

BAB III

PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DI PT. XXXX

A. Gambaran Umum Tentang PT. XXXX

PT.XXXX berdiri sejak adanya akte pendirian tanggal 10 Agustus 2009, Perusahaan ini menghasilkan produk utama berupa Veneer dan Kayu Lapis, jumlah karyawan di PT. XXXX cukup banyak mencapai 2.000 Karyawan, Adapun lokasi PT. XXXX dipertimbangkan dengan aspek-aspek antara lain:

1. Jaringan transportasi darat yang relatif mudah, karena dekat dengan jalan raya;
2. Mudah mendapatkan dan mengelola bahan baku kayu dari hutan produksi lestari;
3. penduduk sekitar Perusahaan membuat mudah perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja.

Untuk menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja, PT. Sukss Mitra Sejahtera menyediakan fasilitas-fasilitas sebagai berikut:

1. Pakaian

Setiap tahun Tenaga kerja mendapat jatah pakaian kerja baik untuk karyawan produksi maupun staf kantor.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap Tenaga Kerja beserta Keluarganya diberikan jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja, Untuk keluarga di berikan Jaminan Kesehatan.

3. Sarana Peribadatan

Sarana ibadah yang terdapat di sekitar pabrik adalah mushola dengan ukuran 3m x 3m. Hal ini untuk memberikan kesempatan kepada Tenaga Kerja untuk melaksanakan kewajiban selama berada dalam lingkungan PT. XXXX.

PT. XXXX mempunyai Visi, Misi dan Tujuan sebagai berikut :

a. Visi

Meningkatkan efisien produksi untuk kelangsungan hidup perusahaan, serta meningkatkan dan mengembangkan usaha, sejalan dengan meningkatnya jaminan sosial ekonomi pekerja untuk kemajuan usaha.

b. Misi

PT. XXXX mempunai misi untuk mengembangkan dan menciptakan peluang kerja bagi masyarakat pada umumnya dan mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia, serta untuk meningkatkan pendapatan masyarakat di lingkungan perusahaan.

c. Tujuan

Beberapa tujuan penting perusahaan yang ingin dicapai antara lain:

- 1) Membuka lapangan kerja karena PT. XXXX, merupakan perusahaan padat karya yang menyerap tenaga kerja.

- 2) Berusaha mendapatkan keuntungan setinggi-tingginya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan memenuhi kebutuhan kesejahteraan tenaga kerja.

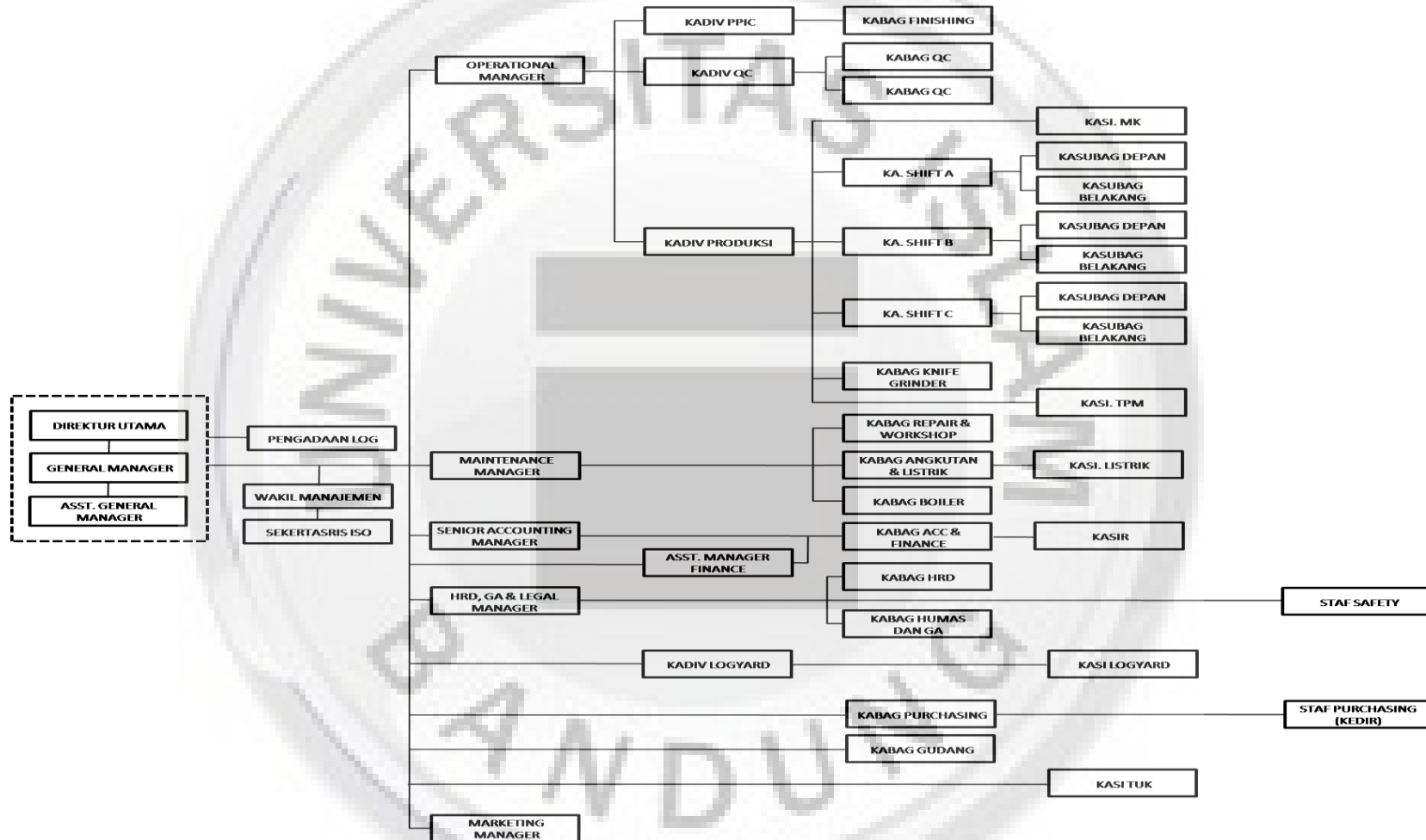
1. Struktur Organisasi PT. XXXX

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting supaya perusahaan bisa lebih mudah berkoordinasi antara bagian satu dengan bagian yang lainya dan lebih mudah membagi tugas, wewenang, tanggung jawab serta untuk menghindari keracuhan tugas masing-masing bagian. Untuk itu perlu adanya struktur organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan efisiensi dalam menunjang produktivitas kerja.

Sistem organisasi yang digunakan oleh PT. XXXX adalah menggunakan system organisasi lini (garis). Didalam organisasi lini, setiap orang mempunyai hubungan pelaporan dengan satu atasan, sehingga ada kesatuan perintah.

Struktur organisasi pada PT. XXXX dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar Struktur Organisasi PT. XXXX



2. Kebijakan Peraturan yang diterapkan dalam perusahaan

Penerapan peraturan PT. XXXX harus mempunyai disiplin kerja tujuan diperlakukannya tersebut agar kelangsungan usaha perusahaan dari perbuatan dan atau tingkah laku pekerja demi tercapainya tujuan perusahaan dan kemajuan perusahaan dan mendidik pekerja agar lebih baik bagi seluruh pekerja maupun perusahaan serta bertanggung jawab atas hasil kerja atau tugas yang dibebankan tenaga kerja.

Penerapan aturan PT. XXXX sangat perlu bagi tenaga kerja yang melakukan pelanggaran maka akan dikenai sanksi yang berupa teguran secara lisan maupun tertulis, surat peringatan, skorsing, pemutusan hubungan kerja.

PT. XXXX juga memberikan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga akan tercapai tujuan yang diinginkan maka PT. XXXX menerapkan kewajiban sebagai berikut :

1. Pekerja datang tepat pada waktunya;
2. Mentaati segala petunjuk dan perintah atasan;
3. Bekerja secara cermat;
4. Memperhatikan keselamatan kerja;
5. Bertanggung jawab kepada perusahaan.

PT. XXXX juga menerapkan larangan-larangan bagi pekerja yaitu:

1. Membawa/menggunakan barang/alat milik perusahaan tanpa ijin terlebih dahulu dari pengusaha;

2. Membawa, mengambil dan memindahkan sesuatu barang yang bukan hak atau wewenang dalam komplek perusahaan atau pabrik;
3. Melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan memasuki ruangan yang bukan bagiannya kecuali jika atas ijin atau perintah pimpinan atasan yang berwenang;
4. Mengganggu ketenangan kerja;
5. Melakukan tindakan penghasutan dan *sabotase*;
6. Melarang pekerja tidur pada saat jam kerja;
7. Melarang pekerja mengadakan/mengikat hubungan kerja dengan perusahaan lain;
8. Melarang membawa senjata api, senjata tajam;
9. Dilarang membawa barang-barang yang membahayakan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaannya.

PT. XXXX Makmur juga memberlakukan pengawasan dan absensi dengan tujuan untuk menciptakan situasi dan kondisi pekerja berjalan dengan lancar, jadi PT. XXXX mengadakan pengawasan agar setiap pekerja selalu bekerja dengan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Maka dengan adanya pengawasan ini tenaga kerja akan berusaha datang, istirahat, masuk, dan pulang tepat pada waktunya. Selain itu pengawasan juga dimaksudkan untuk menghindarkan hal-hal yang tidak diinginkan dari PT. XXXX.

PT. XXXX menerapkan absensi dengan menggunakan lembaran absensi yang ada didalamnya yang memuat waktu masuk dan waktu pulang. Bilamana

terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pekerja maka akan dikenai sanksi oleh PT. XXXX.

Waktu kerja yang berlaku di PT. XXXX ialah selama 6 (enam) hari kerja. PT. XXXX mempunyai jam kerja yang berlaku yaitu:

1. Untuk karawan bagian staff

Senin s/d Jumat : Jam 07.00 s/d 16.00

Sabtu : Jam 07.00 s/d 12.00

Jam istirahat : Jam 12.00 s/d 13.00

2. Untuk karyawan bagian produksi

Senin s/d Jumat : jam 07.00-16.00

Sabtu : jam 07.00-14.00

Jam Istirahat : Jam 12.00 s/d 13.00

Pemberian gaji/upah sesuai dengan status, tingkat jabatan. Upah di PT. XXXX menerima gaji pokok, tunjangan dan pembayaran upah setiap akhir bulan. Sesuai dengan mengenai UMK Kabupaten Kediri Upah tersebut dikenal dengan upah pokok atau upah sebesar UMK Rp.1.305.250,-

Menurut Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX, selain mendapatkan upah minimum pekerja juga memperoleh hak lainnya yaitu:

1) Uang lembur

Uang lembur merupakan uang yang diberikan karyawan bila karyawan tersebut melakukan tambahan kerja diluar jam kerjanya.

Perhitungan uang lembur diatur dalam surat keputusan Peraturan

Menteri Tenaga Kerja Nomor 102/MEN/VI/2004, dengan perhitungan sebagai berikut

Pada jam hari kerja biasa atau bukan hari libur:

- a) 1 jam kerja pertama dibayar 1,5 x Upah per jam
- b) Jam kedua dan seterusnya dibayar 2 x Upah per jam

Pada hari kerja libur:

- a) Jam pertama sampai jam ke tujuh 2 x Upah per jam
- b) Jam kedelapan dibayar 3 x Upah per jam
- c) Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 x Upah per jam

2) Tunjangan Kesejahteraan

a) Tunjangan Jabatan

Hanya diberikan pada karyawan tetap saja, dan besarnya berbedabeda untuk tiap-tiap jabatan

b) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan ini diberikan menjelang hari raya keagamaan setiap satu tahun sekali, besarnya tunjangan ini diatur dalam Peraturan Menteri No. 4/MEN/1994 yaitu Masa Kerja/ 12 Bulan X 1 Bulan Upah. Yang dimaksud dengan upah satu bulan yaitu upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.

c) Tunjangan Makan

Bagi karyawan yang bekerja setiap harinya akan mendapatkan hak makan satu kali pada saat jam istirahat.

Bila pada masa tertentu sedang ada kegiatan puasa maka hak makan itu akan diganti dengan uang sebesar Rp. 15.000,- untuk karyawan staff dan Rp. 10.000,- untuk karyawan non staff.

3 Kondisi Tenaga Kerja Pada PT. XXXX

PT. XXXX memperkerjakan dari lulusan SMP, SMA, D3, S1, S2 sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX kondisi tenaga kerja dilihat dari faktor pendidikan dan faktor jenis kelamin dalam kurun waktu satu tahun ini terhitung dari Januari 2014 sampai Februari 2015 yaitu sebagai berikut :

**Tabel
Jenis Tenaga Kerja PT. XXXX**

No.	Jenis Tenaga Kerja perusahaan	Jumlah
1.	Tenaga Kerja Tetap	1.578 orang
2.	Tenaga Harian Lepas	5 orang
3.	Tenaga kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu (kontrak)	417 orang
4.	Jumlah	2.000 Orang

(Sumber : Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX)

**Tabel
Kondisi Tenaga Kerja Dilihat Dari Faktor Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	1279 orang
perempuan	721 orang
Jumlah	2.000 orang

(Sumber : Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX)

Menurut Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX mengenai program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa Tenaga Kerja tetap di PT. XXXX semua diikutsertakan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Namun saat ini baru didaftarkan 1.800 tenaga kerja Berikut data kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan di PT. XXXX :

Tabel
Jumlah Peserta Program BPJS Ketenagakerjaan PT. XXXX

No .	Program BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah Peserta
1.	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	1.800 Orang
2.	Jaminan Kematian (Jk)	1.800 Orang
3.	Jaminan Hari Tua (JHT)	50 Orang
4.	Jaminan Pensiun	50 orang

(Sumber : Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX)

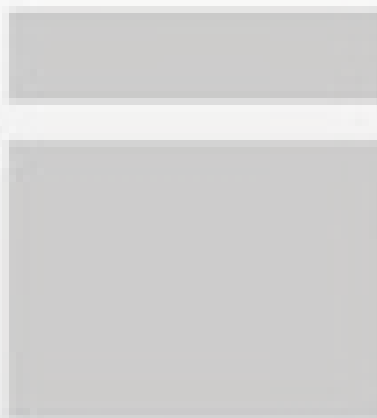
Tabel
Kondisi Tenaga Kerja Dilihat Dari Faktor Pendidikan Tahun 2014-2015

No .	Pendidikan	Jumlah
1.	SMP	500 Orang
2.	SMA	1.353 Orang
3.	D3	83 Orang
4.	SI	45 Orang
5.	S2	19 Orang
Jumlah		2.000 Orang

(Sumber : Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX)

Setelah melakukan penelitian dan wawancara diketahui beberapa informasi bahwa PT. XXXX tidak mengikuti sertakan seluruh tenaga kerja kedalam Program Jaminan Sosial Nasional.

Menurut Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX, mengenai jumlah kecelakaan kerja dalam kurun waktu proses pendaftaran tenaga kerja yang sebelumnya belum terdaftar mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, telah terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja tetap yang sebelumnya belum terdaftar mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan diantaranya:



Tabel
Jumlah Kecelakaan Kerja yang menimpa tenaga kerja di PT. XXXX

No.	Hari/Tanggal	Nama	Luka Pada	Lokasi Kecelakaan	Kondisi Tenaga kerja	Type Kecelakaan	Sebab Kecelakaan
1.	Rabu,20 febuari 2015	Mashur Ashari	Tangan dan Kaki	Area Logyard	Cacat tangan dan kaki	Berat	Tertimpa Kayu Log
2.	Senin, 27 April 2015	Imam Faruqi	Hidung dan Mata	Sander	Cacat Mata	Berat	Terkena pentalan plywood
3.	Rabu 08 Juli 2015	Muh. Rosid Rido	Tangan Kanan dan Kaki kanan	Rotary	Cacat Tangan dan Kaki kanan	Berat	Tangan Masuk Mesin Rotary

(Sumber : Lutfy, Asst. General Manager PT. XXXX)

Menurut Dody, HRD GA dan Legal Manager PT. XXXX, mengenai pertanggung jawaban perusahaan terhadap Tenaga Kerja yang masih dalam proses pendaftaran untuk menjadi peserta BPJS yang mengalami kecelakaan kerja, maka perusahaan menanggung seluruh biaya. Perusahaan mempunyai kebijakan untuk pengobatan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan cara pengupahan penyusutan, sebagai berikut:

1. 4 (empat) bulan pertama tenaga kerja mendapat upah 100%
2. 4 (empat) bulan kedua tenaga kerja mendapatkan upah 75%
3. 4 (empat) bulan ketiga tenaga kerja mendapatkan upah 25%
4. 1 (satu) Tahun diadakan musyawarah pihak tenaga kerja dengan perusahaan.

Menurut dody, HRD GA dan Legal Manager PT. XXXX, mengenai Tenaga kerja sakit berkepanjangan, cacat tetap akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi 12 bulan. Kami pihak perusahaan memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan keadaan yang melekat pada pribadi tenaga kerja.

Menurut dody, HRD GA dan Legal Manager PT. XXXX, untuk melindungi Tenagakerja perusahaan mempunyai kebijakan dengan melakukan Program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Prosedur program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini termasuk di dalam dokumen Level III SSCE-SAF-01. K3 yang telah diterapkan di PT. XXXX, antara lain:

1. *Safety Monitoring*

Safety monitoring adalah kegiatan pemantauan dan pengawasan areal kerja secara berkesinambungan untuk mengidentifikasi sumber, kondisi dan tindakan berbahaya agar setiap potensi bahaya serta aspek lingkungan yang beresiko menimbulkan kecelakaan kerja dapat dikendalikan dan dicegah sedini mungkin.

Safety monitoring bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kasus kecelakaan kerja melalui pendekatan sistem secara holistic sebagai berikut:

- 1) Identifikasi sumber bahaya untuk diolah sebagai informasi peringkat *high risk area*, *high risk material* dan *high risk machine & tools*.
- 2) Identifikasi kondisi berbahaya untuk diolah sebagai informasi peringkat potensi bahaya pada area, material, mesin, atau alat yang masuk kategori *high risk*.
- 3) Identifikasi dan mengawasi tindakan berbahaya sehingga dapat segera dilakukan tindakan peneguran, penghentian operasi, dll sehingga dapat dicegah terjadinya kecelakaan.
- 4) Dapat dianalisa besarnya potensi bahaya kecelakaan dan dibuat rekomendasi perbaikan, selanjutnya dapat dipastikan bahwa rekomendasi tersebut dilaksanakan oleh unit kerja yang bersangkutan.

5) Dapat dibuat safety profile pada tiap-tiap unit kerja plant/divisi yang digunakan sebagai sumber informasi yang komprehensif dan mutakhir bagi pejabat dan seluruh karyawan di unit kerja sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap aspek K3.

2. *Safety Talk*

Safety talk merupakan program pencegahan kecelakaan kerja yang dilakukan dengan cara *meeting* yang isinya tentang penjelasan-penjelasan pembicara yang bertujuan untuk mengingatkan para pekerja di tempat tersebut tentang potensi bahaya yang ada, sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi di tempat tersebut. Selain itu, dalam *safety talk* juga mendengarkan keluhan-keluhan dari para pekerja yang ada sehingga didapat solusi yang tepat untuk mengurangi keluhan tersebut.

Target pencapaian dari *safety talk* adalah dalam 1 bulan., setiap orang/karyawan mengikuti *safety talk* sebanyak 1 kali. Dalam pelaksanaannya, *safety talk* dilakukan 1 kali perbulan, 1kali perminggu tergantung dari lini yang mengadakan *safety talk* itu sendiri. Hasil dari *safety talk* dilaporkan dan diserahkan kepada *Staf Safety*.

3. *Safety Pause*

Safety pause merupakan kegiatan berhenti sejenak untuk mendengarkan informasi seputar K3. Isi dari kegiatan ini bisa berupa cerita, gambar, video, atau juga dengan tulisan yang bertujuan untuk mengingatkan betapa pentingnya keselamatan agar setiap orang memiliki pemikiran *safety first*.

Kegiatan *safety first* ini sudah menjadi budaya PT. XXXX yang dilaksanakan untuk mengawali rapat. Bila rapat dilaksanakan maka yang menyediakan dan mengisi *Staf safety*, namun jika rapat diadakan di masing-masing plant/divisi maka yang bertugas menyiapkan dan mengisi *safety pause* adalah dari plant/divisi yang bersangkutan. *Safety pause* tidak hanya dilakukan untuk mengawali rapat tetapi juga dalam bentuk pemasangan spanduk dan *billboard*. Pemasangan spanduk dan *billboard* telah ditempatkan di tempat yang strategis yang meliputi: pintu masuk dan pintu keluar serta yang mudah terbaca dan terlihat oleh tenaga kerja.

Safety pause yang dipasang antara lain:

- a. “utamakan keselamatan dan kesehatan kerja”
- b. “*No Smoking*”
- c. “Selain petugas dilarang masuk”
- d. “Hati-hati dalam menggunakan alat berat”

4. *Joint Safety Inspection (JSI)*

JSI adalah kegiatan pemantauan dan pengawasan areal kerja yang dilaksanakan oleh gabungan antara *safety, security,* dan *health departement* yang dilakuakn secara berkala untuk mengidentifikasi sumber, kondisi dan tindakan berbahaya agar setiap potensi bahaya serta aspek lingkungan yang beresiko menimbulkan kecelakaan kerja dapat dikendalikan. Kegiatan *joint safety inspection* ini dilakukan setahun 3 kali sesuai jadwal yang telah dibuat dan disepakati.

5. **Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan pelatihan K3 yang di adakan di PT. XXXX oleh pihak Manajemen K3 adalah untuk diberikan kepada semua pihak baik dari Eselon I sampai dengan Eselon VI supaya dapat mengetahui, memahami dan menerapkan K3 di tempat kerja. Pemberian matei pelatihan pun berbeda-beda, secara rinci dapat dilihat sebagai berikut:

Eselon I : *Modern Safety Management*

Eselon II : *Modern Safety Management*

Eselon III : *K3 Supervisor, Accident Investigation*

Eselon IV : *K3 Supervisor, Accident Investigation*

Eselon V : *K3 Foreman, Accident Investigation*

Eselon VI : *Safety Practice*

6. *Emergensy Response*

Dalam keadaan darurat segala sesuatu berjalan sangat cepat dan melelahkan serta menimbulkan dampak yang merugikan jika tidak ditangani secara tepat. Pembentukan Tim Penanggulangan Keadaan Darurat merupakan kebijakan manajemen agar keadaan darurat bisa ditangani dengan lebih efisien dan efektif.

7. **Alat Pelindung Diri**

Alat pelindung diri adalah upaya perlindungan terakhir yang dipergunakan untuk melindungi seluruh karyawan PT. XXXX, dari potensi bahaya di tempat kerja agar dapat bekerja dengan aman, nyaman sesuai dengan komitmen perusahaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berikut ini ada beberapa jenis alat pelindung diri yang ada di PT. XXXX:

- 1) APD Kepala
- 2) APD Tangan
- 3) APD Kaki
- 4) APD Badan atau tubuh

Menurut dody, HRD GA dan Legal Manager PT. XXXX, mengenai Cacat tetap sebagian karena hilangnya sebagian anggota badan akibat Kecelakaan kerja di PT. XXXX, Lengan tangan dan Sebelah kaki, maka perhitungannya adalah:

1. Perhitungan santunan cacat tetap sebagian lengan tangan, sebagai berikut:

$$= 40\% \times 80 \text{ Upah} \times 1.400.000,-$$

$$= \text{Rp. } 44.000.000,-$$

2. Perhitungan santunan cacat tetap sebelah kaki, sebagai berikut:

$$= 35\% \times 80 \text{ Upah} \times 1.400.000,-$$

$$= \text{Rp. } 39.200.000,-$$

Jadi total yang harus didapat oleh tenaga kerja :

santunan cacat tetap sebagian lengan tangan + santunan cacat tetap
sebelah kaki

$$= \text{Rp. } 44.000.000 + \text{Rp. } 39.200.000$$

$$= \text{Rp. } 83.200.000,-$$

Sedangkan untuk cacat mata akibat dari kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja di PT. XXXX, maka perhitungannya adalah

$$7\% \times 80 \text{ Upah} \times 1.400.000,-$$

$$= \text{Rp. } 7.840.000,-$$

4 Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja

Berdasarkan hasil penelitian penulis di PT. XXXX dapat diperoleh data mengenai Kendala-kendala yang dihadapi dalam melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga kerja Terhadap kecelakaan Kerja Dalam hal memperoleh data ini, penulis

melakukan wawancara dengan Kepala Personalia PT. XXXX. Berikut petikan wawancaranya:

“Kendala-kendala yang dihadapi PT. XXXX dalam pelaksanaan program kecelakaan kerja adalah beratnya beban iuran JKK yang ditanggung pengusaha; prosedur untuk pengajuan jaminan kecelakaan kerja selalu terhambat dengan syarat-syarat yang tidak lengkap, sehingga membutuhkan waktu terlalu lama; kesulitan keuangan perusahaan;” (Wawancara dengan Dody, HRD GA dan Legal Manager PT. XXXX)

Sedangkan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh tenaga kerja seperti pengetahuannya tentang program BPJS Ketenagakerjaan, kurangnya pemahaman terhadap persyaratan yang harus di serahkan kepada perusahaan.