Al-Maidah Journal of Islamic Law (‘ADALAH)
Volume 1, Nomor 2, Oktober 2026

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/ADALAH/en

Optimalisasi Pemenuhan Hak Normatif sebagai Wujud Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Karyawan pada PT PNM Mekaar

Putri Deliana Br Manalu[1], Yusrial[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam strategi optimalisasi pemenuhan hak normatif sebagai manifestasi perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (PNM Mekaar). Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif normatif dan sosiologis berbasis studi kepustakaan, kajian ini membedah kesesuaian praktik hubungan kerja petugas lapangan dengan regulasi ketenagakerjaan nasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak normatif berupa kepastian upah minimum, fasilitas tempat tinggal atau mes, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengaturan jam kerja memegang peranan vital dalam memitigasi risiko kerja petugas pendamping. Meskipun perusahaan telah menyediakan standar kompensasi dan jaminan dasar, tingginya beban target penagihan serta kerawanan keamanan di lapangan menuntut penguatan perlindungan keselamatan kerja secara ekstra. Kesimpulan studi ini menegaskan bahwa harmonisasi antara kepatuhan regulasi ketenagakerjaan dan penyediaan insentif kesejahteraan yang proporsional merupakan kunci utama dalam menekan angka pergantian karyawan serta menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

Kata Kunci: Hak Normatif, Perlindungan Hukum, Kesejahteraan Karyawan, Hubungan Industrial, PT PNM Mekaar.

Abstract

This study aims to deeply analyze the optimization strategy for fulfilling normative rights as a manifestation of legal protection and improving employee welfare at PT Permodalan Nasional Madani Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (PNM Mekaar). Using a qualitative research method with a normative and sociological descriptive approach based on a literature review, this study examines the conformity of field officers' employment relations practices with national labor regulations. The research results indicate that fulfilling normative rights in the form of minimum wage certainty, housing or dormitory facilities, social security participation, and working hour arrangements plays a vital role in mitigating the occupational risks of field officers. Although the company has

[1] Universitas Terbuka, putridelianaa7@gmail.com

provided standard compensation and basic guarantees, the high burden of collection targets and security vulnerabilities in the field demand extra strengthening of occupational safety protection. The conclusion of this study confirms that harmonization between labor regulation compliance and the provision of proportional welfare incentives is the main key to reducing employee turnover rates and maintaining company operational sustainability.

Keywords: *Normative Rights, Legal Protection, Employee Welfare, Industrial Relations, PT PNM Mekaar.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat krusial sebagai motor penggerak utama dalam menentukan keberhasilan operasional setiap entitas korporasi di era ekonomi modern. Dalam penyelenggaraan hubungan industrial yang sehat, perusahaan memikul kewajiban mutlak untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja sebagaimana telah digariskan oleh perundang-undangan negara. Pemenuhan hak dasar ini bukan sekadar bentuk kepatuhan administratif terhadap regulasi pemerintah, melainkan manifestasi nyata dari penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Tanpa adanya jaminan pemenuhan hak normatif yang memadai, iklim kerja di dalam perusahaan akan rentan mengalami gejolak ketidakpuasan yang menurunkan produktivitas organisasi. Oleh sebab itu, komitmen manajemen dalam melindungi hak pekerja menjadi fondasi keberlanjutan bisnis jangka panjang (Husni, 2021).

Dalam tatanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, negara hadir memberikan payung perlindungan hukum guna menyeimbangkan posisi tawar antara pemberi kerja dan pekerja yang secara sosiologis sering kali timpang. Regulasi ketenagakerjaan nasional yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja mewajibkan setiap badan usaha untuk menjamin hak atas upah yang layak, waktu istirahat, jaminan sosial, serta keselamatan kerja. Perlindungan hukum ini bersifat imperatif atau memaksa, sehingga tidak boleh dikurangi nilainya melalui kesepakatan perjanjian kerja internal yang merugikan pihak buruh. Kejelasan instrumen hukum positif ini memberikan kepastian bagi karyawan untuk menuntut hak-haknya apabila terjadi tindakan wanprestasi atau eksploitasi dari pihak manajemen perusahaan. Tegaknya supremasi hukum ketenagakerjaan menjadi tolok ukur keadilan sosial di lingkungan industri (Khakim, 2022).

Dinamika pemenuhan hak normatif dan perlindungan hukum ini menjadi sangat menarik ketika dikaji pada konteks operasional PT Permodalan Nasional Madani melalui program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera. Sebagai lembaga keuangan mikro milik negara yang berfokus memberdayakan perempuan prasejahtera, operasional program ini sangat bergantung pada ujung tombak karyawan lapangan yang disebut Account Officer. Para petugas pendamping yang mayoritas merupakan perempuan muda lulusan sekolah menengah ini bertugas menyalurkan pembiayaan,

melakukan penagihan mingguan, serta membina kelompok nasabah di pelosok desa. Mobilitas kerja yang sangat tinggi di jalan raya dengan menggunakan kendaraan roda dua menempatkan para karyawan tersebut pada tingkat kerawanan risiko keselamatan yang cukup ekstrem. Kondisi kerja spesifik ini menuntut adanya skema perlindungan hukum dan keselamatan kerja yang ekstra ketat (Maimun, 2021).

Meskipun pihak manajemen korporasi telah berupaya menyediakan fasilitas standar seperti gaji pokok, mes tempat tinggal, dan jaminan kesehatan, implementasi pemenuhan hak normatif di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Tingginya tekanan target pencairan modal serta kewajiban menagih angsuran nasabah yang macet sering kali membuat jam kerja petugas lapangan melampaui batas waktu normal harian. Realitas di berbagai unit kerja menunjukkan bahwa petugas kerap harus bertahan di rumah nasabah hingga larut malam demi memastikan setoran kelompok terpenuhi secara utuh. Beban kerja fisik dan mental yang tidak sebanding dengan waktu istirahat ini berpotensi menggerus hak normatif pekerja atas batas jam kerja yang manusiawi. Ketidakseimbangan beban operasional tersebut sering memicu tingginya angka pengunduran diri karyawan secara massal (Asikin, 2022).

Selain persoalan jam kerja dan keselamatan di jalan raya, aspek kesejahteraan karyawan juga sangat menentukan tingkat loyalitas serta ketahanan mental para petugas pembiayaan mikro di lapangan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya diukur dari besaran nominal upah bulanan semata, melainkan mencakup ketersediaan fasilitas pendukung, kenyamanan lingkungan kerja, serta jaminan masa depan yang jelas. Apabila perusahaan mampu mengoptimalkan pemenuhan hak normatif yang diiringi dengan pemberian insentif kesejahteraan yang adil, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, pengabaian terhadap aspek kesejahteraan psikologis dan finansial akan menciptakan kelelahan kerja kronis yang berdampak buruk pada kualitas pelayanan pembinaan nasabah di akar rumput. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kesejahteraan menjadi keharusan manajerial yang tidak dapat ditunda (Hasibuan, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang serta kompleksitas permasalahan hubungan kerja yang telah dipaparkan, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis optimalisasi pemenuhan hak normatif pada PT PNM Mekaar. Kajian ini bertujuan membedah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap risiko kerja petugas lapangan serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan secara komprehensif. Penelaahan akademis ini diharapkan sanggup mengidentifikasi celah kelemahan dalam praktik ketenagakerjaan mikro guna mencegah terjadinya pelanggaran hak dasar pekerja di masa mendatang. Hasil tinjauan kualitatif ini diproyeksikan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang konstruktif bagi jajaran direksi perusahaan dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang humanis, patuh hukum, dan menyejahterakan (Sedarmayanti, 2022).

Kajian Teori

Pemenuhan Hak Normatif dan Perlindungan Hukum

Hak normatif pekerja merupakan seperangkat hak dasar paling minimum yang melekat pada diri setiap tenaga kerja dan dijamin pemenuhannya secara tegas oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak-hak mendasar ini mencakup hak untuk memperoleh upah sesuai standar minimum regional, hak atas pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat, hak cuti tahunan, serta hak perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Pemenuhan hak normatif bersifat mutlak dan tidak dapat ditawar atau dikesampingkan oleh alasan efisiensi anggaran operasional perusahaan dalam kondisi normal. Apabila pengusaha gagal memenuhi kewajiban normatif tersebut, negara berwenang menjatuhkan sanksi administratif hingga sanksi pidana ketenagakerjaan yang tegas. Kepatuhan terhadap hak normatif merupakan fondasi utama terciptanya kedamaian hubungan industrial (Husni, 2021).

Konsep pemenuhan hak normatif ini berkaitan erat dengan teori perlindungan hukum yang mewajibkan negara dan korporasi untuk mengayomi subjek hukum yang berada pada posisi rentan. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum terbagi ke dalam dua dimensi utama, yakni perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran dan perlindungan hukum represif yang menyelesaikan sengketa. Perlindungan preventif diwujudkan melalui kewajiban penyusunan perjanjian kerja tertulis yang transparan, peraturan perusahaan yang adil, serta penyediaan alat pelindung diri bagi pekerja lapangan. Sementara itu, perlindungan represif memberikan jaminan akses keadilan bagi pekerja untuk menuntut pemulihan hak melalui mekanisme bipartit, mediasi dinas tenaga kerja, hingga pengadilan hubungan industrial. Sinergi kedua bentuk perlindungan ini menjamin tegaknya kepastian hukum bagi kaum pekerja (Rahardjo, 2021).

Secara spesifik, arsitektur hukum ketenagakerjaan membagi cakupan perlindungan pekerja ke dalam tiga pilar utama, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis operasional. Perlindungan ekonomis berkaitan dengan kepastian penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak serta kepesertaan dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Perlindungan sosial menitikberatkan pada jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, serta perlindungan kemanusiaan terkait hak reproduksi pekerja perempuan seperti cuti haid dan cuti melahirkan. Adapun perlindungan teknis mewajibkan perusahaan untuk menerapkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat hubungan kerja. Ketiga pilar ini wajib diimplementasikan secara simultan oleh setiap entitas pemberi kerja (Djumadi, 2022).

Dalam perkembangan regulasi ketenagakerjaan kontemporer pasca berlakunya pembaruan undang-undang sektor cipta kerja, pengaturan mengenai status hubungan kerja menjadi semakin dinamis dan menuntut pengawasan ketat. Sebagian besar karyawan tingkat pemula di sektor pembiayaan mikro direkrut menggunakan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memiliki batasan durasi kontrak kerja yang spesifik. Regulasi terbaru mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja kontrak setiap kali masa berlaku perjanjian kerjanya berakhir sebagai bentuk perlindungan finansial pascakerja. Selain itu, kejelasan mengenai beban kerja, jam lembur, dan cakupan tanggung jawab risiko di dalam klausul kontrak harus dirumuskan secara terang benderang. Transparansi kontrak kerja menjadi perisai hukum utama yang melindungi karyawan dari praktik eksploitasi terselubung (Uwiyono et al., 2023).

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan secara konseptual didefinisikan sebagai balas jasa pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan manajemen untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik serta mental pekerja. Berbeda dengan gaji pokok yang merupakan imbalan langsung atas pelaksanaan tugas utama, program kesejahteraan dirancang sebagai tunjangan tambahan yang melengkapi kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya. Tujuan fundamental dari penyelenggaraan program kesejahteraan ini adalah untuk menciptakan rasa aman, meningkatkan kepuasan kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap institusi perusahaan. Karyawan yang merasa hidupnya disejahterakan oleh tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam jangka panjang (Hasibuan, 2021).

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern, komponen kesejahteraan karyawan diklasifikasikan ke dalam dua kategori besar, yakni kesejahteraan ekonomi finansial dan kesejahteraan fasilitas layanan. Kesejahteraan finansial meliputi pemberian tunjangan hari raya keagamaan, bonus pencapaian target kinerja, uang makan dan transportasi, serta program insentif penghargaan tahunan. Sementara itu, kesejahteraan fasilitas layanan mencakup penyediaan tempat tinggal atau asrama karyawan, fasilitas kendaraan operasional, layanan konseling kesehatan mental, hingga penyediaan sarana ibadah dan rekreasi. Kombinasi yang proporsional antara kompensasi finansial dan ketersediaan fasilitas fisik ini sangat efektif dalam meringankan beban biaya hidup harian yang harus ditanggung oleh para pekerja muda (Mangkunegara, 2022).

Tingkat kesejahteraan yang diterima oleh karyawan memiliki korelasi positif yang sangat kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja serta penurunan tingkat perputaran keluar masuknya karyawan atau turnover intention. Pada industri jasa keuangan mikro yang memiliki tingkat tekanan kerja lapangan sangat tinggi, ketersediaan program kesejahteraan berfungsi sebagai penyangga psikologis yang mencegah terjadinya

kelelahan emosional. Ketika perusahaan memberikan perhatian serius terhadap kenyamanan tempat istirahat di mes serta memberikan insentif yang sepadan dengan keringat penagihan di lapangan, semangat kerja karyawan akan tetap terjaga. Sebaliknya, ketimpangan antara tuntutan loyalitas perusahaan dengan minimnya fasilitas kesejahteraan yang diberikan akan memicu gelombang pengunduran diri yang merugikan efisiensi biaya rekrutmen perusahaan (Kasmir, 2022).

Lebih jauh lagi, penyelenggaraan kesejahteraan karyawan di lingkungan badan usaha milik negara juga harus diselaraskan dengan prinsip tata kelola perusahaan yang berkelanjutan dan humanis. Program kesejahteraan tidak boleh dipandang sebagai beban biaya yang mengurangi margin laba korporasi, melainkan harus ditempatkan sebagai investasi strategis pada modal manusia atau human capital investment. Peningkatan kesejahteraan juga dapat diwujudkan melalui pemberian jaminan jenjang karier yang jelas, kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan diri, serta pemberian beasiswa pendidikan lanjutan bagi karyawan berprestasi. Dengan membangun ekosistem kesejahteraan yang holistik, perusahaan tidak hanya berhasil memenuhi mandat undang-undang ketenagakerjaan, tetapi juga sukses mencetak barisan tenaga kerja profesional yang tangguh dan berdaya saing (Sutrisno, 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif dan deskriptif analitis untuk membedah optimalisasi pemenuhan hak normatif sebagai wujud perlindungan hukum dan kesejahteraan karyawan pada PT PNM Mekaar (Sugiyono, 2023). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menguraikan secara mendalam fenomena hubungan kerja, implementasi regulasi ketenagakerjaan, serta dinamika kesejahteraan petugas lapangan tanpa menggunakan perhitungan statistik numerik (Moleong, 2022). Sumber data penelitian ini bertumpu pada data sekunder berbasis studi kepustakaan yang menelaah bahan hukum primer berupa undang-undang ketenagakerjaan, serta bahan sekunder berupa artikel jurnal ilmiah, buku manajemen sumber daya manusia, dan laporan publikasi korporasi (Ibrahim, 2022). Pengumpulan data dilakukan melalui teknik studi dokumentasi literatur, yang kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tematik, dan penarikan sintesis kesimpulan secara deduktif (Creswell & Poth, 2023). Prosedur analisis kepustakaan yang sistematis ini memastikan bahwa temuan kajian memiliki validitas akademis yang objektif dan relevan dengan realitas hubungan industrial masa kini (Hidayat, 2024).

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Pemenuhan Hak Normatif dan Perlindungan Hukum bagi Karyawan PT PNM Mekaar

Berdasarkan hasil telaah terhadap tata kelola sumber daya manusia pada PT PNM Mekaar, implementasi pemenuhan hak normatif diawali melalui kejelasan pengikatan status hubungan kerja bagi seluruh petugas lapangan atau Account Officer. Mayoritas karyawan baru direkrut melalui skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mencantumkan secara tertulis hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan amanat regulasi ketenagakerjaan nasional. Dalam aspek pengupahan, perusahaan telah memenuhi standar normatif dengan membayarkan gaji pokok bulanan yang mengacu pada ketetapan Upah Minimum Kabupaten atau Kota di masing-masing wilayah operasional cabang. Selain kepastian upah bulanan, pekerja kontrak yang telah menyelesaikan masa baktinya juga berhak mendapatkan uang kompensasi pengakhiran perjanjian kerja sebagaimana diwajibkan oleh peraturan pemerintah terbaru (Uwiyono et al., 2023).

Sebagai wujud konkret dari perlindungan hukum ekonomis dan sosial, manajemen PT PNM Mekaar telah mendaftarkan seluruh karyawannya ke dalam program jaminan sosial negara secara menyeluruh sejak hari pertama bekerja. Setiap petugas lapangan dibekali dengan perlindungan BPJS Kesehatan untuk menjamin akses layanan medis serta kepesertaan penuh dalam program BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Kepesertaan dalam jaminan kecelakaan kerja ini menjadi sangat vital mengingat karakteristik pekerjaan petugas pembiayaan mikro yang menghabiskan sebagian besar jam kerjanya dengan berkendara sepeda motor melintasi berbagai medan jalan. Apabila terjadi insiden kecelakaan lalu lintas saat menjalankan tugas pelayanan nasabah, seluruh biaya perawatan medis hingga santunan cacat tetap telah dijamin sepenuhnya oleh mekanisme perlindungan hukum ini (Khakim, 2022).

Namun demikian, pada dimensi pemenuhan hak normatif terkait pembatasan waktu kerja dan waktu istirahat, implementasi di lapangan masih menghadapi problematika struktural yang menuntut evaluasi serius. Secara normatif, undang-undang ketenagakerjaan membatasi waktu kerja reguler maksimal delapan jam sehari atau empat puluh jam dalam satu minggu guna menjaga kesehatan fisik pekerja. Dalam realitas operasionalnya, dinamika penagihan angsuran kelompok nasabah yang mengalami keterlambatan bayar kerap memaksa petugas lapangan untuk bekerja melampaui jam kerja normal hingga malam hari tanpa perhitungan upah lembur yang jelas. Budaya tanggung jawab renteng dan tekanan pencapaian target nol persen kredit macet sering kali mengaburkan batas antara dedikasi pekerjaan dan pelanggaran terhadap hak istirahat normatif karyawan (Asikin, 2022).

Selain persoalan jam kerja yang panjang, aspek perlindungan hukum teknis terkait keselamatan dan keamanan petugas perempuan di lapangan juga menjadi sorotan krusial yang memerlukan penguatan regulasi internal. Petugas Account Officer yang mayoritas berusia remaja akhir sering kali harus membawa uang tunai hasil setoran nasabah dalam jumlah cukup besar saat melintasi kawasan yang sepi dan rawan tindak

kriminalitas pembegalan. Di samping risiko kejahatan jalanan, petugas juga rentan menghadapi intimidasi verbal maupun perlawanan fisik dari oknum keluarga nasabah yang enggan membayar kewajiban angsuran mingguannya. Oleh sebab itu, perlindungan hukum perusahaan tidak boleh berhenti pada penyediaan asuransi semata, melainkan wajib diwujudkan melalui pendampingan hukum aktif, penyediaan pengawalan keamanan pada titik rawan, serta digitalisasi transaksi nontunai (Maimun, 2021).

Untuk mengoptimalkan perlindungan hukum secara komprehensif, perusahaan juga wajib mempertegas perlindungan hak-hak khusus pekerja perempuan serta melarang praktik pembebanan ganti rugi finansial yang tidak adil kepada karyawan. Mengingat hampir seluruh ujung tombak operasional PNM Mekaar adalah perempuan, kemudahan akses untuk mengambil hak cuti haid, cuti melahirkan, serta penyediaan ruang kerja yang ramah perempuan harus dijamin tanpa adanya diskriminasi penilaian kinerja. Lebih jauh lagi, perusahaan harus memastikan bahwa risiko kredit macet dari nasabah yang gagal bayar murni dikelola sebagai risiko bisnis korporasi, bukan dibebankan sebagai potongan gaji atau kewajiban talangan pribadi petugas lapangan. Penegakan rambu-rambu hukum ketenagakerjaan yang adil ini akan memperkuat kepercayaan karyawan terhadap integritas perlindungan hukum perusahaan (Husni, 2021).

Strategi Optimalisasi Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas dan Retensi Kerja

Dalam rangka mengimbangi tingginya tuntutan beban kerja lapangan, PT PNM Mekaar telah merancang berbagai skema kesejahteraan karyawan yang memadukan kompensasi finansial dan penyediaan fasilitas penunjang operasional. Salah satu wujud fasilitas kesejahteraan paling menonjol yang diberikan secara cuma-cuma kepada seluruh petugas lapangan adalah penyediaan tempat tinggal bersama berupa mes atau kantor cabang terpadu. Di dalam fasilitas mes tersebut, perusahaan menanggung biaya sewa bangunan, tagihan listrik, air bersih, akses internet, hingga penyediaan bahan makanan pokok harian serta kendaraan dinas sepeda motor beserta uang bahan bakarnya. Strategi penyediaan fasilitas hidup dasar ini terbukti sangat membantu karyawan baru yang berasal dari luar daerah untuk menghemat pengeluaran bulanan sehingga gaji pokok mereka dapat ditabung secara utuh (Hasibuan, 2021).

Meskipun fasilitas dasar telah terpenuhi dengan cukup baik, optimalisasi kesejahteraan karyawan menuntut adanya perbaikan berkelanjutan terhadap standar kelayakan fisik fasilitas mes serta keseimbangan kehidupan pribadi pekerja. Keterbatasan ruang istirahat di beberapa unit mes yang dihuni oleh banyak petugas sekaligus sering kali mengurangi privasi dan kualitas pemulihan kelelahan fisik setelah seharian bekerja di bawah terik matahari. Selain itu, penyatuan lokasi tempat tinggal dengan kantor operasional di satu gedung yang sama kerap membuat karyawan kesulitan memisahkan waktu istirahat pribadi dari intervensi pekerjaan administrasi kantor. Oleh karena itu, manajemen perlu

melakukan standardisasi kelayakan hunian mes secara berkala serta menetapkan aturan jam malam bebas kerja agar kesehatan mental dan fisik karyawan tetap terjaga secara optimal (Mangkunegara, 2022).

Pada dimensi kesejahteraan finansial tambahan, optimalisasi dapat ditingkatkan melalui perumusan skema insentif kinerja dan bonus tahunan yang transparan, proporsional, serta realistis untuk dicapai oleh petugas lapangan. Selama ini, pemberian insentif bulanan sangat ditentukan oleh pertumbuhan jumlah nasabah baru dan tingkat kelancaran pengembalian pembiayaan di masing-masing kelompok binaan. Agar sistem insentif ini benar-benar berdampak pada peningkatan kesejahteraan, perusahaan perlu memberikan tunjangan risiko lapangan khusus bagi petugas yang ditempatkan di wilayah geografis ekstrem atau daerah dengan tingkat kerawanan sosial tinggi. Penghargaan finansial yang adil dan sepadan dengan pengorbanan keringat di lapangan akan menjadi motivator intrinsik yang sangat kuat dalam memacu produktivitas kerja karyawan secara sehat (Kasmir, 2022).

Strategi optimalisasi kesejahteraan jangka panjang pada PT PNM Mekaar juga harus menyentuh aspek pengembangan kapasitas intelektual serta kepastian jenjang karier masa depan bagi para petugas pendamping. Mengingat mayoritas Account Officer direkrut dari lulusan sekolah menengah atas, perusahaan memiliki ruang strategis untuk menyelenggarakan program kesejahteraan edukatif melalui pemberian beasiswa kuliah perguruan tinggi terbuka bagi karyawan berprestasi. Selain itu, pembukaan jalur akselerasi promosi jabatan yang transparan menuju posisi Senior Account Officer, Kepala Unit Mekaar, hingga jajaran manajemen regional akan memberikan harapan masa depan yang cerah. Kepastian jenjang karier dan peningkatan status sosial ekonomi ini merupakan bentuk kesejahteraan nonmaterial tingkat tinggi yang sangat diidamkan oleh generasi pekerja muda (Sedarmayanti, 2022).

Sebagai sintesis dari pembahasan ini, dapat ditegaskan bahwa optimalisasi pemenuhan hak normatif dan peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan kunci strategis untuk mengatasi tingginya angka pergantian pekerja atau turnover di PT PNM Mekaar. Ketika perusahaan mampu memadukan perlindungan hukum keselamatan kerja yang kokoh, jam kerja yang manusiawi, fasilitas mes yang nyaman, serta jenjang karier yang menjanjikan, maka tingkat retensi dan loyalitas karyawan akan meningkat tajam. Penurunan angka keluar masuknya karyawan secara langsung akan menghemat anggaran rekrutmen perusahaan sekaligus menjaga stabilitas hubungan emosional antara petugas pendamping dan kelompok ibu-ibu nasabah binaan. Pada akhirnya, karyawan yang terlindungi secara hukum dan sejahtera secara ekonomi akan menjadi pilar utama yang mengokohkan misi pemberdayaan ekonomi kerakyatan perusahaan secara berkelanjutan (Sutrisno, 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan analisis kualitatif dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi pemenuhan hak normatif merupakan fondasi mutlak dalam mewujudkan perlindungan hukum dan kesejahteraan karyawan pada PT PNM Mekaar. Pihak perusahaan secara umum telah memenuhi hak normatif dasar pekerja melalui kepastian pembayaran upah minimum, kepesertaan penuh dalam program jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan, serta penyediaan fasilitas mes dan kendaraan operasional. Meskipun demikian, tingginya risiko keselamatan di jalan raya serta beban penagihan yang kerap melampaui batas jam kerja normal menuntut penguatan perlindungan hukum preventif maupun teknis secara lebih tegas. Guna menekan tingginya angka pergantian karyawan serta mendongkrak produktivitas layanan, manajemen perusahaan perlu mendisiplinkan batas waktu kerja harian, meningkatkan standar kenyamanan fasilitas tempat tinggal, mengimplementasikan transaksi nontunai demi keamanan petugas, serta memperluas akses beasiswa pendidikan dan kepastian jenjang karier bagi seluruh karyawan lapangan.

Daftar Pustaka

Asikin, Z. (2022). *Dasar-dasar hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia*. Rajawali Pers.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Djumadi, D. (2022). *Hukum perburuhan: Perjanjian kerja dan perlindungan tenaga kerja*. Rajawali Pers.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2024). *Metodologi penelitian hukum dan ekonomi Islam kontemporer*. Kencana.

Husni, L. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi ke-16). Rajawali Pers.

Ibrahim, J. (2022). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.

Kasmir, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.

Khakim, A. (2022). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Citra Aditya Bakti.

Maimun, M. (2021). *Hukum ketenagakerjaan: Suatu pengantar perlindungan pekerja*. Pradnya Paramita.

Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Rahardjo, S. (2021). *Ilmu hukum: Pencarian, pembebasan, dan pencerahan*. Citra Aditya Bakti.

Sedarmayanti, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai*. Refika Aditama.

Sugiyono, S. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, dan konstruktif*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-12). Kencana.

Uwiyono, A., Harjono, S. H., & Widodo, H. (2023). *Asas-asas hukum perburuhan di Indonesia*. Rajawali Pers.