

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG  
DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG  
PERAK  
TANGGAL 19 AGUSTUS – 30 SEPTEMBER 2019**

**PENATALAKSANAAN ALUR KECELAKAAN KERJA DI PUSAT  
LAYANAN KECELAKAAN KERJA  
DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG  
PERAK**



**OLEH:  
RINDA ARDILA MEGASARI  
NIM 101711123016**

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG**  
**DI BPJS KETENAGAKERJAAN**  
**CABANG SURABAYA TANJUNG PERAK**

Disusun Oleh:

**RINDA ARDILA MEGASARI**

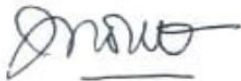
**NIM. 10171123016**

Telah disahkan dan disetujui dengan baik oleh:

Pembimbing Departemen,

Tanggal,

September 2019



Dr. Indriati Paskarini, SH., M.Kes

NIP 11966041119910320001

Pembimbing,

Tanggal,

September 2019

BPJS Ketenagakerjaan Cab. Surabaya Tanjung Perak



Anita Ardhiana, S.Farm, Apt., MM

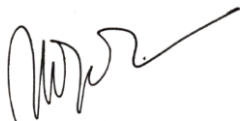
NPK 244320783

Mengetahui,

Tanggal,

September 2019

Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja,



Dr. NoeroelWidajati, S.KM., M.Sc.

NIP 19720812200501200

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikannya Laporan Magang yang berjudul **“Penatalaksanaan Alur Kecelakaan Kerca di Pusat Layanan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak”** di sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan kuliah Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Meirina Ernawati, drh., M.Kes selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk, saran, bantuan dan koreksi sehingga laporan magang ini dapat terselesaikan.

Ucapkan terima kasih dan penghargaan saya sampaikan pula kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Tri Martiana, dr., M.S. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga;
2. Dr. Noeroel Widajati, SKM., M.Sc selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga;
3. Dr. Indriati Paskarini, SH., M. Selaku dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan penyusunan laporan ini
4. Ibu Anita Ardhiana, S.Farm, Apt., MM selaku Pembimbing di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
5. Serta semua pihak yang telah membantu penyusunan laporan magang ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala dan kemuliaan atas segala amal yang telah diberikan dan semoga skripsi ini berguna baik saya sendiri maupun pihak lain yang memanfaatkannya.

Surabaya, September 2019

Penulis

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penulisan.....	3
1.4 Manfaat.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	5
2.2 Kecelakaan Kerja.....	7
2.3 Statistik Kecelakaan Kerja.....	28
2.4 BPJS Ketenagakerjaan.....	32
<b>BAB III METODE PELAKSANAAN MAGANG</b>	
3.1 Tempat Dan Waktu.....	40
3.2 Jadwal Pelaksanaan.....	40
3.3 Metode Pelaksanaan.....	45
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.5 Teknik Penyajian Dan Analisa Data.....	33
<b>BAB IV HASIL KEGIATAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	47
4.1.2 Identitas Perusahaan.....	49

4.1.3	Visi Dan Misi Perusahaan .....	49
4.2	Struktur Organisasi.....	50
4.3	Tugas Dan TanggungJawab .....	51
4.4	Fasilitas Peninjang.....	56
4.5	Alur Kecelakaan Kerja Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK).....	57
4.6	Analisis Data.....	
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		61
LAMPIRAN		

**DAFTAR TABEL**

<u>Nomor</u>	<u>JudulTabel</u>	<u>Halaman</u>
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Magang	40
Tabel 3.2	Jadwal Kegiatan Harian Magang	41
Tabel 4.1	Data Kecelakaan Kerja Bulan Januari – September 2019	23

**DAFTAR GAMBAR**

Nomor	JudulGambar	Halaman
Gambar 2.1	Teori Domino Heinrich	16
Gambar 2.2	Teori Penyebab Kecelakaan Loss Causation Model Menurut Bird et al	18
Gambar4.1	Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak	50
Gambar4.2	Alur Kecelakaan Kerja PLKK	57

**DAFTAR LAMPIRAN**

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Foto Kegiatan	63
Lampiran 2	Absensi Magang	64



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang (tidak direncanakan) dan tidak diharapkan yang dapat mengganggu proses produksi/operasi, merusak harta benda/aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan (Gunawan dan Waluyo, 2015). Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan. Kejadian dikatakan tidak dikehendaki sebab kejadian tersebut menyebabkan kerugian baik fisik maupun mental, sedangkan kejadian dikatakan tidak diduga semula karena pada dasarnya kejadian tersebut bukanlah unsur kesengajaan atau perencanaan. (Tarwaka, 2012).

Sepanjang tahun 2017 di Jawa Timur tercatat sebanyak 21.631 kasus. Angka tersebut naik sekitar 200 kasus dibanding tahun sebelumnya. Dari total kasus kecelakaan kerja, sebanyak 14.552 kasus terjadi di tempat kerja. Dari jumlah itu, 768 pekerja mengalami cacat, 3.329 dalam masa pengobatan, 10,354 sembuh dan sebanyak 101 meninggal dunia. Kemudian kecelakaan lalu lintas ketika pergi dan pulang kerja sebanyak 5.234 kasus. Sebanyak 194 mengalami cacat, 2.497 masa pengobatan, 2,452 sembuh dan 181 meninggal dunia. Selanjutnya, kecelakaan kerja di luar pekerjaan sebanyak 1.755 kasus. Sebanyak 87 mengalami cacat, 648 masa pengobatan, 972 sembuh dan 48 meninggal dunia (Disnakertrans Jatim, 2018).

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970. Bagi tenaga kerja yang diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan berhak mendapat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja menjelaskan bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Sedangkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami KK atau PAK yang berupa pelayanan kesehatan, santunan berupa uang yang meliputi biaya pengangkutan, Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), santunan cacat anatomis, cacat fungsi dan cacat total tetap, santunan kematian dan biaya pemakaman, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila meninggal dunia atau cacat total tetap, Biaya rehabilitasi penggantian alat bantu (*orthosa*) dan atau alat pengganti (*prothese*), penggantian biaya gigi tiruan dan atau beasiswa pendidikan anak.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak merupakan salah satu dari enam belas cabang yang berada di wilayah Jawa Timur. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Tanjung Perak bekerjasama dengan 83 Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan seperti berikut ini:

1. Bagaimana peran BPJS Ketenagakerjaan dalam kecelakaan kerja?
2. Berapa besaran manfaat JKK yang diperoleh peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecelakaan kerja?
3. Bagaimana alur klaim Jaminan Kecelakaan Kerja di Pusat Layanan Kecelakaan Kerja?

### **1.3 Tujuan**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat diambil tujuan umum yaitu untuk mempelajari penatalaksanaan alur kecelakaan kerja hingga manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja yang diterima oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecelakaan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya tanjung Perak.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Berdasarkan tujuan umum di atas, tujuan khusus penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Mempelajari peran BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja
2. Mempelajari besaran manfaat JKK yang diperoleh peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecelakaan kerja.
3. Mempelajari alur klaim Jaminan Kecelakaan Kerja di Pusat Layanan Kecelakaan Kerja.

### **1.4 Manfaat**

#### **1.4.1 Manfaat Bagi Mahasiswa**

Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta memberikan pembelajaran praktis kepada mahasiswa dalam penatalaksanaan alur kecelakaan kerja hingga jaminan kecelakaan kerja yang diperoleh bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

#### **1.4.2 Manfaat Bagi Universitas**

Sebagai upaya *link and match* antara dunia akademis dan dunia kerja dalam mempererat kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Perusahaan**

Turut memberikan kontribusi aktif dalam pelayanan terhadap peserta khususnya yang mengalami kecelakaan kerja dan juga sebagai bahan pertimbangan untuk usulan perbaikan terhadap alur layanan kecelakaan kerja di Pusat Layanan Kecelakaan Kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Arti penting dari keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan merupakan tujuan dan efisiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua pihak melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa mereka. Kesehatan para pekerja dapat terganggu dengan penyakit, stres dalam bekerja, atau kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara materil. Selain itu mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman sehingga secara keseluruhan para karyawan dapat bekerja lebih produktif. (Cecep Triwibowo :2013)

Menurut Mondy dan Noe, dalam (Pangabean Mutiara, 2012:112), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

Senada dengan yang dikatakan oleh kedua ahli, Mangkunegara (2002, p. 170) mengatakan bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja, meliputi
  1. Penyusunan dan penyimpanan barang yang kurangdiperhitungkan keamanannya.
  2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  3. Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya
- b) Pemakaian peralatan kerja yang meliputi:
  1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
  2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

Sedangkan menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

### **2.1.2 Landasan Hukum**

Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja dimuat pada beberapa peraturn sebagai dasar hukum penerapan di lapangan. Adapun beberapa dasar hukum yang mendasari meliputi :

- a. Undang-undang Nmor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang memuat persyaratan Keselamatan kerja termasuk didalamnya

- segala persyaratan keselamatan kerja yang harus dipenuhi organisasi.
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja.
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja mendefinisikan bahwa :  
  
*“ Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”* (PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan)

## **2.2 Kecelakaan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau property maupun korban jiwa yang terjadi dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan. Kejadian dikatakan tidak dikehendaki sebab kejadian tersebut menyebabkan kerugian baik fisik maupun mental, sedangkan kejadian dikatakan tidak diduga semula karena pada dasarnya

kejadian tersebut bukanlah unsur kesengajaan atau perencanaan. (Tarwaka, 2012).

Sedangkan definisi kecelakaan kerja menurut (OHSAS 18001:2007) adalah kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan cedera atau kesakitan “tergantung dari keparahannya” kejadian kematian atau kejadian yang dapat menyebabkan kematian.

Menurut (Suma'mur 2014), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Sedangkan pendapat (Gunawan dan Waluyo 2015), kecelakaan adalah suatu kejadian yang (tidak direncanakan) dan tidak diharapkan yang dapat mengganggu proses produksi/operasi, merusak harta benda/aset, mencederai manusia, atau merusak lingkungan.

### **2.2.2 Kategori Penentuan Kecelakaan Kerja**

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 609 tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja mengkatagorikan kecelakaan kerja menjadi beberapa pengertian untuk membantu menentukan apakah suatu kecelakaan berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja.

- a. Kecelakaan terjadi di tempat kerja



- b. Kecelakaan terjadi karena sebuah pekerjaan yang diperintah dari atasan atau pemberi kerja atau pengusaha untuk melakukan pekerjaan
- c. Kecelakaan yang terjadi setelah melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan
- d. Kecelakaan yang terjadi setelah melakukan hal-hal lain yang sangat penting dan mendesak dalam jam kerja atas izin atau sepengetahuan perusahaan.

Selain itu, terdapat kondisi yang dapat dijadikan pedoman dalam menentukan apakah kecelakaan kerja terjadi akibat hubungan dengan pekerjaan.

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan perjalanan dinas sepanjang kegiatan yang dilakukan ada kaitannya dengan pekerjaan dan/atau dinas untuk kepentingan perusahaan yang dibuktikan dengan surat perintah tugas
- b. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan kerja lembur yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur
- c. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan aktivitas lain yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan dengan menyerahkan surat tugas dari perusahaan
- d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan sedang menjalankan cuti mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan

- e. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang basecamp yang berada di tempat kerja menuju ke tempat tinggalnya untuk menjalani istirahat.

### 2.2.3 Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Klasifikasi kecelakaan kerja menurut (Bird dan Germain,1990), terdapat tiga jenis kecelakaan kerja, yaitu:

1. **Accident**, yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian baik bagi manusia maupun terhadap harta benda.
2. **Incident**, yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang belum menimbulkan kerugian.
3. **Near miss**, yaitu kejadian hampir celaka dengan kata lain kejadian ini hampir menimbulkan kejadian incident ataupun accident.

Sedangkan menurut International Labour Organization (ILO) tahun 1980 dalam (Tarwaka, 2012), klasifikasi kecelakaan akibat kerja adalah sebagai berikut:

1. Klasifikasi berdasarkan mode cidera (*Classification of mode of injury*)
  - a. Kontak dengan aus listrik, temperatur, bahan berbahaya dan beracun (kontak tidak langsung dengan percikan pengelasan, kontak langsung dengan arus listrik, kontak dengan pemanasan atau pembakaran terbuka, kontak dengan benda yang sangat dingin, kontak B3 melalui pernafasan, kulit dan mata, kontak

- melalui sistem pencernaan atau tertelan atau melalui makanan, dll)
- b. Tercelup dalam cairan atau liquid , terpendam dibawah bahan-bahan padat atau solid, terselimuti gas atau partikel udara pencemar dan sejenisnya
  - c. Terjatuh, terjerebab ke dalam objek tidak bergerak dan sejenisnya
  - d. Tertabrak/terbentur oleh objek yang bergerak atau melayang atau oleh objek yang terjatuh, benturan dengan objek tidak bergerak dan sejenisnya.
  - e. Kontak dengan benda tajam dan kasar, seperti kontak dengan pisau, paku dan benda tajam sejenisnya.
  - f. Terjerat, terlilit dan sejenisnya
  - g. Pemaparan berlebihan terhadap gelombang radiasi, kebisingan, pembebanan terhadap beban mekanik dan sejenisnya.
  - h. Tergigit oleh binatang dan sejenisnya
  - i. Kontak dengan objek lainnya yang belum terklarifikasi.
2. Klasifikasi menurut agen penyebab (*Classification of the material item or agency*)
- a. Bangunan, area tempat kerja pada lantai yang sama
  - b. Bangunan, konstruksi, area kerja pada ketinggian
  - c. Bangunan, konstruksi, area kerja pada kedalaman
  - d. Sarana untuk distribusi material, seperti pada pemipaan

- e. Mesin, alat penggerak, saran transmisi
- f. Alat-alat tangan tanpa motor penggerak, seperti alat untuk menggergaji, memotong, memisahkan dan sejenisnya
- g. Alat-alat tangan dengan motor penggerak, seperti alat untuk menggergaji, memotong, alat untuk memaku dan sejenisnya
- h. Mesin-mesin dan peralatan kerja lainnya yang bersifat portabel
- i. Mesin-mesin dan peralatan kerja lainnya yang permanen
- j. Sarana kerja untuk memindahkan dan menyimpan material
- k. Sarana alat angkat dan angkut seperti fork-lift, alat angkut kereta, alat angkut beroda selain kereta, alat angkut diperairan dan udara
- l. Sarana angkat dan angkut lainnya
- m. Bahan, material, objek bagian komponen mesin-mesin
- n. Bahan-bahan berbahaya radiasi seperti bahan mudah meledak, debu, gas, cairan, bahan kimia, radiasi
- o. Saran dan peralatan keselamatan kerja, seperti alat pengaman mesin, alat pelindung diri, sarana keselamatan kerja lainnya
- p. Peralatan kerja perkantoran dan sejenisnya
- q. Organisme makhluk hidup seperti pohon, tanaman, hewan atau sejenisnya
- r. Sampah dan bak sampah
- s. Lingkungan kerja, seperti tekanan panas dan tekanan dingin, intensitas kebisingan tinggi, getaran, ruang di bawah tanah

- t. Agen material lainnya yang belum masuk dalam klasifikasi
3. Klasifikasi menurut jenis luka dan cideranya (*Classification according to type of injury*)
- a. Cidera dangkal (*superficial Injuries*) dan luka terbuka (*open wounds*)
  - b. Patah tulang
  - c. Amputasi traumatik
  - d. Gegar otak dan cidera dalam
  - e. Luka bakar, korosi, radang, *frosbite*
  - f. Keracunan akut dan infeksi
  - g. Jenis cider spesifik lainnya, seperti efek radiasi, efek panas, efek tekanan udara dan tekanan air, efek kebisingan dan getaran, efek arus listrik, hipotermia dan sejenisnya
  - h. Jenis cidera lainnya yang belum terklasifikasi
4. Klasifikasi menurut lokasi kejadian kecelakaan (*Classification of location of the accident*)
- a. Pada tempat kerja umum
  - b. Pada tempat kerja selain tempat umum
  - c. Di jalan pada saat melaksanakan pekerjaan/tugas
  - d. Di jalan dari rumah ke tempat kerja
  - e. Di jalan dari tempat kerja ke rumah
  - f. Lokasi lainnya yang belum terklasifikasi

5. Klasifikasi menurut dampak cedera (*Classification of the consequences of injuries*)
  - a. 1 sampai 3 hari tidak masuk kerja
  - b. 4 sampai 7 hari tidak masuk kerja
  - c. 8 sampai 14 hari tidak masuk kerja
  - d. 15 sampai 21 hari tidak masuk kerja
  - e. 22 hari sampai 1 bulan tidak masuk kerja
  - f. 1 sampai 3 bulan tidak masuk kerja
  - g. 3 sampai 6 bulan tidak masuk kerja
  - h. 6 sampai 12 bulan tidak masuk kerja
  - i. Cidera fatal
  - j. Dampak lainnya selain yang terklasifikasi
6. Klasifikasi menurut jenis pekerjaan tertentu (*Classification according to specific activity*)
  - a. *Operating machines*
  - b. Bekerja dengan *hand tools*
  - c. Bekerja dengan peralatan transportasi
  - d. Manual handling
  - e. Transportasi manual
  - f. Pergerakan
  - g. Pekerjaan spesifik lainnya yang belum terklasifikasi
7. Klasifikasi terjadinya penyimpangan dari keadaan normal (*Classification of deviations from the normal*)

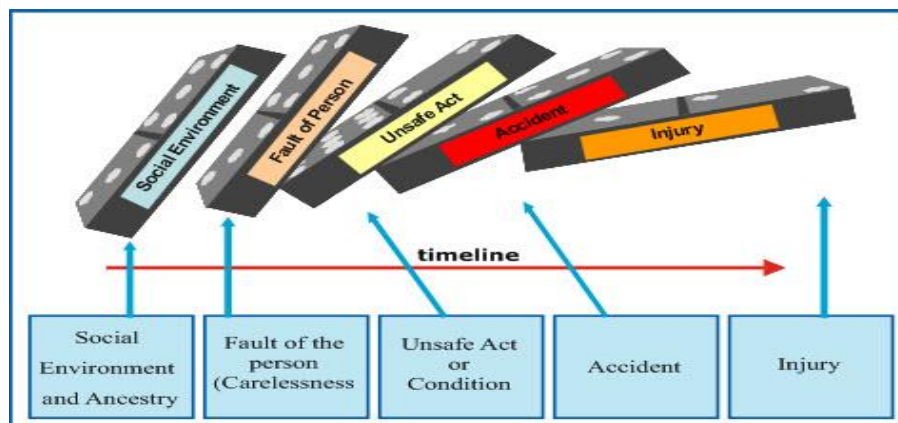
- a. Deviasi disebabkan oleh kelistrikan, peledakan atau kebakaran
  - b. Deviasi disebabkan karena overflow, overturn, kebocoran aliran, emisi dan sejenisnya
  - c. Kerusakan, pecah, retak, deformasi atau cacat, terpeleset, terjatuh dan sejenisnya
  - d. Kurang pengendalian pada mesin, alat-alat kerja, saran transportasi dan sejenisnya
  - e. Terjatuh
  - f. Pergerakan tubuh (orangnya bergerak)
  - g. Pergerakan tubuh (orangnya tidak bergerak)
  - h. Kekerasan dan agresi
  - i. Deviasi lainnya yang belum terklasifikasi
8. Klasifikasi menurut lokasi bagian tubuh yang terluka  
*(Classification according to the part of body injured)*
- a. Kepala dan muka
  - b. Leher dan vertebre
  - c. Tulang belakang dan ruas tulang punggung
  - d. Badan dan organ dalam
  - e. Anggota badan bagian atas (*Upper extremities*)
  - f. Anggota badan bagian bawah (*Lower extremities*)
  - g. Kekerasan dan agresi
  - h. Deviasi lainnya yang belum terklasifikasi

## 2.2.4 Penyebab Kecelakaan Kerja

### 2.2.4.1 Teori Domino Heinrich

Dalam buku “*Accident Prevention*”, menurut Heinrich (1950) dalam Tarwaka (2012) mengemukakan suatu teori sebab akibat terjadinya kecelakaan yang selanjutnya dikenal dengan teori Domino. Teori tersebut menggambarkan timbulnya suatu kecelakaan disebabkan oleh 5 faktor yang secara berurutan saling berhubungan dengan faktor yang lainnya. Kelima faktor tersebut sebagai berikut :

- 1 Domino lingkungan sosial dan kebiasaan perilaku
- 2 Domino penyebab dasar dari kesalahan/kecerobohan
- 3 Domino tindakan dan kondisi tidak aman
- 4 Domino kecelakaan
- 5 Domino kerugian



Gambar 2.1 Teori Domino Heinrich

Sumber : *Industrial Accident Prevention H.W. Heinrich* (dalam Ramli,2011)



Secara ringkas proses 'Heinrich's Dominos' dapat dijelaskan dengan menggunakan logika berpikir, sebagai berikut:

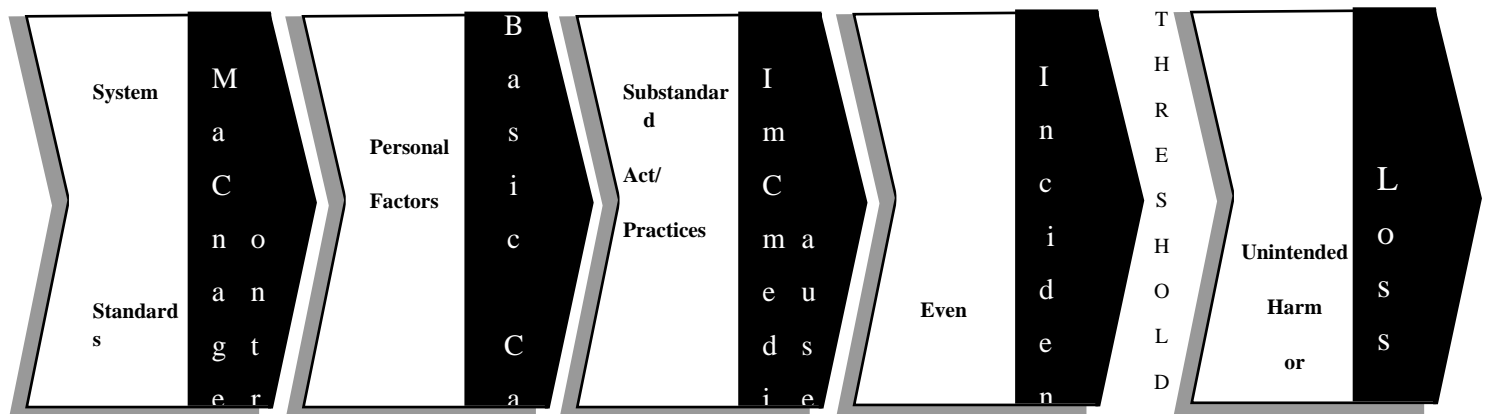
- 1 Timbulnya cedera atau kerugian (*final domino*) disebabkan karena suatu kejadian
- 2 Suatu kecelakaan kerja hanya terjadi sebagai akibat dari *hazard* atau kondisi tidak aman dan tindakan manusia yang tidak aman (penyebab langsung).
- 3 Kondisi tidak aman dan tindakan manusia yang tidak aman (penyebab langsung) hanya terjadi melalui kesalahan atau kecerobohan manusia dan desain yang tidak aman atau pemeliharaan tidak teratur (penyebab dasar).
- 4 Kesalahan manusia dan peralatan hanya terjadi karena lingkungan sosial dan kebiasaan hidup yang tidak aman.
- 5 Lingkungan sosial yang merupakan tempat dimana manusia bertindak tidak aman, dapat diperbaiki dengan cara pendidikan dan latihan yang terus-menerus.

#### **2.2.4.2 Teori ILCI (*International Loss Control Institute*) Loss Causation Model**

Pada tahun 1967 Birds memodifikasi teori Heinrich dengan mengemukakan teori *Lost Causation Model* yang berisikan 5 faktor dalam urutan suatu kecelakaan yaitu faktor manajemen, sumber

penyebab dasar, penyebab langsung, kontak dan kerugian. Teori Frank E. Bird mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki, yang dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda. Tindakan dan kondisi tidak aman (*unsafe acts and conditions*) merupakan penyebab langsung suatu kecelakaan dan penyebab utama dari kesalahan manajemen. Teori yang dikemukakan Frank Bird ini merupakan gambaran cara berpikir modern terjadinya kecelakaan yang menjadi landasan untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Penjelasan dari kelima tahap terjadinya kecelakaan menurut teori *The Loss Causation* model ini seperti dalam gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Teori Penyebab Kecelakaan *Loss Causation Model* Menurut Bird et al  
Sumber : Bird et al (2007)

a. *Management Control* (Lemahnya Kontrol)

Menurut Bird and Germain (2007) dalam bukunya menuliskan bahwa terdapat 3 penyebab umum sebuah organisasi tidak dapat memiliki kontrol atau pengendalian yang menyebabkan terjadinya

kecelakaan dan menimbulkan kerugian, yaitu *inadequate system* (sistem yang tidak adekuat), *inadequate standards* (standar yang tidak adekuat), dan *inadequate compliance with standards* (kepatuhan yang tidak sesuai dengan standar).

*Inadequate system* adalah sebuah sistem yang kehilangan kontrol yang tidak adekuat karena sistem yang didalamnya terlalu sedikit dan tidak memenuhi standar yang dianggap tidak layak. *Inadequate standards* adalah standar yang tidak adekuat sebagai penyebab umum kebingungan dan kegagalan standar kinerja yang tidak cukup spesifik, tidak cukup jelas dan atau tidak cukup tinggi. *Inadequate compliance with standards* adalah kepatuhan yang tidak memadai dengan standar karena kurangnya kepatuhan dengan standar yang ada sebagai salah satu penyebab kurangnya pengendalian. Namun pada kenyataannya, sebagian besar pemimpin mengatakan bahwa hal ini adalah satu-satunya alasan terbesar kegagalan mengendalikan kerugian (Bird and Germain, 2007).

Manajemen pengendalian merupakan salah satu dari empat fungsi utama manajemen selain merencanakan, mengorganisasikan, dan memimpin. Tanpa adanya manajemen pengendalian yang kuat, kecelakaan kerja tidak dapat dicegah. Faktor ini meliputi ketidaktersediaan program, standar program, dan tidak terpenuhinya standar. Pengendalian kecelakaan dan kerugian dapat berjalan efektif

apabila manajemen tersebut telah memahami beberapa hal, yaitu program-program pengendalian yang dibutuhkan, standar yang digunakan apa saja, serta kemampuan untuk mengajak pekerja memenuhi standar tersebut, dan juga diperlukannya pengukuran terhadap performa kerja, serta tindakan apa saja yang dapat dilakukan untuk memperbaiki performa tersebut.

*b. Basic Cause (Penyebab Dasar)*

*Basic Causes* merupakan dasar terjadinya penyebab dari kecelakaan kerja. Penyebab utama ini adalah sebagai penyebab munculnya *substandard acts* dan *substandard conditions* terjadi. Seringkali, faktor *basic causes* ini disebut sebagai akar penyebab, penyebab nyata, penyebab tidak langsung, penyebab yang mendasari atau yang berkontribusi terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini biasanya karena faktor *immediate causes* sudah terlihat jelas, tetapi perlu sedikit penyelidikan untuk mendapatkan penyebab utama dan melakukan pengendaliannya.

*Basic causes* atau penyebab utama dapat membantu menjelaskan bagaimana pekerja melakukan tindakan pada saat bekerja. Seorang pekerja tidak mungkin mengikuti prosedur yang tepat jika pekerja tersebut belum diberikan pelatihan untuk itu. Seorang pekerja operator peralatan yang membutuhkan penanganan yang tepat dan terampil tidak akan mengoperasikannya secara efisien dan aman tanpa

kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui praktik terbimbing. Setelah itu pekerja juga harus mempertahankan keterampilan dalam bekerjanya dengan melakukan latihan yang sering agar lebih terampil. Kualitas pekerjaan yang buruk dan pemborosan yang besar akan dihasilkan dari penempatan pekerja yang salah pada pekerjaan karena visi yang baik sangat penting untuk kinerja yang tepat. Demikian pula, pekerja yang tidak pernah diberi tahu pentingnya suatu pekerjaan tidak mungkin akan termotivasi dengan tingkat kebanggaan yang tinggi dalam pekerjaannya.

Penyebab utama ini juga dapat membantu menjelaskan munculnya *substandard condition*. Peralatan dan bahan yang tidak memadai atau berbahaya akan dibeli jika tidak ada standar yang memadai dan jika kepatuhan terhadap standar tidak dipertahankan. Struktur dan tata letak proses kerja yang tidak aman akan dirancang dan dibangun jika tidak ada standar dan kepatuhan yang memadai untuk desain dan konstruksi. Peralatan akan aus dan menghasilkan produk di bawah standar, membuat limbah rusak dan menyebabkan insiden jika peralatan tersebut tidak dipilih dengan benar, digunakan dengan benar dan dirawat dengan baik. Penyebab utama ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor personal dan faktor pekerjaan.

*Personal factors* adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu manusia itu sendiri, seperti pengetahuan yang kurang,

kemampuan fisik dan mental yang kurang, tekanan fisik dan mental (stress), dan motivasi yang kurang dalam bekerja. Faktor pekerjaan adalah faktor yang berasal dari pengawasan pihak manajemen terhadap jalannya program K3 seperti peralatan yang kurang memadai (kecacatan/kerusakan alat), standar kerja yang kurang, pemeliharaan yang kurang, dan menyalahgunakan pekerjaan.

c. *Immediate Causes* (Penyebab Langsung)

Penyebab langsung sebelum terjadinya insiden adalah keadaan yang segera terjadi sebelum kontak dengan energi atau zat. Hal ini dapat dilihat atau dirasakan yang disebut tindakan tidak aman dan (perilaku yang memungkinkan terjadinya suatu insiden/*unsafe actions*) dan kondisi tidak aman (keadaan yang memungkinkan terjadinya insiden/*unsafe conditions*). Istilah *substandard acts* dan *substandard practices* digunakan untuk menunjukkan baik tindakan individu pekerja maupun praktik organisasi yang diterima. Apabila sistem manajemen tidak memperbaiki (atau bahkan mendorong) *substandard acts* maka pekerja dapat melakukan menjadi praktik di bawah standar (*substandard practices*).

*Immediate cause* (penyebab langsung) merupakan situasi yang terjadi secara langsung dapat menyebabkan kontak energi. Hal ini terjadi akibat tindakan dan kondisi yang tidak sesuai standar sehingga menyebabkan terjadinya beberapa insiden tersebut.

*Incident* merupakan suatu kejadian yang telah terjadi kontak dengan situasi yang menyebabkan adanya kerugian atau kerusakan. Jika terdapat hal-hal yang sangat berpotensi menyebabkan kecelakaan, maka akan selalu memungkinkan terjadinya kontak dengan energi yang melebihi batas kemampuan dari tubuh manusia atau struktur. Jenis-jenis energi yang dapat menimbulkan kontak, antara lain energi kinetik, energi listrik, energi *thermal*, dan energi kimia.

Kejadian yang mendahului kehilangan kontak yang dapat atau memang menyebabkan kerusakan atau kerusakan. Ketika terdapat potensi penyebab insiden, jalan selalu terbuka untuk kontak dengan sumber energi atau zat bila melebihi ambang batas atau melebihi kapasitas.

d. *Loss* (Kerugian)

*Loss* merupakan dampak yang telah ditimbulkan kecelakaan, yang mempengaruhi pekerja, properti, ataupun proses kerja. Menurut Bird dan Germain (2007), tipe dan tingkat kerugian yang terjadi tergantung kepada seberapa cepat meminimalisir kondisi serta tindakan yang telah dilakukan untuk meminimalisir kerugian yang timbul. Upaya meminimalisasi kerugian yang dapat dilakukan diantaranya seperti melakukan pertolongan pertama yang memadai dan *medical care*, upaya melatih pemadaman kebakaran dalam memadam kebakaran yang cepat dan efektif, perbaikan perlengkapan dan fasilitas yang telah rusak, penanganan keadaan darurat yang efisien, serta rehabilitasi yang efektif agar para pekerja dapat kembali bekerja dalam kondisi terbaik. Mencegah terjadinya kecelakaan

dan meminimalisasi kerugian yang muncul, sangatlah diperlukan untuk memperhatikan aspek keselamatan manusia sebagai pelaku kegiatan produksi di tempat kerja

### **2.2.5 Pencegahan Kecelakaan Kerja**

Pencegahan kecelakaan kerja menurut Tarwaka (2012) pada umumnya adalah upaya untuk mencari penyebab dari suatu kecelakaan dan bukan mencari siapa yang salah (*fact finding, no fault finding*). Dengan mengetahui dan mengenal penyebab kecelakaan maka dapat disusun suatu rencana pencegahannya, yang mana hal ini merupakan program K3, yang pada hakekatnya adalah merupakan rumusan dari suatu strategi bagaimana menghilangkan atau mengendalikan potensi bahaya yang sudah diketahui. Secara sederhana langkah dasar pencegahan kecelakaan kerja meliputi :

#### **1. Identifikasi masalah dari kondisi tidak aman**

Kesadaran akan adanya potensi bahaya di suatu tempat kerja merupakan langkah pertama dan utama di dalam upaya pencegahan secara efektif dan efisien. Data yang diperoleh dari hasil identifikasi akan sangat bermanfaat dalam merencanakan dan melaksanakan suatu upaya pencegahan kecelakaan selanjutnya. Identifikasi masalah ini antar lain meliputi :

- a. Pengenalan jenis pekerjaan yang mengandung risiko terjadinya kecelakaan



- b. Pengenalan komponen peralatan dan bahan-bahan berbahaya yang digunakan dalam proses kerja
  - c. Lokasi pelaksanaan pekerjaan
  - d. Sifat dan kondisi tenaga kerja yang menangani pekerjaan
  - e. Perhatikan manajemen terhadap kecelakaan
  - f. Sarana dan peralatan pencegahan dan pengendalian yang tersedia
2. Penyelidikan kecelakaan (Analisa Kecelakaan)

Upaya yang dilakukan untuk secara lebih teliti mengetahui sebab-sebab dan proses terjadinya kecelakaan. Analisa ini dapat mempergunakan berbagai metode seperti metode *Hazan (Hazard Analysis)*, *Hazops (Hazard and Operability Study)*, *Fault Tree Analysis (FTA)*, *fish Bone analysis*. Dengan metode ini akan dapat diramalkan terjadinya suatu kecelakaan, sebab terjadinya kecelakaan dan seberapa besar kecelakaan akan terjadi.

3. Pemahaman azas-azas pencegahan kecelakaan

Prinsip-prinsip tentang sebab kecelakaan yang harus dikenal dan diketahui untuk menentukan sebab-sebab terjadinya suatu kecelakaan, dimana dikenal 3 (tiga) azas yaitu :

- a. Azas Rumit (kompleks) yaitu adanya beberapa sebab yang mandiri atau tidak berhubungan satu dengan yang lain yang bila digabung akan menyebabkan suatu kecelakaan
- b. Azas Arti (Penting) yaitu faktor penyebab utama dalam terjadinya suatu kecelakaan

- c. Azas Urutan yaitu rangkaian dari berbagai sebab yang menyebabkan terjadinya kecelakaan

#### 4. Perencanaan dan Pelaksanaan

Upaya pencegahan kecelakaan harus segera dilakukan setelah melalui tahapan-tahapan identifikasi masalah, penentuan model dan metode analisa kecelakaan serta pemahaman asas manfaat pencegahan kecelakaan.

Pencegahan kecelakaan kerja menurut Suma'mur (2006) ditujukan kepada lingkungan, mesin, peralatan kerja, perlengkapan kerja dan terutama faktor manusia.

1. Lingkungan Syarat lingkungan kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :
  - a. Memenuhi syarat aman, meliputi higiene umum, sanitasi, ventilasi udara, pencahayaan dan penerangan di tempat kerja dan pengaturan suhu udara ruang kerja.
  - b. Memenuhi syarat keselamatan, meliputi kondisi gedung dan tempat kerja yang dapat menjamin keselamatan.
  - c. Memenuhi penyelenggaraan ketatarumahtangaan, meliputi pengaturan penyimpanan barang, penempatan dan pemasangan mesin, penggunaan tempat dan ruangan.

#### 2. Mesin dan Peralatan Kerja

Mesin dan peralatan kerja harus didasarkan pada perencanaan yang baik dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Perencanaan yang baik terlihat dari baiknya pagar atau tutup pengaman pada bagian-bagian

mesin atau perkakas yang bergerak, antara lain bagian yang berputar. Bila pagar atau tutup pengaman telah terpasang, harus diketahui dengan pasti efektif tidaknya pagar atau tutup pengaman tersebut yang dilihat dari bentuk dan ukurannya yang sesuai terhadap mesin atau alat serta perkakas yang terhadapnya keselamatan pekerja dilindungi.

### 3. Perlengkapan kerja

Alat pelindung diri merupakan perlengkapan kerja yang harus terpenuhi bagi pekerja. Alat pelindung diri berupa pakaian kerja, kacamata, sarung tangan, yang kesemuanya harus cocok ukurannya sehingga menimbulkan kenyamanan dalam penggunaannya.

### 4. Faktor manusia

Pencegahan kecelakaan terhadap faktor manusia meliputi peraturan kerja, mempertimbangkan batas kemampuan dan ketrampilan pekerja, meniadakan halhal yang mengurangi konsentrasi kerja, menegakkan disiplin kerja, menghindari perbuatan yang mendatangkan kecelakaan serta menghilangkan adanya ketidakcocokan fisik dan mental.

## 2.2.6 Kerugian Kecelakaan

Kejadian kecelakaan kerja di sebuah perusahaan dapat memberikan dampak langsung berupa kerugian, baik kepada korban maupun perusahaan tempat korban bekerja (Suma'mur, 2009). Kerugian akibat kecelakaan kerja dikategorikan menjadi kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*).

Kerugian langsung (*direct cost*) merupakan kerugian yang terlihat dan membawa dampak langsung pada perusahaan berupa biaya pengobatan dan Santunan Tidak Mampu Bekerja (STMB). Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis, biaya transportasi (darat Rp 1.000.000, laut Rp 1.500.000 dan udara Rp 2.500.000)

Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja lain yang tidak mengalami kecelakaan. Bentuk kerugian tidak langsung berupa kerugian jam kerja, kerugian produksi, kerugian sosial, dan menurunnya kepercayaan konsumen.

### **2.3 Statistik Kecelakaan Kerja**

Statistik kecelakaan kerja dapat memberikan sebuah gambaran terkait kondisi kecelakaan kerja dari tahun ke tahun sehingga dapat digunakan alat mengukur keberhasilan program K3 dalam menurunkan angka kecelakaan kerja. Statistik kecelakaan kerja mencantumkan semua kecelakaan yang diderita pada saat melakukan pekerjaan, baik yang sifatnya fatal maupun ringan.

Statistik kecelakaan kerja setidaknya berisi informasi lengkap tentang sebab identitas korban kecelakaan kerja, kecelakaan kerja, frekuensi, jenis pekerjaan, aktivitas yang dilakukan tenaga kerja, dan faktor lainnya. Pokok utama dalam penggunaan statistik kecelakaan kerja yaitu :

- a. Statistik kecelakaan kerja harus disusun atas dasar definisi yang sama terkait tentang jumlah kecelakaan kerja di perusahaan dengan tujuan

untuk merencanakan upaya pencegahan dan sebagai ukuran risiko kecelakaan kerja.

- b. Angka frekuensi dan beratnya kecelakaan harus dikumpulkan dengan teknik penghitungan yang sama.
- c. Klasifikasi jenis atau ruang lingkup industri harus sama
- d. Klasifikasi kecelakaan menurut keadaan terjadinya dan menurut sifat serta letak luka atau kelainan harus sama sehingga berujung pada kesamaan dasar dan kriteria pemikiran.

Ukuran yang dapat digunakan untuk menghitung kecelakaan terbagi dalam tiga perhitungan yaitu *incident rate* (IR), *frequency rate* (FR), dan *severity rate* (SR).

**a. Tingkat Kecelakaan (*Incident Rate/IR*)**

*Incident rate* merupakan angka yang menunjukkan jumlah kecelakaan yang terjadi dalam satuan persentase per satu periode. Untuk mengetahui besar IR, dapat menggunakan rumus dibawah ini.

$$IR = \frac{\text{Jumlah kecelakaan yang terjadi dalam 1 periode}}{\text{Jumlah tenaga kerja yang terpapar bahaya}} \times 100$$

**b. Tingkat Kecepatan (*Frequency Rate/FR*)**

*Frequency rate* merupakan cara untuk mengetahui banyaknya kecelakaan untuk setiap juta jam tenaga kerja. Untuk mengetahui besar AFR, dapat menggunakan rumus dibawah ini.

$$\frac{\text{Jumlah kasus kecelakaan dalam 1 periode}}{\text{Jumlah jam kerja terpapar}}$$

$$FR = \frac{\text{Jumlah hari hilang akibat kecelakaan}}{\text{Jumlah jam tenaga kerja}} \times 1.000.000$$

**c. Tingkat Keparahan (*Severity Rate/SR*)**

*Severity Rate* merupakan cara untuk mengetahui tingkat keparahan suatu kecelakaan sehingga dapat diketahui pengaruh akibat kecelakaan. *Severity rate* dapat diketahui melalui perhitungan dibawah ini.

$$SR = \frac{\text{Jumlahhari hilang akibat kecelakanan}}{\text{Jumlah jam tenaga kerja}} \quad 00$$

Tingkat keparahan (SR) dapat dihitung berdasarkan jumlah hari yang hilang akibat kecelakaan. Angka jumlah hari yang hilang tidak sama antar negara, maka dari itu ILO menetapkan jumlah hari yang hilang yaitu :

- |   |           |
|---|-----------|
| a. Setiap kematian.....                         | 6000 hari |
| b. Lumpuh sama sekali .....                     | 6000 hari |
| c. Lumpuh sebagian, tangan hilang sebagian      |           |
| 1) Dari sambungan kuku sampai siku .....        | 4500 hari |
| 2) Dari siku sampai pergelangan .....           | 3600 hari |
| d. Tangan                                       |           |
| 1) Dari pergelangan sampai sambungan jari ..... | 3000 hari |
| 2) Ibu jari                                     |           |

a. Ruas pangkal-----	600 hari
b. Ruas ujung-----	300 hari
3) Jari-Jari Tangan	
a. Ibu jari tangan-----	600 hari
b. Telunjuk-----	400 hari
c. Jari tengah-----	300 hari
d. Jari manis-----	240 hari
e. Kelingking-----	200 hari
4) Tangan sampai pergelangan -----	
e. Semua bagian tubuh diatas lutut-----	4500 hari
f. Semua bagian di atas mata kaki sampai kepada lutut----	3000 hari
g. Kaki	
1) Mata kaki dan sebelum sambungan jari-jari kaki -----	2400 hari
2) Ibu jari	
a. Ruas pangkal-----	300 hari
b. Ruas ujung-----	150 hari
3) Jari-jari lainnya	

a. Ruas pangkal .....	150 hari
b. Ruas tengah .....	75 hari
c. Ruas ujung .....	35 hari
d. Telapak kaki (antara jari-jari dan pangkal kaki) .....	75 hari
4) Kaki sampai pergelangan .....	2400 hari
h. Kehilangan fungsi dari :	
1) Satu mata/buta .....	1800 hari
2) Satu telinga/tuli .....	600 hari
3) Kedua telinga/tuli .....	3000 hari

## 2.4 BPJS Ketenagakerjaan

UU SJSN dan BPJS mengatur bahwa negara membentuk dua badan sebagai penyelenggara jaminan sosial yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. UU Nomor 24 tahun 2011 merupakan “akte kelahiran” yang mencantumkan kelahiran badan bernama BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dari dua “ibu” yang bernama PT Askes dan PT Jamsostek. Kedua “ibu” ini sudah ditetapkan akan berakhir keberadaannya sesudah melahirkan kedua badan tersebut pada tanggal 1 Januari 2014.

Khusus untuk BPJS Ketenagakerjaan, UU BPJS telah mengatur bahwa per 1 Januari 2014, Program Jaminan Kesehatan diserahkan kepada BPJS Kesehatan. Maka BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan JKK, JKM, dan JHT



dengan tetap mengacu UU 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sampai akhir Juni 2015. Sejak 1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program JKK, JKM, JHT dan JP sesuai dengan UU SJSN.

## **2.4.1 Program BPJS Ketenagakerjaan**

### **2.4.1.1 Program Jaminan Hari Tua**

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (JHT) adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.

1. Peserta Program JHT terdiri dari :

- a. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara
- b. Peserta bukan penerima upah
- c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan

2. Besar iuran dan tata cara pembayaran JHT :

- a. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% dari upah dengan ketentuan 2% ditanggung oleh pekerja dan 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja
- b. Peserta bukan penerima upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan peserta yang ditetapkan dalam daftar iuran yang dipilih peserta sesuai dengan penghasilan peserta masing-masing.

3. Manfaat Jaminan Hari Tua antara lain :

- a. Uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 tahun, meninggal dunia atau cacat total tetap
  - b. Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangan yang tercatat dalam rekening perorangan peserta
  - c. Dalam rangka mempersiapkan diri memasuki usia pensiun, pembayaran JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila peserta telah memasuki masa kepesertaan paling singkat 10 tahun. Paling banyak 30% dari jumlah JHT yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau 10% untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun. Manfaat tersebut hanya dapat satu kali selama menjadi peserta
  - d. Apabila peserta meninggal dunia maka manfaat JHT diberikan kepada ahli waris yang sah.
4. Sanksi Administratif berupa :
- a. Teguran tertulis
  - b. Denda dan/atau
  - c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

#### **2.4.1.2 Jaminan Pensiun**

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (JP) bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya

dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

1. Peserta Program JP terdiri dari :

- a. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan
- b. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara

2. Besar iuran dan tata cara pembayaran JP :

- b. Iuran sebesar 3% wajib ditanggung bersama oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta dengan ketentuan 2% dari upah ditanggung oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara dan 1% dari upah ditanggung oleh peserta.

3. Manfaat Jaminan Pensiun antara lain :

- a. Pensiun hari tua
- b. Pensiun cacat
- c. Pensiun janda atau duda
- d. Pensiun orang tua

Penerima manfaat pensiun terdiri atas peserta, satu orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, paling banyak dua orang anak atau satu orang Orang Tua.

4. Sanksi Administratif berupa :

- a. Teguran tertulis
- b. Denda dan/atau
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

#### **2.4.1.3 Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian**

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa konstruksi menjelaskan bahwa :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja
- b. Jaminan Kematian (JKM) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

##### **1. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja**

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK berupa :

- a. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :
  - 1. Pemeriksaan dasar dan penunjang
  - 2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
  - 3. Rawat inap kelas 1 rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara
  - 4. Perawatan intensif

5. Penujang diagnostik
  6. Pengobatan
  7. Pelayanan Khusus
  8. Alat kesehatan dan implan
  9. Jasa dokter/ medis
  10. Operasi
  11. Transfusi darah dan
  12. Rehabilitasi medik
- b. Santunan berupa uang meliputi :
1. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
    - bila menggunakan angkutan darat, sungai atau danau paling banyak rp 1.000.000 (satu juta upiah)
    - bila menggunakan angkutan laut paling banyak Rp 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah)
    - Bila menggunakan angkutan udara paling banyak Rp 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah)
    - Bila menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan, maka berhak atas biaya paling banyak dari masing-masing angkutan yang digunakan.
  2. Santunan sementara tidak mampu bekerja
    - STMB untuk 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah
    - STMB untuk 6 bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah

- STMB untuk 6 bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah
  - STMB dibayar selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh, cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.
3. Santunan cacat meliputi :
- Cacat sebagian anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan
  - cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan
  - dan cacat total tetap = 70% x 80 x upah sebulan
4. Santunan kematian sebesar = 60% x 80 x upah sebulan
5. Biaya pemakaman Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah)
6. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja sebesar Rp 4.800.000 (empat juta delapan ratus ribu rupiah)
7. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthese*) dan/atau alat pengganti (*prothese*)
8. Penggantian biaya gigi tiruan paling banyak Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah) dan/atau
9. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sebesar Rp 12.000.000 (dua belas juta rupiah)

2. Peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKM yang dibayarkan kepada ahli waris yang terdiri atas:
  - a. Santunan sekaligus Rp 16.200.000 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
  - b. Santunan berkala  $24 \times \text{Rp } 200.000 = \text{Rp } 4.800.000$  (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayarkan sekaligus
  - c. Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000 (tiga juta rupiah) dan beasiswa pendidikan anak diberikan setiap peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun diberikan sekaligus sebesar Rp 12.000.000 (dua belas juta rupiah).

### BAB III

#### METODE PELAKSANAAN MAGANG

#### 3.1 Tempat dan Waktu Magang

Magang dilaksanakan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang beralamatkan di JL. Perak Timur No. 82 Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur. Sedangkan waktu pelaksanaan magang adalah pada tanggal 19 Agustus – 30 September 2019. Kegiatan magang ini dilakukan selama 6 minggu di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak dan disesuaikan dengan tata cara dan peraturan perusahaan tersebut.

#### 3.2 Jadwal Pelaksanaan

Jadwal kegiatan magang disesuaikan dengan jam kerja yang telah dijelaskan oleh kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, yaitu mulai dari jam 08.00 – 17.00 WIB setiap hari Senin sampai dengan Jumat. Adapun jadwal dan tahapan kegiatan magang adalah sebagai tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Magang

No.	Jenis Kegiatan	Waktu					
		Minggu	Minggu	Minggu	Minggu	Minggu	Minggu
		I	2	3	4	5	6
1.	Pengenalan lingkungan perusahaan (Induction)						
2.	Observasi						
3.	Pengambilan Data						
4.	Analisa data						
5.	Pembuatan laporan						



## 6. Presentasi hasil

Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Harian Magang

Minggu	Hari / Tanggal	Kegiatan
I	Senin, 19 Agustus 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkenalan dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak</li> <li>2. Pengenalan SOP – SOP yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak</li> <li>3. Survey Lapangan / pengenalan area kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak</li> </ol>
	Selasa, 20 Agustus 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan untuk penjelasan Jaminan Kecelakaan Kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak</li> <li>2. Bimbingan tentang peraturan-peraturan JKK</li> <li>3. Penjelasan tentang jenis dan macam kecelakaan kerja yang termasuk dalam JKK</li> </ol>
	Rabu, 21 Agustus 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjelasan tentang profil perusahaan, meliputi visi misi, nilai budaya dan <i>service value</i> pelayanan PRIMA</li> <li>2. Penjelasan tentang manfaat yang diperoleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja</li> </ol>
	Kamis, 22 Agustus 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Persiapan pendampingan cek kasus JKK, persiapan berkas dan peralatan.</li> </ol>
	Jumat, 23 Agustus 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendampingan cek kasus JKK yang mengakibatkan meninggal dunia saat berangkat kerja di Situbondo</li> </ol>
	Sabtu, 24 Agustus 2019	LIBUR
	Minggu, 25 Agustus 2019	LIBUR

II	Senin, 26 Agustus 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Berdiskusi hasil cek kasus JKK yang mengakibatkan meninggal dunia saat berangkat kerja di Situbondo
	Selasa, 27 Agustus 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Penjelasan tentang prosedur serta pemberkasan klaim JKK yang mengakibatkan meninggal dunia
	Rabu, 28 Agustus 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Verifikasi berkas tagihan klaim JKK
	Kamis, 29 Agustus 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Verifikasi berkas tagihan klaim JKK
	Jumat, 30 Agustus 2019	1. Pendampingan pengecekan kasus JKK di Malang
	Sabtu, 31 Agustus 2019	LIBUR
	Minggu, 1 September 2019	LIBUR
	III	Senin, 2 September 2019
Selasa, 3 September 2019		1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan laporan magang
Rabu, 4 September 2019		1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan laporan magang 3. Pelaksanaan Hari Pelanggan Nasional
Kamis, 5 September 2019		1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan laporan magang 3. Pelaksanaan Hari Pelanggan Nasional
Jumat, 6 September 2019		1. <i>Morning Briefing</i> 2. Pendampingan melakukan kunjungan terhadap

PLKK		
	Sabtu, 7 September 2019	LIBUR
	Minggu, 8 September 2019	LIBUR
IV	Senin, 9 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> <li>3. Melakukan verifikasi tagihan klaim JKK</li> </ol>
	Selasa, 10 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> <li>3. Melakukan verifikasi tagihan klaim JKK</li> </ol>
	Rabu, 11 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> <li>3. Melakukan verifikasi tagihan klaim JKK</li> </ol>
	Kamis, 12 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> </ol>
	Jumat, 13 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> </ol>
	Sabtu, 14 September 2019	LIBUR
	Minggu, 15 September 2019	LIBUR
V	Senin, 16 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> </ol>
	Selasa, 17 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> </ol>
	Rabu, 18 September 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Morning Briefing</i></li> <li>2. Mengerjakan laporan magang</li> <li>3. Mempelajari program <i>Return To Work</i></li> </ol>
	Kamis,	1. Morning Briefing

	19 September 2019	2. Mengerjakan laporan magang 3. Pendampingan terhadap peserta cacat fungsi serta wawancara kronologi kejadian
	Jumat, 20 September 2019	1. Morning Briefing 2. Mengerjakan laporan magang 3. Diskusi dengan pengawas Dinas Ketenagakerjaan terkait meninggal mendadak
	Sabtu, 21 September 2019	LIBUR
	Minggu, 22 September 2019	LIBUR
VI	Senin, 23 September 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan laporan magang 3. Mereview program-program BPJS Ketenagakerjaan
	Selasa, 24 September 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan laporan magang 3. Mereview prosedur JKK pada PLKK
	Rabu, 25 September 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan laporan magang 3. Mereview manfaat serta besaran manfaat JKK
	Kamis, 26 September 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Mengerjakan Laporan magang 3. Persiapan seminar magang
	Jumat, 27 September 2019	1. <i>Morning Briefing</i> 2. Seminar magang dan supervisi dosen pembimbing
	Sabtu, 28 september 2019	LIBUR
	Minggu.	LIBUR

---

29 September 2019
Senin, Penutupan magang
30 September 2019

---

### 3.3 Metode Pelaksanaan

Peserta magang mengidentifikasi permasalahan yang ditemukan di lapangan berdasarkan data primer, data sekunder, hasil observasi, partisipasi dalam kegiatan. Data primer didapatkan dengan cara mengobservasi dan wawancara terhadap pegawai perusahaan. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui file profil perusahaan, data kecelakaan kerja dan data Pusat Layanan Kecelakaan Kerja. Berdasarkan data – data tersebut kemudian ditarik permasalahan dan kemudian dikonsultasikan dengan pihak pembimbing magang maupun pembimbing lapangan.

Pada kegiatan magang ini dilakukan tinjauan tentang alur kecelakaan kerja di Pusat Layanan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Tanjung Perak. Data yang diperoleh selama magang akan diolah untuk kemudian dilaporkan kepada pembimbing. Peserta magang akan menindaklanjuti hasil pengumpulan data di lapangan dengan mengadakan diskusi dengan pihak terkait mengenai hasil temuan. Hasil akhir dari laporan ini adalah rekomendasi dan masukan bagi perusahaan.

Metode penulisan yang digunakan adalah deskriptif karena dengan tujuan utama untuk membuat deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif dan dilakukan terhadap sekumpulan objek yang biasanya cukup banyak dalam jangka waktu tertentu serta bertujuan untuk membuat penilaian terhadap suatu keadaan dan penyelenggaraan suatu program di masa sekarang (Notoatmodjo, 2007).

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data merupakan kumpulan hasil pengamatan atau pengukuran terhadap sifat atau karakteristik yang diteliti (Notoatmodjo, 2015). Jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu:

## 1. Data Primer

### a. Observasi

Dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak berupa bentuk formulir pengajuan klaim kecelakaan kerja, Persyaratan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja.

### b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan untuk tujuan residensi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan bantuan panduan wawancara (Notoatmodjo, 2010). Wawancara dilakukan oleh peserta magang dengan pihak – pihak terkait seperti pegawai, peserta dan ahli waris.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan kumpulan file atau berkas maupun laporan yang sudah ada terkait profil perusahaan, data klaim Jaminan Kecelakaan Kerja yang sudah ada di perusahaan.

### **3.5 Teknik Penyajian dan Analisa Data**

Peserta magang dalam menyusun laporan ini menggunakan analisis deskriptif. Data diperoleh dari hasil kegiatan pengamatan/observasi maupun pengukuran yang sudah dilakukan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan dasar teori dan juga peraturan yang berlaku lalu disajikan dalam bentuk tabel maupun narasi penjelasan yang dijelaskan secara deskriptif.

Penjelasan deskriptif yaitu dengan cara menggambarkan kenyataan tentang objek yang diteliti sehingga dapat memberikan informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca. Kesimpulan dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu rekomendasi perbaikan yang harapannya dapat menjadi bahan dan pertimbangan bagi perusahaan.

## **BAB IV**

### **HASIL KEGIATAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja



dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

#### 4.1.2 Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan	: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak
Bidang	: Jasa
Alamat Perusahaan	: Jl. Perak Timur No. 82, Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur
No. Telepon	: (031) 3530987
Situs	: <a href="http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id">www.bpjsketenagakerjaan.go.id</a>

#### 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi BPJS Ketenagakerjaan

Menjadi Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

##### 2. Misi BPJS Ketenagakerjaan

Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

- a. Melindungi dan menyejahterahkan seluruh pekerja dan keluarganya
- b. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- c. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

##### 3. Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan

- a. Iman
- b. Ekselen
- c. Teladan
- d. Harmoni

- e. Integritas
- f. Kepedulian
- g. Antusias
- 4. Service Value Layanan PRIMA
  - a. Peduli
  - b. Ringkas
  - c. Interaktif
  - d. Modern
  - e. Aktif

**4.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini



Gambar 4.1 Struktur Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak

Struktur organisasi merupakan sebuah sistem hubungan yang ada antara para pemegang (anggota) organisasi. Struktur organisasi yang baik berupaya mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja. Struktur organisasi merupakan sistem yang harus dilaksanakan oleh manajer untuk menggerakkan aktivitas dan mewujudkan kesatuan tujuan.

#### **4.3 Tugas dan Tanggung Jawab**

Setiap bidang di BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Tanjung Perak mempunyai tugas masing-masing sesuai dengan jabatan dan formasi kerja yang didudukinya. Adapun tugas pokok dari tiap-tiap bidang di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak adalah sebagai berikut:

##### **1. Kepala Kantor Cabang**

Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional di kantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan di kantor wilayah dan menyusun dan melaksanakan rencana kerja pengawasan dan pemeriksaan kepada pemberi kerja, membuat laporan dan mengusulkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik berkoordinasi dengan instansi terkait, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal dan mendukung kepatuhan dan pertumbuhan kepesertaan Program Jaminan Sosial, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di badan/institusi.

##### **2. Kepala Bidang Pemasaran**

Merencanakan program pemasaran formal, informal dan khusus (untuk pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan melalui program *Customer Relationship Management* (CRM) di cabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, memantau dan membina kinerja *Marketing Officer* (MO) dan *Relationship Officer* (RO) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di cabang tercapai dengan efektif dan efisien.

### 3. Marketing Officer

Mengumpulkan data potensi dan melaksanakan kegiatan pemasaran untuk mengakuisisi kepesertaan baru atau mendapatkan kembali peserta yang telah keluar dari kepesertaan (untuk masuk kembali menjadi peserta), guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran yang telah dibebankan.

### 4. Relationship Officer

Menelaah dan mengkoordinasikan pengumpulan data peserta, melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari program Customer Relationship Management/CRM), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, serta melakukan pembinaan kepada tim-nya, guna tercapainya tertib administrasi, terjalinnya hubungan baik dengan peserta, dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan

### 5. PMAP (Penata Madya Administrasi Pemasaran)

Menghimpun dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran penerima upah dan bukan penerima upah serta administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

### 6. Penata Madya Pemasaran Bukan Penerima Upah

Melaksanakan kegiatan pemasaran (untuk mengembangkan kepesertaan) dan pembinaan kepada peserta bukan penerima upah dan jasa konstruksi, memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran informal yang telah dibebankan dan untuk menjaga kepuasan peserta.

### 7. Penata Madya Administrasi Peserta Bukan Penerima Upah

Menghimpun data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan bukan penerima upah dan jasa konstruksi, menyiapkan sarana prasarana penunjang kegiatan pemasaran serta

melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran peserta bukan penerima upah

8. Kepala Bidang Pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelayanan program JHT, JP, JKK dan JK guna memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

9. Penata Madya Pelayanan

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT & JP, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat jumlah dan tepat waktu. Melakukan verifikasi dokumen pendukung dan perhitungan biaya sesuai ketentuan dalam proses klaim program JKK & JK, menentukan besar klaim dan memproses klaim, guna memenuhi kewajiban proses klaim kepada peserta dengan tepat sasaran, tepat mutu dan tepat waktu.

10. Customer Service

Memberikan pelayanan kepada peserta maupun calon peserta sesuai kebutuhan (seperti pelayanan kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan, permintaan informasi, dll), menangani keluhan peserta sesuai ketentuan, guna memenuhi kebutuhan dengan tepat sasaran dan tepat waktu, dan untuk menjaga kepuasan pelanggan sesuai standar yang ditetapkan.

11. Kepala Bidang Umum dan SDM

Menganalisis, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan perencanaan dan keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang.

Menganalisis, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan umum bagi karyawan/badan (seperti kerumahtanggaan,

kebersihan, keamanan, kearsipan,dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal, guna memberikan dukungan bagi kelancaran seluruh kegiatan pengelolaan bisnis di Kantor Cabang.

#### 12. Penata Madya SDM

Menganalisis, melaksanakan, memantau dan melaporkan kegiatan yang terkait dengan perencanaan dan keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang, serta melakukan koordinasi untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia di KCP yang berada di bawah Kantor Cabang Induknya, guna mendukung terlaksananya pengelolaan sistem SDM dan untuk tertib administrasi karyawan.

#### 13. Penata Madya Kearsipan

Melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dan pembinaan kearsipan yang meliputi ketatalaksanaan kearsipan, pembuatan petunjuk kearsipan, pengolahan arsip, penyimpanan arsip, konservasi arsip, layanan kearsipan, publikasi kearsipan, pengkajian dan pengembangan kearsipan, pembinaan dan pengawasan kearsipan.

Melaksanakan dan mengelola hubungan komunikasi dan korespondensi antar Unit Kearsipan baik internal dan eksternal BPJS Ketenagakerjaan, melakukan koordinasi untuk pelaksanaan kegiatan kearsipan bagi seluruh Unit Kerja sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan, mengkoordinasikan penyediaan sarana dan prasarana tata kelola kearsipan guna mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Kearsipan.

#### 14. Staff Umum

Melakukan kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana badan, penerimaan, penyimpanan dan distribusi barang di gudang sesuai dengan kebutuhan serta melakukan pencatatan/monitoring sesuai ketentuan yang berlaku, penyediaan kendaraan dinas, guna memastikan seluruh sarana dan prasarana kantor terjaga dan terpelihara dengan baik dan mendukung pemenuhan kebutuhan sarana dan prasana dalam mendukung efektivitas kegiatan operasional.

#### 15. Sekretaris Unit Kerja Cabang

Melaksanakan pengelolaan administrasi surat menyurat, rapat intern/ekstern, administrasi personil, serta sarana dan prasarana kerja pada Kantor Cabang, guna mendukung kelancaran kerja Kepala Kantor Cabang dan Unit Kerja.

#### 16. Kepala Bidang Keuangan

Memantau, mengkoordinasikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan administrasi jurnal transaksi dan piutang iuran peserta di kantor cabang, menyusun laporan keuangan Kantor Cabang, dan mengelola resiko yang ada di Kantor Cabang dan Jajarannya, melakukan pengelolaan piutang dana Sarana Kesejahteraan Peserta serta melakukan pembinaan kepada jajarannya, guna memberikan dukungan pada aspek keuangan bagi kegiatan operasional yang efektif dan efisien, serta membuat ringkasan operasional Kantor Cabang dalam laporan akuntansi manajemen.

#### 17. Penata Madya Keuangan

Mengkoordinasikan dan menganalisa usulan anggaran dari setiap Bidang di Kantor Cabang, melakukan pengendalian penggunaan anggaran, serta memenuhi kewajiban perpajakan BPJS dan DJS, guna melaksanakan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan pengelolaan piutang dana Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP) dan juga mampu mengelola resiko yang ada dibidangnya.

#### 18. Penata Madya Teknologi Informasi

Melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan *hardware*, *software*, jejaring dan layanan TI di Kantor Cabang, guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat dan layanan serta memperkaya, mengelola, menganalisis data, informasi dan pengetahuan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta sebagai pondasi kestabilan operasional serta kecepatan pengambilan keputusan.

#### 19. Petugas Pemeriksa Cabang

Menyusun usulan dan melaksanakan program kerja pengawasan dan pemeriksaan tahunan di Unit Kerjanya, mengkoordinasikan dan/atau melaksanakan kegiatan pemeriksaan kantor maupun pemeriksaan lapangan kepada pemberi kerja; menyusun, mengevaluasi dan mereview kembali laporan dan menyiapkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan surat rekomendasi tidak mendapat pelayanan public tertentu; berkoordinasi dengan instansi terkait untuk melakukan penindakan dan mekanisme pencabutannya; guna mendukung kelancaran kegiatan pengawasan dan pemeriksaan program jaminan social ketenagakerjaan secara optimal.

#### 4.4 Fasilitas Penunjang

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak menyediakan fasilitas penunjang yang diperuntukkan kepada karyawan dan peserta guna menunjang kegiatan dalam perusahaan dan kenyamanan bagi peserta yang meliputi:

1. Musholla
2. Toilet
3. Tempat Parkir
4. Wi-Fi
5. Wastafel
6. Penyediaan Air Minum
7. Uang Makan
8. Loker
9. Tunjangan dan Bantuan seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
10. Libur Hari Raya  
Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap hari raya besar khususnya hari raya. Libur hari raya selama 1 minggu.
11. Cuti

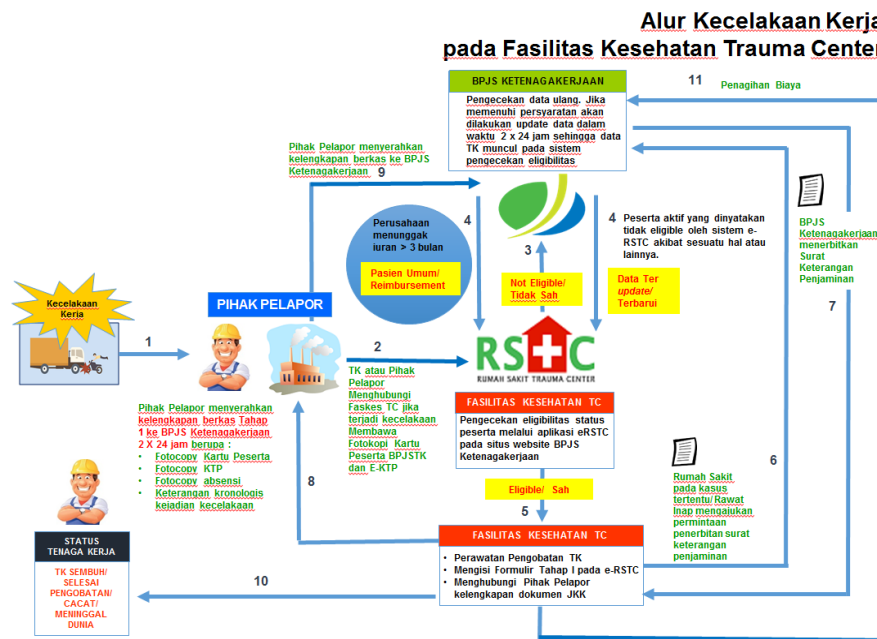


- Cuti tahunan, sebanyak 12 x dengan perhitungan per bulan 1 x cuti diberikan sesuai kebutuhan karyawan serta dilakukan penjadwalan supaya tidak terjadi kekosongan karyawan.
- Cuti khusus, cuti menikah diberikan selama 3 hari
- Cuti Sakit disertai keterangan dokter, maka cuti yang berlaku adalah sesuai dengan berapa hari yang diajukan karyawan.

#### 4.5 Alur Kecelakaan Kerja di Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK)

Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK) adalah fasilitas pelayanan kesehatan berupa klinik, puskesmas, balai pengobatan, praktek dokter bersama, dan rumah sakit yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan kesehatan pada Kecelakaan Kerja dan/atau Penyakit Akibat Kerja.

Berdasarkan hasil observasi mengenai alur kecelakaan kerja pada PLKK dapat digambarkan dalam bagan seperti pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Alur Kecelakaan Kerja pada PLKK

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan alur pelayanan kecelakaan kerja pada PLKK dimana ketika terjadi kecelakaan kerja, korban ataupun pihak pelapor dapat membawa ke Pusat Layanan Kecelakaan Kerja terdekat dengan menunjukkan Kartu peserta atau identitas yang berlaku. PLKK dapat melakukan

pengecekan *eligible* melalui website BPJS Ketenagakerjaan, jika dinyatakan sah maka tenaga kerja dapat diberikan pelayanan sesuai dengan indikasi medis. Pihak pelapor dapat melengkapi kelengkapan berkas melalui PLKK. Tetapi jika saat dilakukan pengecekan *eligible* ternyata data tidak dapat ditemukan maka petugas PLKK dapat menghubungi petugas BPJS Ketenagakerjaan. Apabila saat dilakukan pengecekan data ditemukan bahwa perusahaan menunggak iuran lebih dari 3 bulan maka tenaga kerja diberlakukan sebagai pasien umum dan perusahaan dapat melakukan reimbursement serta kelengkapan berkas diserahkan ke Kantor BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang menggunakan fasilitas PLKK lebih mudah diuntungkan daripada tenaga kerja sebagai pasien umum karena pihak pelapor dapat melengkapi berkas langsung di PLKK tanpa harus datang ke kantor BPJS Ketenagakerjaan dan juga pihak pelapor tidak dikenakan biaya Tetapi jika tenaga kerja tidak menggunakan fasilitas PLKK (pasien umum) maka pihak pelapor wajib melakukan laporan ke kantor BPJS Ketenagakerjaan dan melengkapi berkas serta pihak pelapor mengeluarkan biaya terlebih dahulu untuk penanganan pasien.

#### 4.6 Analisis Data

Tabel 4.1 Data Kecelakaan Kerja Bulan Januari – September 2019

BULAN	JML JKK	RS PHC	RS AL IRSYAD	RSU MUHAM MADIYAH	RS CAHAYA GIRI	KLINIK WISMA HUSADA	
JANUARI	151	52	12	2	-	-	66
FEBRUARI	127	92	12	-	-	-	104
MARET	87	82	5	-	-	-	87
APRIL	106	92	10	-	-	-	102
MEI	119	82	15	-	-	-	97
JUNI	96	69	7	-	-	-	76
JULI	122	94	4	-	7	-	105

AGUSTUS	30	16	12	-	-	2	30
SEPTEMBER	165	143	-	-	-	-	143
<b>TOTAL</b>	<b>1003</b>	<b>722</b>	<b>77</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>810</b>
<b>%</b>		<b>89,1%</b>	<b>9,5%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,25%</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada Bulan Januari hingga September 2019 sebanyak 1003 kasus dan yang menggunakan fasilitas Pusat Layanan Kecelakaan Kerja sebanyak 810 kasus. Hal tersebut menunjukkan bahwa 80,76% tenaga kerja memilih untuk langsung menggunakan fasilitas Pusat Layanan Kecelakaan Kerja. Sedangkan 19,24% tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak mempergunakan fasilitas di Pusat Layanan Kecelakaan kerja diduga karena beberapa faktor antara lain perusahaan yang tidak tertib membayar iuran, kurangnya pengetahuan akan alur pemeriksaan pada Pusat Layanan Kecelakaan Kerja. Rumah sakit yang paling banyak digunakan sebagai Pusat Layanan Kecelakaan Kerja adalah Rumah Sakit PHC sebesar 89.1% sedangkan yang paling sedikit digunakan sebagai Pusat Layanan Kecelakaan Kerja adalah Klinik Wisma Husada yaitu sebesar 0,25%.

Pada dasarnya Pusat Layanan Kecelakaan Kerja yang terdiri dari Rumah Sakit, Klinik dan dokter praktik bersama yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak berjumlah 83 PLKK. Akan tetapi hanya 5 PLKK yang dimanfaatkan oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal seperti berikut ini:

1. Pada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat langsung dibawa ke Pusat Layanan Kerja terdekat untuk mempercepat dilakukan tindakan pemeriksaan tanpa harus mengeluarkan biaya.
2. Terdapat beberapa formulir yang harus diisi oleh perusahaan sehingga banyak perusahaan yang belum memahami pengisian formulir tersebut.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut ini:

1. Penyederhanaan pada formulir sehingga dapat mempermudah pengisian formulir laporan kecelakaan kerja
2. Melakukan sosialisasi bertahap terhadap Pusat Layanan Kecelakaan Kerja dan badan usaha tentang alur penanganan kecelakaan kerja dan manfaat yang didapat.
3. Melakukan evaluasi kepada Pusat Layanan Kecelakaan Kerja secara berkala

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dr. F.A. Gunawan & dr. Waluyo. 2015. Risk based behavioral safety membangun kebersamaan untuk mewujudkan keunggulan operasi. Pt Gramedia Pustaka Utama
- Indah Rachamatiah, Siti Salami, dkk. 2016. Kesehatan dan keselamatan Lingkungan Kerja. Gadjah Mada University Press
- John Ridley, Edisi ketiga. 2006. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 609 tahun 2012 tentang Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja menjelaskan bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi yang Peserta UPH
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jamainan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- Peraturan Pemerintah Republik Indoesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang
- Ramli, S.. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Dian Rakyat
- Suma'mur. 2014. *Higiene perusahaan dan keselamatan kerja*. Jakarta : Toko Gunung Agung
- Suma'mur.1996. *Heigine Perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Jakarta : Sagung Seto

Tarwaka, PGDip.SC.,M.Erg. 2010. Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja. Surakarta Harapan Press

Tarwaka, PGDip.SC.,M.Erg. 2015. Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) Dalam Persepektif Bisnis. Surakarta Harapan Press

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

[www.bpjsketernagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketernagakerjaan.go.id)

**Lampiran 1. Foto Kegiatan**



Proses Pengumpulan data kasus kecelakaan kerja



Pendampingan pengecekan kasus kecelakaan kerja mengakibatkan meninggal dunia di lokasi kejadian



## Lampiran 2. Absensi Kegiatan

**LEMBAR CATATAN KEGIATAN DAN ABSENSI MAGANG**

Nama Mahasiswa : Rinda Ardila Megasari  
 NIM : 101711123016  
 Tempat Magang : BPJS Keterngakerjaan Cab. Tj. Perak

TANGGAL	KEGIATAN	PARAF PEMBIMBING INSTANSI
MINGGU KE-1		
Hari Ke-1	Pekerjaan, Survey Lapangan	ip
Hari Ke-2	Bimbingan JKK	
Hari Ke-3	Penjelasan Profil Perusahaan, manfaat JKK	
Hari Ke-4	Pendampingan cek kasus JKK	
Hari Ke-5	Cek kasus JKK mingguan duno di Situbondo	
MINGGU KE-2		
Hari Ke-1	Diskusi hasil cek kasus JKK	ip
Hari Ke-2	Penjelasan tentang prosedur Penkerjasama Ketenagakerjaan	
Hari Ke-3	Verifikasi fasilitas Ketenagakerjaan JKK	
Hari Ke-4	Verifikasi fasilitas Ketenagakerjaan JKK	
Hari Ke-5	Pendampingan cek kasus JKK di Malang	
MINGGU KE-3		
Hari Ke-1	Diskusi hasil cek kasus, Pembuatan laporan	ip
Hari Ke-2	Mengajukan Laporan magang	
Hari Ke-3	Mengajukan Laporan magang	
Hari Ke-4	Mengajukan Laporan magang	
Hari Ke-5	Mengajukan Laporan magang	
MINGGU KE-4		
Hari Ke-1	Pendampingan kunjungan terhadap PLKK	ip
Hari Ke-2	Mengajukan Laporan magang, verifikasi JKK	
Hari Ke-3	Mempelajari Program Return To work	
Hari Ke-4	Pendampingan pasien cacat fungsi	
Hari Ke-5	Diskusi dengan pengurus Disnaker	