

IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2014 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI KOTA SAMARINDA

Rheza Alfiandy¹, Rita Kalalinggi², Budiman³

Abstrak

Penelitian Skripsi ini berlokasi di perusahaan Gunung Gajah Abadi di Samarinda. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan sejauh mana Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda (Studi Kasus Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi) dan untuk mengetahui kendala-kendala dalam Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda (Studi Kasus Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi). Fokus penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian serta faktor yang menghambat Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda (Studi Kasus Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan informan diambil secara purposive sampling. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan akan dianalisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda (Studi Kasus Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi) hasilnya cukup baik dengan memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja, dan PT. Gunung Gajah Abadi sudah menjalankan kewajibannya sebagai pemberi kerja. Namun masih ada beberapa hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

Kata Kunci: *Implementasi, ketenagakerjaan, perlindungan*

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: reza_alfaindy25@ymail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pendahuluan

Pengusaha dan pekerja adalah dua teman seperjuangan yang wajib bekerja sama dalam proses produksi barang dan jasa untuk mencapai hasil yang maksimal. Hubungan yang serasi dan harmonis pengusaha dan pekerja sangat menentukan kelancaran produksi. Untuk mewujudkan hubungan yang serasi dan harmonis secara ideal hendaknya terdapat dalam hubungan kerja.

Salah satu bentuk terwujudnya perlindungan tenaga kerja adalah terpenuhinya jaminan sosial, karena jaminan sosial merupakan faktor penting terciptanya sumber daya manusia unggul yang dapat membantu terwujudnya pembangunan nasional. Terpenuhinya jaminan sosial dapat dicapai dengan penyediaan fasilitas dan pelayanan yang layak bagi tenaga kerja. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Asri Wjiyanti (2009:138) Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas pada saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal.

Jaminan sosial merupakan hak asasi setiap warga negara, sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara universal, jaminan sosial diatur oleh Pasal 22 dan 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB (1948), dimana Indonesia ikut menandatangani. Ratifikasi ini dituangkan ke dalam undang – undang no 39 tahun 1999 tentang HAM. Kesadaran tentang pentingnya jaminan perlindungan sosial terus berkembang, seperti terbaca pada perubahan UUD 1945 tahun 2002, dalam Pasal 34 ayat (2), menyebutkan “negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang kemungkinan bisa hilang. Oleh karena itu, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Untuk melindungi para pekerja maka perusahaan wajib mengikut sertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial. Salah satunya adalah perusahaan yang ada di Samarinda yaitu PT. Gunung Gajah Abadi. Perusahaan ini adalah perusahaan yang telah berdiri 40 tahun yang lalu. Perusahaan ini Perusahaan ini didirikan pada tahun 1973 dengan nama CV. Rimba Samudra, kemudian pada tahun 1982 nama dan badan usaha berubah menjadi PT. Gunung Gajah Abadi. Perusahaan ini menyuplai kayu log kepada beberapa perusahaan yang memanfaatkan kayu sebagai bahan utama mereka. Kegiatan pemasaran kayu log

ditunjukkan untuk pasar dalam negeri dan luar negeri. PT Gunung Gajah Abadi yang mempekerjakan sekitar 100 tenaga kerja wajib memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja. Bukan hanya tenaga kerja yang akan diuntungkan dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerjanya, akan tetapi kelangsungan PT Gunung Gajah Abadi sebagai perusahaan yang memiliki buyer dari luar dan dalam negeri tetap terjaga.

Pelaksanaan kebijakan yang di terapkan pemkot Samarinda masih belum dapat mengatasi masalah ini. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban pemkot samarinda dalam mengatasi permasalahan ini. Untuk itulah penelitian ini sangat penting, karena selain untuk mengetahui sejauh mana proses implementasi perda pemkot Samarinda No. 4 Tahun 2014 tersebut, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat proses pelaksanaan kebijakan itu sendiri.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut dan dari permasalahan yang ada menarik perhatian untuk mengadakan penelitian terhadap kebijakan Pemerintah Kota Samarinda dalam melaksanakan Perda No. 4 Tahun 2014 dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah tulisan berbentuk skripsi ini

Kerangka Dasar Teori

Implementasi Kebijakan

Implementasi

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2008:145) implementasi adalah apa yang terjadi setelah Undang-Undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan atau suatu jenis keluaran yang nyata. Mazmanian dan Sebatier dalam Nawawi (2009:131) implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasa dalam bentuk Undang-Undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan menstruktur atau mengatur proses implementasinya.

Kebijakan

Carl friedrich dalam wahab dkk (2001:3) Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. Jones (1991:46) kata kebijakan sering digunakan dan diperuntukkan maknanya dengan tujuan program, keputusan, hukum, proposal, patokan, dan mkasud besar tertentu. Selanjutnya jones mendefenisikan kebijakan adalah keputusan yang dicirikan olehku konsistensi dan pengulangan tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut.

Implementasi Kebijakan

Edward III dalam Subarsono (2011: 90-92) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

1. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
3. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
4. Struktur Birokrasi, struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Pemerintah Daerah

Pada Pasal 18 ayat (2) dan ayat (5) UUD 1945 dinyatakan pemerintahan daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, dan diberikan otonomi yang seluas-luasnya.

Ketenagakerjaan

Tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2), (dalam buku Husni, Lalu dan M.Hum Perbandingan Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (2008:15)) bahwa pengertian tenaga kerja atau *Manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Di samping itu Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara

kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat Indonesia, tenaga kerja di Indonesia.

Sumberdaya Manusia

Sonny Sumarsono (2003:4), Sumberdaya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Sumberdaya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumberdaya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. (Malayu Hasibuan, 2012:22)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (tenaga kerja dan pengusaha). Dalam kamus populer “Pekerjaan sosial” istilah jaminan sosial tersebut disebut sebagai berikut : Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya. (Sentanoe Kertonegoro, 2001 : 29)

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan alasan karena penulis bermaksud untuk menjelaskan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Adapun fokus penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan daerah nomor 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Samarinda.
 - Jaminan Kesehatan
 - Jaminan Kecelakaan Kerja
 - Jaminan Hari Tua
 - Jaminan Kematian
2. Faktor-faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi)

Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya di bayar oleh pemerintah atau pihak yang terkait, dalam hal ini yaitu perusahaan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan (rehabilitatif).

PT. Gunung Gajah Abadi juga sesuai dengan pasal pasal 16, Perpres No. 12/2013 tentang Jaminan Kesehatan yang menyebutkan “Iuran Jaminan Kesehatan adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh Peserta, Pemberi Kerja, dan/atau Pemerintah untuk program Jaminan Kesehatan”.

Jaminan Kesehatan Nasional merupakan pola pembiayaan pra-upaya, artinya pembiayaan kesehatan yang dikeluarkan sebelum atau tidak dalam kondisi sakit. Pola pembiayaan pra-upaya menganut hukum jumlah besar dan perangkuman resiko. Supaya risiko dapat disebarkan secara luas dan direduksi secara efektif, maka pola pembiayaan ini membutuhkan jumlah besar peserta. Oleh karena itu pada pelaksanaannya, Jaminan Kesehatan Nasional mewajibkan seluruh penduduk Indonesia menjadi peserta agar hukum jumlah besar tersebut dapat dipenuhi.

Penulis juga melakukan wawancara terhadap pekerja PT. Gunung Gajah Abadi mengenai jaminan kesehatan yang diberikan. Salah satunya adalah Agus Sutiono yang bekerja sebagai Sopir Dirut, dengan kutipan wawancara sebagai berikut :

“Lebih dari cukup apa yang diberikan perusahaan terhadap saya. Walaupun jika diliat saya cuman sekedar supir disini. Disini, yang diliat dari perusahaan terhadap pekerja itu pengabdian, karena saya bekerja disini sudah lebih dari 20 tahun. Jika sekedar berobat, bos saya pasti yang menjamin.” (wawancara, 19 September 2017)

Pihak perusahaan tidak melihat pekerja dari jabatan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, salah satunya jaminan kesehatan yang diterima oleh Bapak Sutiono yang hanya sekedar supir di PT. Gunung Gajah Abadi. Semua pekerja mendapatkan perlindungan kesehatan yang dijamin perusahaan dan dikelola oleh pihak BPJS Kesehatan. Hal ini sudah terdata dari total pekerja yaitu 124 orang dan semua mendapatkan perlindungan.

Dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja, pekerjaapun merasa senang dan lega dan dapat berkontribusi dengan baik ke perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan PT. Gunung Gajah Abadi telah menjalankan kewajibannya yang memperhatikan hak-hak pekerjanya salah satunya memberikan perlindungan jaminan kesehatan.

Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja disingkat JKK adalah suatu program pemerintah dan Pemberi Kerja dengan tujuan memberikan kepastian jaminan pelayanan dan santunan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju, menunaikan tugas pekerjaan dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali.

Adapun wawancara yang dilakukan penulis terkait jaminan kecelakaan kerja yang diberikan PT. Gunung Gajah Abadi yaitu terhadap Bapak Parningotan T, selaku Kabid TPK/Perakitan dan TUK. Berikut kutipan wawancaranya :

“Khusus pegawai lapangan saya yang mengawasi dan memang resiko pekerjaan dilapangan memang tinggi dibandingkan di kantor. Makanya kecelakaan itu pasti tidak bisa dihindari. Banyak sudah kecelakaan kerja kepada pekerja disini. Namun perusahaan pasti bertanggung jawab jika sewaktu-waktu terjadi apa-apa terhadap pekerja disini.” (wawancara 20 September)

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung. Manfaat yang diberikan, antara lain;

Untuk mengetahui lebih lanjut apakah jaminan kecelakaan kerja tersebut sudah terlaksana dengan baik maka penulis melakukan wawancara dengan salah satu karyawan yang menjabat sebagai staf bagian personalia yaitu Ibu Ida Rahayu. Berikut pernyataannya :

“Begitu banyak kecelakaan kerja yang dialami pekerja disini, khususnya pekerja yang turun langsung kelapangan atau yang berada di base camp. Karena bersangkutan langsung dengan penebangan kayu yang resiko kecelakaannya sangat tinggi. Jika ada kecelakaan pada masa kerja, saya yang harus turun tangan mengurus prosedur berobat ataupun rawat inap, dan paling pertama

yang saya urus adalah mengurus administrasi, disitulah jaminan kecelakaan kerja digunakan, dengan menunjukkan kartu BPJS Ketenagakerjaan pekerja yang sakit.” (wawancara, 19 September 2017)

Terjadi pada Ibu Suyati selaku tukang masak. Pihak perusahaan tidak melihat jabatan untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja terhadap pekerjanya. Program jaminan kecelakaan kerja (JKK) membantu pekerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk memperoleh pendampingan sejak saat pengobatan di rumah sakit, pemulihan pasca pengobatan, perawatan hingga pelatihan kerja untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan kondisi fisiknya.

Disamping itu, selama pekerja tidak bekerja adapun biaya tambahan yang harus diberikan perusahaan terhadap pekerja seperti pada tabel diatas yaitu biaya Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) sebesar 6 bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah, 6 bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah, dan 6 bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah.

Dengan adanya jaminan kecelakaan kerja yang dikelola oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan, para pekerjapun merasa aman dan terlindungi. Pada dasarnya pihak perusahaan sudah menjalankan kewajibannya dan telah memberikan perlindungan kecelakaan kerja terhadap pekerjanya.

Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua disingkat Program JHT adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia. Program ini dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang disingkat BPJS Ketenagakerjaan.

Hal ini juga ditambahkan oleh bapak Ir.Ardiansyah selaku Kabag Pembinaan Hutan dalam wawancara yang dilakukan penulis menyatakan bahwa :

“Nah kalau jaminan hari tua itu manfaatnya banyak, pekerja disini semua sudah pasti terdaftar, karena jaminan hari tua kan termasuk juga didalam BPJS Ketenagakerjaan. Bagi yang merasa gajinya belum cukup bisa mengambil sebagian uang dari situ dari saldo yang dikumpulkan, namun setau saya sih jika yang mengambil itu harus sudah terdaftar lama di BPJS Ketenagakerjaan”. (wawancara 19 September 2017).

Adapun peserta program JHT meliputi :

1. Penerima upah selain penyelenggara negara
 - a) Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan
 - b) Orang asing yang bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan
2. Bukan penerima upah
 - a) Pemberi kerja
 - b) Pekerja di luar hubungan kerja/mandiri

c) Pekerja bukan penerima upah selain poin 2

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila :

1. Peserta mencapai 56 Tahun
2. Meninggal dunia
3. Cacat total tetap

Yang dimaksud usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

Hasil pengembangan JHT paling sedikit sebesar rata-rata bunga deposito counter rate bank pemerintah. Manfaat JHT sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diambil 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun
2. Diambil 30 % dari total saldo untuk uang perumahan

Pengambilan tersebut hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta.

Data yang tercatat pada PT. Gunung Gajah Abadi maupun pada BPJS Ketenagakerjaan, sudah 8 pekerja PT. Gunung Gajah Abadi yang sudah menggunakan dana jaminan hari tua mereka, baik yang menggunakan 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun mereka, maupun yang mengambil 30 % dari total saldo untuk uang perumahan.

Jaminan Kematian

Adapun wawancara yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini terkait jaminan kematian yang diberikan perusahaan terhadap pekerja, yaitu mewawancarai Bapak Sipen Tanda selaku direktur keuangan PT. Gunung Gajah Abadi Samarinda. Berikut penjelasannya :

“Terkait perlindungan pekerja di perusahaan kami, sudah kami kakukan dengan baik dan benar, dan tak ada satupun masalah dengan hal itu. Tiap bulan kami membayar iuran untuk jaminan sosial para pekerja. Untuk bulan ini kami membayar sekitar Rp 50 jutaan untuk jaminan sosial ketenagakerjaan saja. Hal ini bisa saja bertambah jika ada pekerja baru.” (19 September 2017).

Hal Serupa juga dijelaskan oleh Ir.H.Nur Baiti selaku Kabag Perencanaan Hutan PT. Gunung Gajah Abadi Samarinda. Berikut kutipan wawancaranya :

“Semua jaminan sudah terjalankan pada perusahaan ini, yah salah satunya itu adalah jaminan kematian yang dikelola baik oleh BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan kematian itu manfaatnya kepada hak warisnya pekerja. Bisa suaminya,istrinya, ataupun anaknya. Pasti sangat membantu bagi keluarganya.” (wawancara 20 September 2017)

Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas:

- o Santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- o Santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- o Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
- o Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.

Besarnya iuran dan manfaat program JKM bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama setiap 2 (dua) tahun.

Hal serupa juga dijelaskan oleh staf umum yang bernama Bapak Sudarman selaku staf umum PT. Gunung Gajah Abadi menyebutkan :

“Saya sudah bekerja disini selama kurang lebih 15 tahun, dan selama itu Saya merasa cukup untuk jaminan yang diberikan perusahaan terhadap saya, termasuk jaminan kematian. Dan sedikit lega jika sewaktu-waktu terjadi sesuatu terhadap saya, dan tidak terlalu menjadi beban untuk keluarga saya karena adanya jaminan kematian.” (wawancara 20 September)

Beberapa pekerja sangat terbantu dengan adanya jaminan kematian, tidak ada keresahan yang dirasakan pekerja jika sewaktu-waktu terjadi hal yang tak terduga mereka, karena jaminan akan diberikan kepada ahli waris, baik itu terhadap suami, istri, maupun anak. Khusus untuk ahli waris anak akan diberikan beasiswa pendidikan anak senilai Rp 12.000.000 .

Dengan adanya perlindungan pekerja khususnya jaminan kematian yang dilakukan PT. Gunung Gajah Abadi Samarinda dan dikelola oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan, para pekerja menjadi merasa diperdulikan dan lega dalam bekerja dan berkontribusi pada perusahaan.

Faktor-faktor Penghambat Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Gunung Gajah Abadi Samarinda)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dilapangan menemui penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada perlindungan tenaga kerja di PT. Gunung Gajah Abadi Samarinda, yaitu kendala yang pertama pelaksanaan jaminan kesehatan pekerja, khususnya pekerja di base camp yang susah untuk berobat ke puskesmas menggunakan kartu BPJS Kesehatan dikarenakan pihak terkait yaitu puskesmas tidak mau menerima pasien menggunakan kartu BPJS Kesehatan.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Hery Sucipto selaku Staf Direksi PT. Gunung Gajah Abadi. Berikut hasil wawancaranya :

“Kami sudah melaksanakan perlindungan terhadap pekerja kami, tapi masih ada aja masalah yang seperti ini. Saya yang paling sering terjun kelapangan untuk mengecek pekerja. Hingga sekarang tidak adanya kerjasama yang dilakukan puskesmas terhadap kami. Pihak puskesmas disana tetap meminta uang berobat dan menolak pekerja kami untuk menggunakan kartu BPJS Kesehatan, kan lucu. Kami tanya kepada petugas BPJS Kesehatan disini jawabannya wah wah saja. Mau ndak mau kami tetap membayar karena para pekerja disana sudah masuk namanya di BPJS Kesehatan dan terdaftar sebagai pekerja disini.” (wawancara 18 September 2017)

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Ahmad Ngato selaku pekerja dibidang perlindungan hutan (Satpam PH) PT. Gunung Gajah Abadi, yaitu mengatakan :

“Sudah berkali-kali saya berobat dipuskesmas tersebut namun tak ada gunanya jika saya menggunakan kartu BPJS Kesehatan karena selalu ditolak.” (wawancara 19 September 2017)

Lebih lanjut dijelaskan oleh Bapak Simson Langat selaku mekanik alat berat PT. Gunung Gajah Abadi dalam kutipan wawancara berikut :

“Tidak ada gunanya kartu BPJS Kesehatan kami disini jika digunakan untuk berobat. Kami selalu tanyakan kepihak puskesmas alasan tidak berfungsinya kartu BPJS Kesehatan kami selalu dijawab dengan alasan pihak puskesmas belum bekerja sama dengan BPJS. Padahal dalam hati saya tidak mungkin. Jadi untuk biaya berobat perusahaan terus yang menanggung. walaupun awalnya menggunakan uang pribadi, namun diganti perusahaan di awal bulan saat pemberian gaji” (wawancara 19 September 2017)

Pihak BPJS Kesehatanpun tidak mengetahui penyebab tidak berfungsinya kartu BPJS Kesehatan pekerja di puskesmas kombeng yang berada dekat dengan base camp PT. Gunung Gajah Abadi.

Seperti wawancara yang dilakukan penulis terhadap karyawan BPJS Kesehatan terkait kartu jaminan kesehatan yaitu terhadap Ibu Rossi Tumbalango selaku karyawan Divisi Pengelolaan Kepesertaan. Berikut hasil wawancaranya :

“Soal itu kamipun tidak mengetahui penyebabnya pastinya, biasanya kalau puskesmas-puskesmas yang bemasalah dengan kartu BPJS Kesehatan, mungkin karena obat-obatan untuk pasien pengguna BPJS Kesehatan biasanya sudah habis”. (wawancara 7 November 2017)

Hal ini juga ditambahkan oleh Bapak Nurfiansyah, S.E selaku Kepala Divisi Human Capital yang mengatakan :

“Maaf, kamipun juga tidak mengerti untuk permasalahan ini, dari pihak puskesmas disana hingga kini juga belum ada komunikasi

maupun pemberitahuan untuk masalah ini. Untuk selebihnya saya juga tidak tahu.” (wawancara 7 November 2017)

Faktor penghambat yang kedua yakni berdasarkan penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa jarak yang ditempuh para pekerja agar mendapatkan pengobatan yang lebih baik sangatlah jauh dan harus melalui medan berat. Adapun wawancara yang dilakukan penulis terkait hal yang sama yaitu seperti yang diungkapkan oleh Bapak Ella Imang yang bekerja sebagai Mekanik Logging. Berikut hasil wawancaranya :

“Disini tempat berobat paling dekat cuman puskesmas, ada rumah sakit namun jaraknya jauh, harus menempuh sekitar 3 jam, dan jalanapun rusak jika hujan, dan akan memakan waktu lebih lama lagi. Terpaksa harus kepuskesmas, jika keadaan sudah parah baru dirujuk ke rumah sakit.” (wawancara, 19 September 2017)

Hal senada juga ditambahkan oleh Bapak Samuel Ngau selaku Operator Skidding PT. Gunung Gajah Abadi mengatakan :

“Jika sakit-sakit biasa pastinya kami hanya kepuskesmas saja untuk berobat atau ke praktek. Mau ke rumah sakit juga jauh sekali, jalanan juga cukup parah apalagi kalau hujan bisa ambles mobil, soalnya banyak truck-truck sawit yang lewat terus, makanya rusak terus.” (wawancara 19 September 2017)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor penghambat dari Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 pada perlindungan pekerja di PT. Gunung Gajah Abadi Samarinda adalah penghambat yang pertama tidak berfungsinya jaminan kesehatan untuk pekerja di base camp yang dikelola BPJS Kesehatan, karena tidak adanya kerjasama antara pihak pengelola jaminan kesehatan yaitu BPJS Kesehatan dengan puskesmas yang mengakibatkan tidak berfungsinya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan terhadap mereka, akibatnya mereka harus membayar jika berobat ke puskesmas.

Faktor penghambat yang kedua yaitu mereka tidak langsung ke rumah sakit dikarenakan jarak yang sangat jauh dari base camp ke rumah sakit untuk mendapatkan pengobatan yang lebih baik, dan musim hujanpun sangat beresiko dikarenakan kondisi jalanan yang cukup parah dan berlumpur diakibatkan kendaraan-kendaraan besar, dan akibatnya akan memakan waktu yang lebih lama jika ke rumah sakit.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda pada Perlindungan Tenaga Kerja PT. Gunung Gajah Abadi sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemerintah daerah dalam rangka memberikan perlindungan bagi tenaga kerja guna terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana mestinya.

2. Jaminan Kesehatan pekerja dalam penelitian ini sudah terlaksana yang dimana perusahaan tidak membedakan jabatan pekerja untuk memberikan jaminan kesehatan, semua pekerja dari jabatan bawah hingga atas mendapatkannya.
3. Jaminan Kecelakaan Kerja yang diberikan perusahaan sudah terlaksana dan pekerjanya merasa aman dan terlindungi dan sangat membantu pekerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk memperoleh pendampingan sejak saat pengobatan di rumah sakit, pemulihan pasca pengobatan, perawatan hingga pelatihan kerja.
4. Jaminan Hari Tua dalam penelitian ini sudah dilakukan perusahaan terhadap semua pekerjanya. Tercatat sudah 8 pekerja PT. Gunung Gajah Abadi yang menggunakan dana jaminan hari tua mereka, baik yang menggunakan 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun mereka, maupun yang mengambil 30% dari total saldo untuk uang perumahan.
5. Untuk Jaminan Kematian yang diberikan perusahaan terhadap pekerja sudah terlaksana dan pekerja merasa sangat terbantu dengan adanya jaminan kematian, tidak keresahan yang dirasakan pekerja jika sewaktu-waktu terjadi hal yang tak terduga pada mereka, karena jaminan akan diberikan kepada ahli waris, baik itu terhadap suami, istri, maupun anak.
6. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Samarinda pada Perlindungan Tenaga Kerja PT. Gunung Gajah Abadi adalah tidak bergunanya kartu Kartu Jaminan Kesehatan yang dikelola BPJS Kesehatan Samarinda terhadap puskesmas tempat mereka berobat dikarenakan tidak adanya kerjasama antar keduanya. Kendala yang lain adalah akses yang sangat jauh jika pekerja harus ke rumah sakit dan resiko perjalanan yang cukup parah dan berlumpur jika datang musim hujan dikarekan kendaran-kendaraan besar.

Saran

1. Agar kartu BPJS Kesehatan berlaku pada pekerja dilapangan, maka perusahaan harus mencari jawaban dan mendesak pihak BPJS Kesehatan agar mencari solusi terkait masalah kartu yang tidak berfungsi, karena sangat merugikan perusahaan.
2. Perusahaan harus dapat mendesak pemerintah agar cepat memperbaiki jalan menuju ke rumah sakit agar pekerja mendapatkan fasilitas kesehatan yang lebih baik.
3. Terus perhatikan perlindungan terhadap pekerja, karena pekerjalah tulang punggung bagi perusahaan agar maju.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

- Jones, Charles O. 1991. *Pengantar Kebijakan Publik*. Rajawali Press. Jakarta
- Nawawi, Ismail, 2009. *Public Policy Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. PT Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Sentanoe Kertonegoro. 2001. *Gerakan Serikat Pekerja*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta.
- Subarsono, AG.2011. *Analisis kebijakan Publik : Konsep. Teori dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta .
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Wahab,Solichin,Abdul, 2001. *Analisis Kebijakan (edisi kedua)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Winarno, Budi, 2005. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*, Media Pressindo, Yogyakarta.