatkan kualitas tenaga kerja maka diperlukan kompetensi kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IV Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan menegaskan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang meliputi :

- a. Penduduk dan tenaga kerja;
- b. Kesempatan kerja;
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. Produktivitas tenaga kerja;
- e. Hubungan industrial;
- f. Kondisi lingkungan kerja;
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam penyusunan tersebut maka pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan

dengan menetapkan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan secara berkesinambungan.

a. Hak Tenaga kerja

Hak merupakan sesuatu yang diterima seseorang sejak lahir berdasarkan kedudukan dan status dari seseorang. Hak yang harus diterima oleh tenaga kerja adalah :

- I. Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88-98 tentang pengupahan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah untuk kehidupan yang layak serta kebijakan perlindungan pengupahan dan pengaturan pelaksanaan ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- II. Hak mendapatkan pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, serta kesejahteraan. Pekerja terdapat dalam pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- III. Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 79.
- IV. Hak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia

terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Paragraf 5 pasal 86.

- V. Hak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 99.
- VI. Hak penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 136.
- VII. Hak mendapatkan uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156-157.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan dan harus dilakukan dengan penuh bertanggung jawan terhadap yang dilakukan. Kewajiban tenaga kerja adalah :

1. Wajib mentaati perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Wajib memberikan prestasi kepada perusahaan.
3. Wajib menjaga segala rahasia perusahaan.
4. Wajib mentaati peraturan perusahaan.

3. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

a. Jaminan Sosial

Pada masa sekarang ini, kemajuan teknologi semakin diberbagai sektor terus meningkat sehingga tingginya ancaman atau resiko dalam keselamatan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, dan kesehatan tenaga kerja. Untuk meningkatkan keamanan dan memberikan ketenangan dalam kerja maka perlu upaya dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja yang memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian diharapkan ketenangan dalam kerja bagi pekerja akan semakin meningkat.

Sistem Jaminan sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atau pekerja terhadap resiko kerja yang mengancam nyawa baik berupa keselamatan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk uang sebagai pengganti akibat dari keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Jaminan sosial ini berfungsi sebagai memberikan kepastian dalam berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Aspek penting dalam program jaminan sosial ini adalah :

- a. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya.
- b. Penghargaan untuk tenaga kerja atas tanggung jawab yang telah dilaksanakan.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan. Tantangan dan resiko yang dihadapi dalam peran serta tenaga kerja semakin meningkat. Resiko besar dari tenaga kerja adalah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat pekerjaan yang dilaksanakan atas dasar peran dan tanggung jawab pekerja. Dengan demikian tenaga kerja perlu diberikan perlindungan dalam pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah jaminan kecelakaan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan kompensasi untuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kecelakaan kerja merupakan musibah yang berasal dari perusahaan yang disebabkan oleh keadaan yang terjadi secara mendadak. Jaminan kecelakaan kerja merupakan program dari BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan atas resiko kecelakaan yang terjadi terhadap

tenaga kerja. Resiko kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan dari rumah ke tempat kerja atau perjalanan dari tempat kerja ke rumah dan penyakit yang disebabkan berasal dari lingkungan kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bab IV Manfaat dan Tata Cara Pembayaran Jaminan bagian kesatu manfaat jaminan paragraf 1 Jaminan Kecelakaan Kerja Pasal 25 ayat 2 yaitu manfaat jaminan kecelakaan kerja terdiri dari dua bagian yaitu pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Pada pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis manfaat jaminan kecelakaan kerja adalah mulai dari pemeriksaan dasar, rawat inap pasien, perawatan yang intensif, penunjang diagnostik, pengobatan, jasa dokter dan tenaga kesehatan yang telah ikut dalam penanganan pengobatan, operasi, transfusi darah, dan rehabilitas medik. Pada santunan berupa uang yaitu ganti rugi biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, santunan cacat Sebagian, cacat fungsi, dan cacat total, santunan biaya pemakaman dan kematian, dan santunan biaya kepada peserta yang meninggal maupun cacat akibat kecelakaan kerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Jaminan kecelakaan kerja bertujuan dalam menjamin pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Manfaat dari adanya jaminan kecelakaan kerja ini pemberian uang kepada ahli waris pekerja yang meninggal akibat kerja maupun pekerja yang mengalami cacat akibat pekerjaan.

b. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua adalah jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja untuk perlindungan dihari tua pada saat produktivitas kerja sudah menurun. Jaminan hari tua merupakan tabungan hari tua yang akumulasi iuran ditambah dengan hasil pengembangannya. Jaminan hari tua bersifat wajib untuk tenaga kerja. Untuk perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja akan dikenakan sanksi administrasi berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik.

Jaminan hari tua merupakan program untuk menjamin supaya peserta menerima uang tunai pada saat memasuki masa pensiun, mengalami kondisi cacat total permanen, atau meninggal dunia. Jaminan Hari Tua diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Prinsip asuransi sosial yang dimaksudkan adalah pembayaran iuran antara pekerja

dengan pemberi kerja. Pekerja yang meninggal dunia, ahli waris yang sah berhak atas penerimaan manfaat jaminan hari tua berupa uang dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

c. Jaminan Kematian.

Jaminan kematian ini bertujuan memberikan santunan kematian kepada ahli waris yang meninggal dunia. Manfaat jaminan sosial ini akan diberikan uang tunai setelah klaim paling lambat 3 hari dan telah disetujui oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk surat permohonan jaminan kematian ini dilampirkan surat keterangan kematian, surat keterangan ahli waris, dan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja atas penghidupan dasar yang layak. Jaminan sosial tersebut merupakan jaminan kepastian yang diterima oleh tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Bab VII Pengelolaan Dana Jaminan Sosial pasal 47 ayat (1) bahwa dana jaminan sosial wajib dikelola dan dikembangkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.

Teori George C. Edwards

Pandangan George C. Edwards tentang implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu :

1. Komunikasi, adalah keberhasilan implementasi kebijakan masyarakat supaya implementor mengetahui sesuatu yang harus dilakukan. Sesuatu yang telah menjadi sasaran dan kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran kebijakan sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumber daya merupakan faktor penting supaya dapat efektif. Sumber daya dapat berwujud sumber daya manusia dan sumber financial.
3. Disposisi merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki oleh impementor seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis.
4. Struktur birokrasi bertugas sebagai mengimplementasikan kebijakan yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur penting dari setiap birokrasi adalah *prosedur operasi standee* (SOP)

F. KERANGKA PEMIKIRAN

Pekerjaan adalah kunci utama dalam bertahan hidup yang mana menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga serta berbagai macam kebutuhan lainnya seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, liburan, dan jaminan ketenagakerjaan serta jaminan hari tua yang menjadi prioritas setiap orang

dalam memperoleh pekerjaan. Untuk menunjang suatu pekerjaan yang menjadi lebih berkualitas harus mempunyai keterampilan khusus yang dimiliki sebagai bentuk bahwa diri sendiri berbeda dari yang lainnya. Hubungan kerja merupakan terjalinnya suatu perjanjian kerja berdasarkan waktu kerja, upah kerja, jaminan kerja, serta aturan yang harus dipatuhi selama pekerjaan tersebut berlangsung. Oleh sebab itu, jika hubungan kerja telah terjalin maka kesepakatan yang telah dibentuk harus di patuhi oleh para pihak yang membuat keputusan berdasarkan hal-hal yang telah diperjanjikan.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya dalam resiko yang dapat terjadi sewaktu-waktu sedang bekerja. Jaminan sosial tenaga kerja ini diharapkan supaya dapat memberikan ketenangan dalam bekerja. Program jaminan sosial tenaga kerja yang diambil adalah mengenai jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang asalnya dari masalah sosial (Creswell 2016, hlm 259). Secara umum, penelitian kualitatif ini digunakan untuk penelitian mengenai kehidupan masyarakat, fenomena, masalah sosial, dan lain-lain.

d. Jenis penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif Kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu untuk menemukan dan mengungkapkan permasalahan dalam keadaan sebagaimana adanya. Pada penelitian ini peneliti mendeskripsikan tentang Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua di PT. Mitra Retelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.

H. Ruang Lingkup Penelitian

a. Obyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah mengenai fokus penelitian yang menjadi tujuan dalam penetapan fokus penelitian. Objek penelitian yang menjadi fokus penelitian adalah implementasi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua di PT. Mitra Ritelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat yang difokuskan pada Mitra Anda. Mitra Anda merupakan swalayan dan Department Srore. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, akan tetapi narasumber, partisipan, informan, teman, dan guru dalam penelitian. Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, hlm91-92.

b. Subyek penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan teknik yang digunakan peneliti dalam memilih calon

subyek berdasarkan siapa yang dapat memberikan informasi yang diinginkan dan bersedia untuk memberikan informasi tersebut berdasarkan fakta yang terjadi sesungguhnya.

Pada penelitian ini, subyek penelitian yang dijadikan responden adalah:

1. Pihak Perusahaan yang bertanggung jawab terhadap perusahaan dan tenaga kerja khususnya pihak perusahaan yang memiliki wewenang dalam implementasi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Informan yang dibutuhkan sebanyak 1 orang.
2. Tenaga kerja di PT. Mitra Retelindo Lestari sebanyak 9 orang yang menjadi informan.
3. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 2 orang yang menjadi informan.
4. Serikat Buruh/Pekerja sebanyak 2 orang yang menjadi informan.

c. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dilaksanakan sebagai tempat pelaksanaan penelitian oleh peneliti adalah di PT. Mitra Ritelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.

I. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan konsep yang digunakan oleh peneliti untuk memudahkan dalam mengoperasikan konsep ketika berada dilapangan. Dalam memudahkan penelitian ini maka harus menentukan definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti.

- a. Implementasi merupakan pelaksanaan yang dilakukan dengan perencanaan dan mengacu pada aturan tertentu dalam mencapai tujuan suatu kegiatan dengan tujuan untuk menerapkan dan mewujudkan rancangan yang telah dibentuk atau disusun menjadi bentuk nyata.
- b. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada warganya atau tenaga kerja yang diselenggarakan oleh negara untuk menjamin kebutuhan hidup dasar yang layak.
- c. Jaminan kematian adalah program jaminan sosial yang diberikan kepada ahli waris dengan memberikan manfaat uang tunai ketika peserta atau tenaga kerja tersebut meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
- d. Jaminan hari tua adalah program jaminan sosial yang sejumlah uang dapat diterima langsung oleh pekerja saat masuk usia pensiun, cacat total tetap, dan meninggal dunia.

- e. Jaminan kecelakaan kerja adalah program jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja untuk memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat sedang bekerja.

J. Definisi Operasional

Adapun indikator penting dari “Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua Di PT.Mitra Retelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat” yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja ini diberikan kepada tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan yang manfaatnya berupa uang tunai atau pelayanan Kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja pada saat mengalami kecelakaan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Tolak ukur dalam jaminan kecelakaan kerja ini adalah implementasi jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan tanggapan tenaga kerja atas rasa aman jika terjadi kecelakaan kerja.

- b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan kepada ahli waris yang sah Ketika peserta meninggal dunia. Fokus dalam jaminan kematian adalah untuk mengetahui implementasi jaminan

kematian yang diterima oleh tenaga kerja dan tanggapan tenaga kerja pemberian tunjangan kematian.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja untuk perlindungan hari tua pada saat produktivitas kerja sudah menurun. Tolak ukur pada jaminan hari tua adalah implementasi terhadap tunjangan yang diterima dengan persyaratan yang harus dipatuhi oleh tenaga kerja dan tanggapan tenaga kerja terhadap pemberian tunjangan hari tua.

a. Sumber Data

Sumber data menurut Maman Rahman (1999;13) menyatakan bahwa sumber data darimana data penelitian dapat diperoleh. Sumber data adalah informan, dokumen yang dapat diamati. Data-data dari informan dan dokumen yang telah memenuhi dalam penelitian maka penelitian dinyatakan telah selesai. Sumber data dalam penelitian ini dikaji dari berbagai sumber antara lain :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wilayah penelitian. Dalam kajian ini, data yang diperoleh adalah dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan observasi secara langsung dan didukung oleh wawancara terhadap informan. Data yang terkumpul

dari hasil observasi dan wawancara merupakan tindakan yang dilakukan dengan hasil usaha gabungan dari melihat, mendengar, dan bertanya yang dilakukan secara terarah dan bertujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari informan. Informan dalam penelitian ini adalah manager perusahaan, tenaga kerja, dinas ketenagakerjaan, dan serikat buruh/pekerja terhadap implementasi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua di PT. Mitra Retelindo Lestari di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen atau arsip yang dimiliki Lembaga atau seseorang yang dijadikan dalam subyek penelitian oleh peneliti. Adapun data sekunder yang di jadikan sebagai subyek penelitian adalah sebagai berikut

- 1) Upah Minimum Kota Pontianak (UMKP).
SK UMK tahun 2021 Kota Pontianak
mengenai Keputusan Gubernur Kalimantan
Barat Nomor :
898/DISNAKERTRANS/2020 tentang
- 2) Upah Minimum Kota Pontianak
- 3) Deskripsi wilayah PT. Mitra Retelindo
Lestari Kota Pontianak

- 4) Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan.
- 5) Struktur Organisasi PT. Mitra Retelindo Lestari
- 6) Aturan kepegawaian meliputi peraturan tata tertib kerja, kewajiban pekerja, dan larangan bagi pekerja.

K. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian selain menggunakan metode yang tepat, juga menggunakan teknik penelitian dan alat pengumpulan data yang relevan (Rachman 1999:71). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Metode wawancara

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan interaksi dan komunikasi yang didapatkan dari informan dengan bertanya secara langsung pada saat diwawancarai. Pewawancara akan bertanya dengan yang diwawancarai sesuai dengan topik penelitian yang telah tertuang dalam daftar pertanyaan wawancara dan harus dijawab oleh yang diwawancarai (informan). Hasil wawancara akan dicatat atau ditulis sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh informan.

Pengumpulan data hasil wawancara akan dihubungkan dengan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka dan penelitian lapangan yang dilakukan secara langsung. Penelitian

ini dilakukan dengan wawancara secara terstruktur menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan dalam memperoleh keterangan secara rinci dan mendalam mengenai suatu peristiwa dan kondisi terkait Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua di PT. Mitra Retelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.

b. Observasi

Menurut Maman Rahman (1999:62) observasi adalah pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak dalam penelitian. Observasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan atau pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua di PT. Mitra Retelindo Lestari Kota.

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan catatan mengenai peristiwa yang berlaku dan berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan seperti sejarah kehidupan, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dukemntasi yang berbentuk karya seperti karya seni yang berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.

L. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis terhadap Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua Di PT. Mitra Retelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat.

Tahapan dalam analisis data pada penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) alur adalah :

a. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Penyajian data dilakukan dengan membuat pola atau sejenisnya dari fokus masalah penelitian, menyusun kalimat dalam bentuk narasi serta menghubungkan antara tujuan penelitian yang satu dengan yang lainnya terkait pertanyaan pokok penelitian yang telah dirumuskan.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan pemilihan data yang sesuai dengan topik penelitian dengan menggolongkan dan membuang data yang tidak digunakan untuk mempermudah peneliti mencari sewaktu-waktu diperlukan. Melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Adapun kadangkala dapat mengubah data kedalam angka-angka atau peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijak. Reduksi data ini dilakukan oleh peneliti dengan memilih dan memutuskan data hasil dari wawancara dan observasi lapangan.

c. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap terakhir ini peneliti memberikan kesimpulan juga memberikan saran. Untuk itu peneliti berusaha melakukan tinjauan ulang dari hasil catatan yang diperoleh dari lapangan. Verifikasi dilakukan dari hasil reduksi data dan penyajian data atas jawaban dari masalah yang diangkat dalam penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ada bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data. Tetapi jika kesimpulan pada tahap awal didukung oleh bukti yang kuat dan valid maka

kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel

BAB II

DESKRIPSI WILAYAH

A. Gambaran Umum Dari PT. Mitra Ritelindo Lestari

1. Sejarah Terbentuknya PT. Mitra Ritelindo Lestari (Mitra Anda)

PT. Mitra Ritelindo Lestari merupakan badan usaha yang terdiri dari Mitra Anda dan Mitra Mart. PT. Mitra Ritelindo Lestari yang menjadi obyek pada penelitian ini lebih memfokuskan kepada Mitra Anda. Mitra Anda merupakan badan usaha yang didirikan pada tanggal 9 Maret 1992. Awal mula tenaga kerja di Mitra Anda sebanyak 15 orang. Seiring berkembangnya zaman, Mitra Anda membuka cabang baru di daerah Sungai Jawi pada tanggal 3 November 2002. Cabang dari Mitra Anda ini diberi nama Mitra Mart Jawi sebagai bentuk ekspansi. Pada tanggal 17 September 2007 dibentuk kembali cabang baru yaitu Mitra Mahkota yang berlokasi di Jl. Sultan Abdurahman. Selain di Jl. Sultan Abdurahman ini cabang lain juga dibuka yang berlokasi di Jl. Dr. Wahidin. Lokasi tersebut memiliki prospek yang baik untuk membangun suatu usaha.

Mitra Anda berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin No. 151-153. Mitra Anda Supermarket dan Department Store menjadi tempat berbelanja para konsumen di Kota Pontianak. Promo menarik lainnya yang menjadikan para pelanggan setia untuk tetap berbelanja di Mitra Anda. Bangunan Mitra Anda terdiri dari tiga lantai. Pada lantai pertama, aneka kebutuhan pokok dapat dengan mudah ditemukan. Pada lantai kedua, terdapat busana wanita dan busana pria, remaja, dan ragam

jenisnya. Pada lantai ketiga, terdapat busana anak-anak, busana bayi, mainan, dan Bee Bee Land.

Mitra Anda juga menyediakan berbagai perlengkapan untuk travelling yang cukup lengkap dengan harga yang menarik. Berbagai merek atau brand terkenal juga tersedia seperti Polo Team, Dashenke, Hatteras dan masih banyak lagi. Mitra Anda juga menyediakan kartu belanja atau member card untuk konsumen yang berbelanja di Mitra Anda. Mitra Anda bergerak dibidang yang menjual barang pesanan dari distributor dan Mitra Anda tidak menghasilkan produk yang dapat dijual kepada konsumen.

2. Visi, Misi, dan Tujuan

Visi Perusahaan adalah menjadi perusahaan ritel local yang terbaik dimana masyarakat luas bias menikmati pengalaman berbelanja yang sangat berbeda dan menyenangkan sehingga menjadikan Mitra Anda sebagai tujuan utama tempat berbelanja.

Misi perusahaan adalah

- a. Selalu berkomitmen tinggi untuk mengutamakan kepuasan berbelanja konsumen dengan menyediakan segala macam kebutuhan masyarakat dengan harga yang murah serta memberikan pelayanan prima dengan sentuhan keramahtamahan kepada setiap pelanggan.
- b. Selalu berusaha memaksimalkan pendapatan dan pertumbuhan perusahaan dengan terus berinovasi dalam hal program-program promosi belanja yang bias

memberikan nilai tambah dan menguntungkan kepada konsumen.

- c. Menjadi perusahaan yang selalu dapat dipercaya oleh mitra kerja melalui kemitraan yang saling menguntungkan.
- d. Berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang positif bagi pemerintah dan masyarakat setempat dengan menyediakan tempat usaha bagi UKM (Usaha Kecil Menengah) yang ingin mengembangkan usahanya dan menyediakan lapangan kerja seiring perkembangan perusahaan.

3. Fasilitas Yang Menunjang Kegiatan Tenaga Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan guna memperlancar penyelesaian tugas. Fasilitas yang diberikan kepada tenaga kerja berupa fasilitas sewa tempat olahraga untuk mengilangkan stress dari banyaknya pekerjaan dan memberikan kesehatan jasmani bagi tubuh. Untuk tempat tinggal tidak disediakan oleh Mitra Anda karena tenaga kerja yang bekerja di Mitra Anda adalah mayoritas tenaga kerja asal Pontianak dan bagi tenaga kerja diluar Pontianak tempat tinggalnya di kost dan ditanggung oleh pribadi.

Fasilitas dalam menunjang pekerjaan ada lift barang, troli, kereta khusus untuk kardus besar dan kereta khusus untuk kardus kecil. Fasilitas olahraga dilaksanakan setiap bulannya. Sekali olahraga

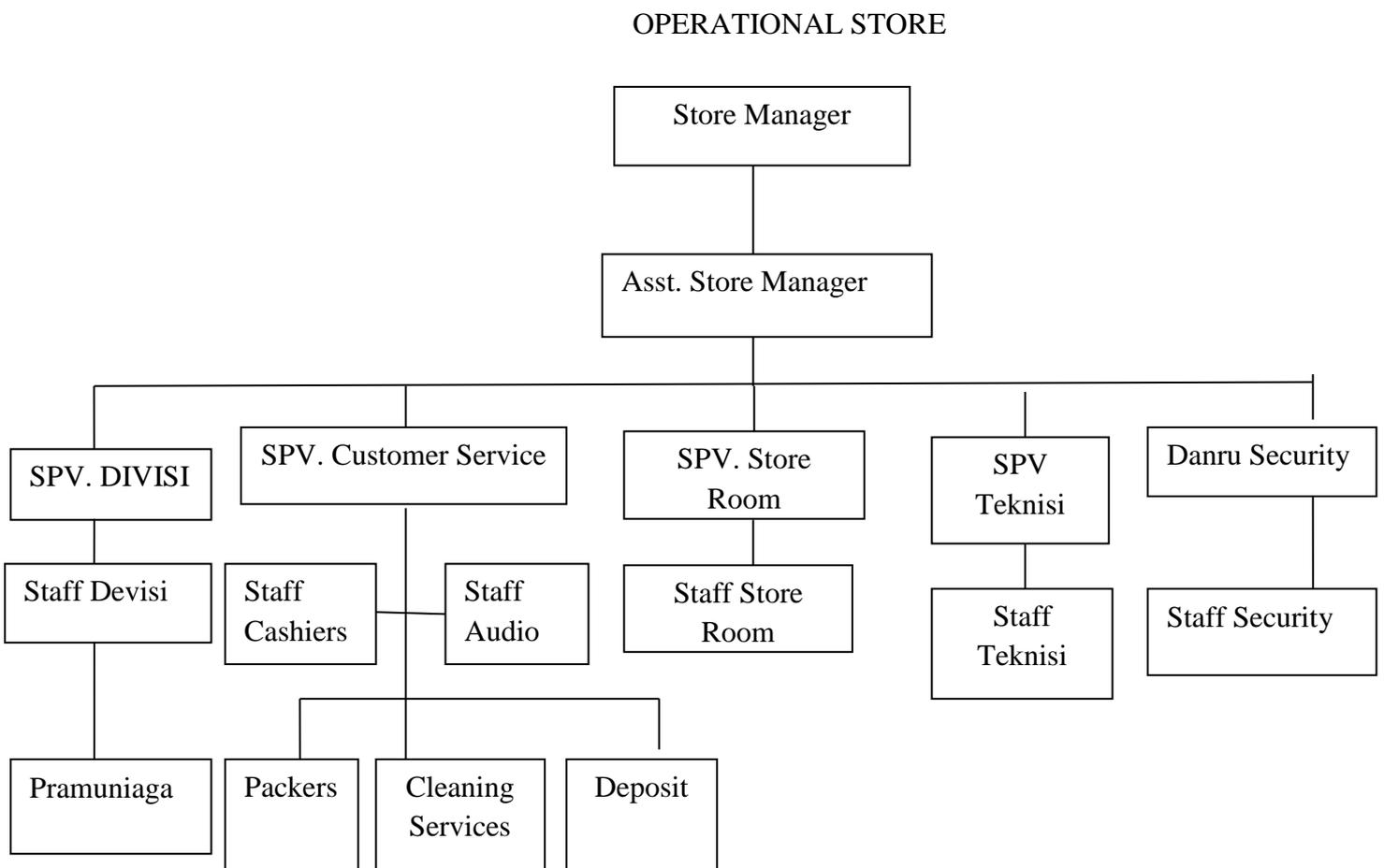
perusahaan akan membayar Rp 150.000 sampai Rp 300.000 ribu tergantung lamanya bermain.

B. Struktur Organisasi PT. Mitra Ritelindo Lestari (Mitra Anda)

1. Peran dan Tanggung Jawab Dari Masing-Masing Bagian

Tabel 1

Struktu Organisasi PT.Mitra Retelindo Lestari (Mitra Anda)



Sumber: Data Sekunder Struktur Organisasi PT.Mitra Retelindo Lestari (Mitra Anda)

- a. Store Manager bertugas untuk merekrut tenaga kerja baru, memberikan pelatihan, memberikan inovasi baru, memantau kebersihan toko, manajemen stok barang, serta mengelola kinerja tenaga kerja sesuai dengan bagiannya masing-masing.
- b. Asst. Store Manager bertugas dalam membantu manager dalam menyampaikan data, analisis data, menggantikan manager ketika tidak berada ditempat, mendukung kinerja manager, media komunikasi dalam melayani kebutuhan tenaga kerja dan menyampaikan aspirasi atau keluhan serta mengkomunikasikan kebijakan dan peraturan perusahaan.
- c. SPV. Divisi bertugas dalam mendampingi dan memandu para tenaga kerja serta mengawasi kinerja tenaga kerja.
- d. SPV. Customer Services bertugas sebagai pertahanan sebuah perusahaan dalam berhubungan dengan customer. Customer service memberikan pelayanan supaya hubungan dengan pelanggan atau perusahaan terus berkesinambungan. Selanjutnya customer service juga bertugas dalam menawarkan produk, memberikan saran dalam pembelian produk, melakukan pemesanan produk yang diminta oleh pelanggan serta mendengarkan kritikan dari pelanggan sebagai masukan untuk store.
- e. Store Room bertugas dalam memastikan konsumen mendapatkan pelayanan yang baik dan mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

- f. SPV. Teknisi bertugas dalam perawatan mesin, memelihara masalah mesin dengan memperbaiki mesin serta melaporkan kondisi mesin. Teknisi mesin adalah salah satu bagian penting dalam stabilnya mesin yang digunakan.
- g. Danru Security bertugas dalam mengamankan tempat kerja, memeriksa pelanggan yang dicurigai untuk diinterogasi supaya terbebas dari pencurian.
- h. Staff Cashiers bertugas dalam melayani pembayaran yang dilakukan oleh pembeli dan menyimpan uang pembayaran tersebut ke dalam tempat yang telah disediakan. Kasir bertanggung jawab terhadap selisih uang maupun kembalian uang yang dikembalikan dinyatakan salah dan hilangnya uang.
- i. Staff Audio bertugas dalam mengoperasikan peralatan audio, mengkomunikasikan pemberitahuan kepada pelanggan maupun pekerja lainnya. Selain itu, staff audio juga bertugas dalam menghidupkan music untuk kenyamanan dalam berbelanja.
- j. Pramuniaga bertugas dalam melayani konsumen dengan ramah serta membantu konsumen dalam mencari barang pada saat sedang kebingungan dalam mencari barang, merapikan susunan barang yang dijual sesuai dengan tempatnya, memberikan label harga sesuai ketetapan dari pihak manajemen pemasaran. Pramuniaga terdiri dari dua jenis yaitu SPG (Sales Promotion Girl) dan SPB (Sales Promotion Boy).

- k. Packers bertugas dalam mempacking atau membungkus barang belanjaan konsumen sesuai dengan yang telah ditentukan dengan menggunakan plastic atau kardus sesuai banyaknya barang dan memastikan hasil packing telah sesuai dengan standard pengemasan yang tepat sehingga barang-barang tersebut tidak rusak atau cacat.
- l. Cleaning Services bertugas dalam menjaga kebersihan store dan kerapian sehingga suasana didalam store menjadi nyaman, bersih, rapi guna meningkatkan produktivitas pembeli dalam berbelanja.
- m. Deposit bertugas pada saat konsumen membayar barang belanjannya dengan menggunakan kartu kredit.

2. Pembagian Jam Kerja

Pentingnya pembagian jam kerja untuk karyawan adalah untuk produktivitas karyawan. Pembagian jam kerja telah di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 77 yaitu setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang diberlakukan di Mitra Anda adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Tabel 2

Jam Kerja di Mitra Anda

NO	SHIFT	PUKUL
1 .	Pagi	07.30-14.30
2.	Malam	14.30- 21.30

Sumber : Data sekunder pembagian jam kerja

Pembagian jam kerja di Mitra Anda ada dua shift yaitu shift pagi dan shift malam. Pada shift pagi karyawan bekerja mulai dari pukul 07.30 pagi -14.30 sore WIB. Pada shift malam karyawan bekerja mulai dari pukul 14.30 sore – 21.30 malam WIB. Efektif kerja karyawan adalah 5-6 jam, akan tetapi tetap dibayar per 7 jam sehari.

3. Kondisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja di PT.Mitra Retelindo Lestari khususnya Mitra Anda sebagai obyek penelitian memiliki tenaga kerja sebanyak 185 orang. Tenaga kerja ini terus bertambah seiring perkembangan store yang meningkat. Tenaga kerja sudah terdaftar ke BPJS Ketenagakerjaa yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua terkecuali pegawai baru yang 5 orang tersebut. Jenis tenaga kerja yang ada di Mitra Anda terdapat :

1. Kasir
2. Packer
3. Audio
4. Cleaning service
5. Pramuniaga (SPG dan SPB)

6. Teknisi
7. Security
8. Gudang
9. Admin
10. Supervisor
11. Store manager

Mitra Anda mempekerjakan dari lulusan SMA, D3, dan S1. Untuk penempatan tenaga kerjanya sesuai dengan lowongan kerja yang dibutuhkan oleh Mitra Anda pada saat pembukaan lowongan kerja baru. Walaupun pada saat pembukaan lowongan kerja baru adalah sebagai cleaning service dan yang mendaftarkan diri salah satunya adalah lulusan S1 tetap dan dinyatakan lulus tetap di pekerjakan sebagai cleaning service tanpa pandang lulusan pendidikannya.

Mitra Anda mempunyai sistem upah untuk tenaga kerjanya dalam memberikan gaji kepada tenaga kerjanya. Gaji untuk tenaga kerja adalah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota). Upah Minimum Kota Pontianak sesuai dengan keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor: 898/DISNAKERTRANS/2020 tentang Upah Minimum Kota Pontianak Tahun 2021 sebesar Rp. 2.515.000, (Dua Juta Lima Ratus Lima Belas Ribu Rupiah). Sistem pembayaran upah gaji tenaga kerja dengan menggunakan transfer. Upah tenaga kerja akan dibayar pada akhir bulan. Gaji tenaga kerja akan dibayar dua kali dalam sebulan, tetapi jika tenaga kerjanya ingin untuk dibayarkan secara langsung perbulannya tanpa ada pembagian upah dapat dilakukan. Pada pembayaran upah gaji pertama akan dibayarkan Rp.

1.000.000, (Satu Juta Rupiah). Selanjutnya untuk sisa uang pembayaran gaji akan dibayarkan pada tanggal 20 setiap bulannya. Akan tetapi, sistem pembayaran upah tenaga kerja sekarang disama ratakan semua nya dengan melalui 2 kali pembayaran upah tenaga kerja.

Kehadiran tenaga kerja sangat penting untuk mengetahui tenaga kerja tersebut masuk kerja atau tidak. Untuk sistem pengawasan kehadiran tenaga kerja dengan menggunakan fingerprint. Sistem fingerprint digunakan dalam pengawasan kehadiran tenaga kerja karena merekam sidik jari seseorang untuk verifikasi identitas dan menyimpan pola khasnya sehingga sulit untuk dipalsukan. Dengan menggunakan fingerprint data diolah dengan mencocokkan data yang telah tersimpan tersebut. Jika sidik jari pada fingerprint dinyatakan sama maka akses untuk kehadiran akan otomatis terbuka dan tercatat dengan sendirinya.

4. Aturan Kepegawaian

Aturan merupakan suatu perintah yang harus dipatuhi oleh orang-orang untuk terwujudnya kehidupan yang teratur. Pada suatu perusahaan, aturan kepegawaian telah ditentukan supaya dapat terjalin keteraturan dan disiplin tenaga kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur ini merupakan mekanisme kerja yang sudah terstandarisasi dan memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk serta telah mencakup hal-hal yang sudah tertulis pasti.

Aturan kepegawaian di PT.Mitra Ritelindo Lestari yang fokus utama dalam penelitian ini adalah Mitra Anda yaitu sesuai dengan SOP perusahaan yang telah disahkan di PKB. Aturan kepegawaian di Mitra Anda adalah :

1. Peraturan Tata Tertib Kerja

- d. Setiap pekerja wajib mescankan absen pada mesin absensi/komputer setiap kehadiran dan pulang kerja. Apabila tidak absen maka akan dianggap tidak masuk kerja dan tidak dibayar.
- e. Setiap pekerja sudah mulai bekerja pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- f. Pekerja yang terlambat masuk kerja wajib memberitahukan sebelumnya pada atasan langsung dengan menjelaskan sebab keterlambatannya. Apabila telah melewati batas waktu yang telah ditentukan maka upah akan dihitung secara proporsional(berdasarkan jam kerja) dan apabila karyawan yang sering datang terlambat maka gaji akan dipotong sesuai dengan keterlambatan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Setiap karyawan yang datang terlambat 1 menit x Rp 2.000
 - b) Apabila karyawan datang terlambat berdasarkan kepentingan/keperluan pribadi dihari/tanggal bersangkutan akan dihitung secara proforsional
- g. Apabila pekerja meninggalkan pekerjaan pada jam kerja harus meminta izin dengan atasannya untuk meninggalkan pekerjaan dan harus mescankan absen dimesin absensi/computer. Apabila pekerja meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan maka upah akan dibayar penuh tapi apabila untuk kepentingan

pribadi/keluarga maka berdasarkan kesepakatan antara pekerja, serikat pekerja dan pengusaha akan dihitung secara proporsional menurut lamanya jam kerja.

h. Bagi pekerja yang tidak masuk kerja wajib:

a) Memberitahukan kepada atasannya secara lisan, apabila keadaan mendesak atau secara tertulis sebab ketidakhadirannya.

b) Atau memberikan Surat Keterangan Dokter (SKD) apabila sakit.

i. Pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau tidak dapat dipertanggungjawabkan akan diberikan sanksi/surat peringatan dan upahnya tidak akan dibayar.

j. Selama bertugas atau bekerja pekerja tidak dibenarkan berada diluar tempat kerja (kecuali dengan alasan pekerjaan diatur oleh perusahaan).

2. Kewajiban Pekerja

Setiap Pekerja wajib :

- a. Setia dan taat kepada perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mengutamakan kepentingan serta menjunjung tinggi kehormatan dan martabat perusahaan serta saling menjaga kesehatan dan keselamatan.
- c. Mentaati kode etik pekerja berdasarkan peraturan perusahaan dan perundangan yang berlaku.
- d. Bersikap sopan kepada pimpinan maupun sesama pekerja, para pelanggan dan mitra kerja/pemasok.

- e. Menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
- f. Mematuhi dan melaksanakan isi Perjanjian Kerja Bersama, peraturan perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku baik lisan maupun tertulis.
- g. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
- h. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya serta mentaati perintah atasan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- i. Memberi keterangan yang sebenarnya baik mengenai dirinya maupun pekerjaannya kepada perusahaan.
- j. Mempunyai teamwork yang baik antara bawahan dengan atasan.
- k. Bekerja dengan jujur, disiplin dan loyal untuk memajukan perusahaan.
- l. Memelihara kenyamanan dan tidak adanya diskriminasi untuk menciptakan suasana kerja yang baik.
- m. Mentaati perjanjian kerja bersama yang telah disepakati untuk meningkatkan produktifitas.
- n. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan secara efisien dan sebaik-baiknya.
- o. Memperhatikan performance / grooming serta kelengkapan sebelum memulai aktifitas.
- p. Adanya kepedulian terhadap karyawan dan perusahaan.
- q. Membina, membimbing, bersikap adil dan mampu menjadi contoh teladan yang baik bagi bawahan, sesama pekerja dan dapat mendorong bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mutu kerja.

- r. Saling hormat menghormati antara sesama pekeja yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

3. Larangan Bagi Pekerja

Setiap pekerja dilarang :

- a. Menyalahgunakan wewenang jabatan dan sarana/fasilitas perusahaan yang dipercayanya kepadanya untuk kepentingan dan keuntungan pribadi, keluarga golongan atau pihak lain yang lain secara langsung meugikan perusahaan.
- b. Memiliki, menjual, menggadaikan, meminjam barang berharga milik perusahaan secara tidak sah.
- c. Menerima bagian atau pemberian berupa uang atau barang apapun dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahawa pemberian tersebut bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan demi kepentingan pribadi.
- d. Bertindak sebagai perantara (calo) bagi seseorang atau perusahaan lain untuk mendapatkan pesanan dari perusahaan dengan maksud mendapatkan keuntungan pribadi.
- e. Merusak/menghilangkan secara sengaja peralatan perusahaan.
- f. Mentaati semua ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 Pasal 158
- g. Menyebar luaskan famplet dan coretan di tembok tanpa izin dan merusak suasa kerja serta kerugikan perusahaan.
- h. Keluar masuk perusahaan di jam kerja tanpa seizin atasan.

- i. Membawa barang milik perusahaan baik hadiah atau barang inventaris lainnya yang berhubungan dengan perusahaan tanpa seizin atasan.
- j. Berbelanja di jam kerja untuk keperluan pribadi.
- k.** Mencoba untuk memakai barang-barang milik perusahaan yang dijual.

BAB IV

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Adapun akhir dari pembahasan mengenai “Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua Di PT. Mitra Retelindo Lestari Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat” maka BAB IV ini penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya sebagai berikut :

- a. Dari hasil analisis data primer yang dilakukan melalui wawancara dengan informan terhadap Implementasi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua maka implementasi di jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut telah dilaksanakan semestinya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan pemerintah yang berlaku.
- b. Upaya proses dalam menanggung biaya atas belum terdaftarnya tenaga kerja kedalam jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut maka perusahaan akan membantu melalui dana perusahaan terlebih dahulu.
- c. Kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua bersifat wajib sebagai realisasi untuk memenuhi kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

B. SARAN

- a. Perlu adanya sosialisasi kepada tenaga kerja terkait perundang-undangan yang berlaku mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan sebab masih ada tenaga kerja yang belum mengetahui mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan.
- b. Perlu adanya penambahan sarana dan prasaranan seperti pembahan tempat tinggal untuk tenaga kerja supaya dapat menunjang pelaksanaan dan kelancaran kerja lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Junaidi. "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Yudisia: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam* Vol.9 (2018):123-133

Moleong, lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)* Bandung: Alfabeta, 2014

Zaluchu, Sonny Eli. "Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 4.1 (2020):28-38

Dokumen Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Upah Minimum Kota Pontianak (UMKP). SK UMK tahun 2021 Kota Pontianak mengenai Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor : 898/DISNAKERTRANS/2020 tentang Upah Minimum Kota Pontianak