



**KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA  
KECELAKAAN KERJA PT KERETA API INDONESIA  
(PERSERO) DAERAH OPERASI IX JEMBER**

***LABOUR SOCIAL SECURITY POLICY OF WORK ACCIDENT  
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) OPERATION AREA  
IX JEMBER***

**SKRIPSI**

Oleh  
**Zulfahmi**  
**NIM 120910301073**

**JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



**KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA  
KECELAKAAN KERJA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

***LABOUR SOCIAL SECURITY POLICY OF WORK ACCIDENT PT KERETA  
API INDONESIA (PERSERO) OPERATION AREA IX JEMBER***

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

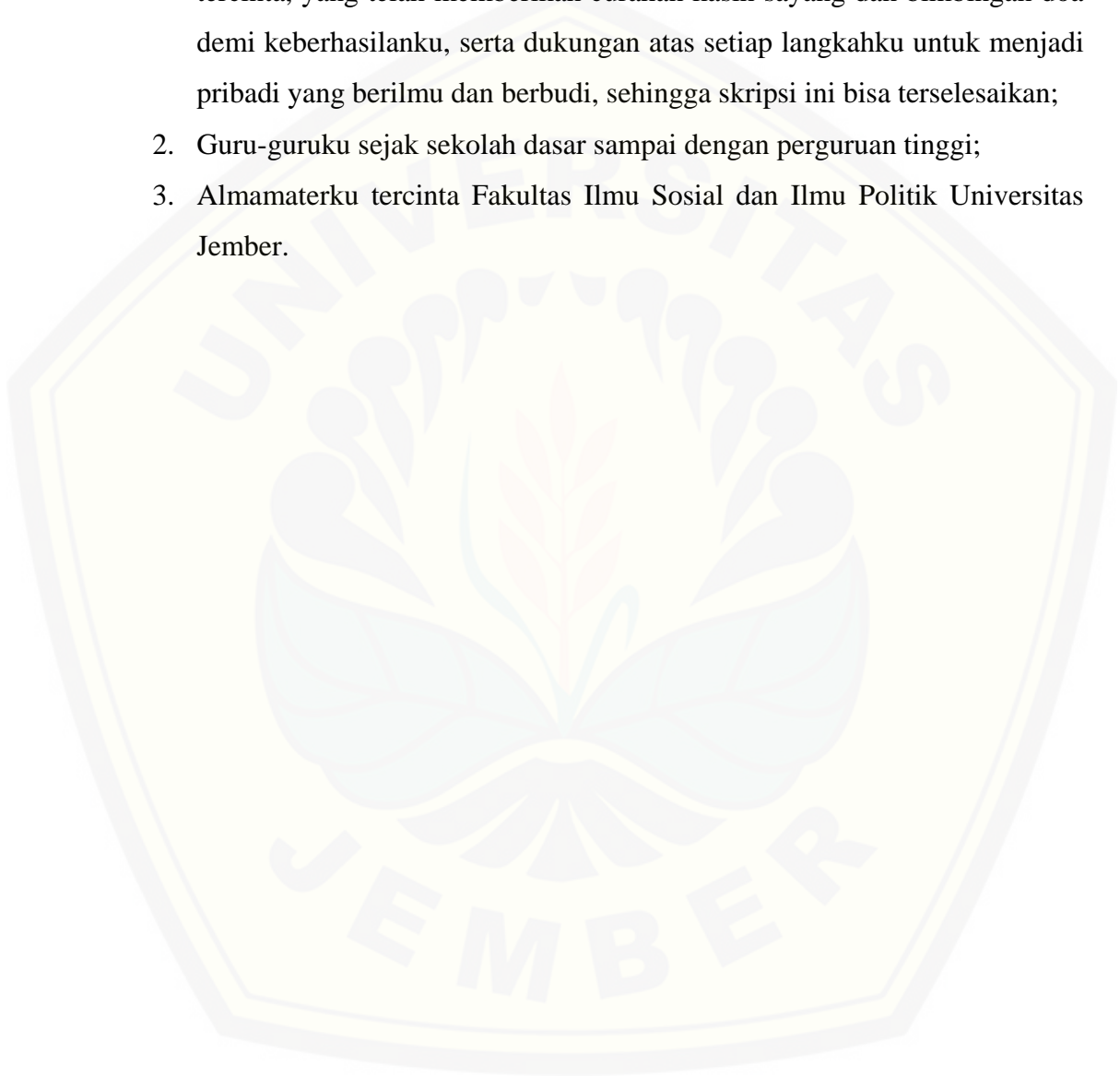
Oleh

**Zulfahmi**  
**NIM 120910301073**

**JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2016**

### PERSEMBAHAN

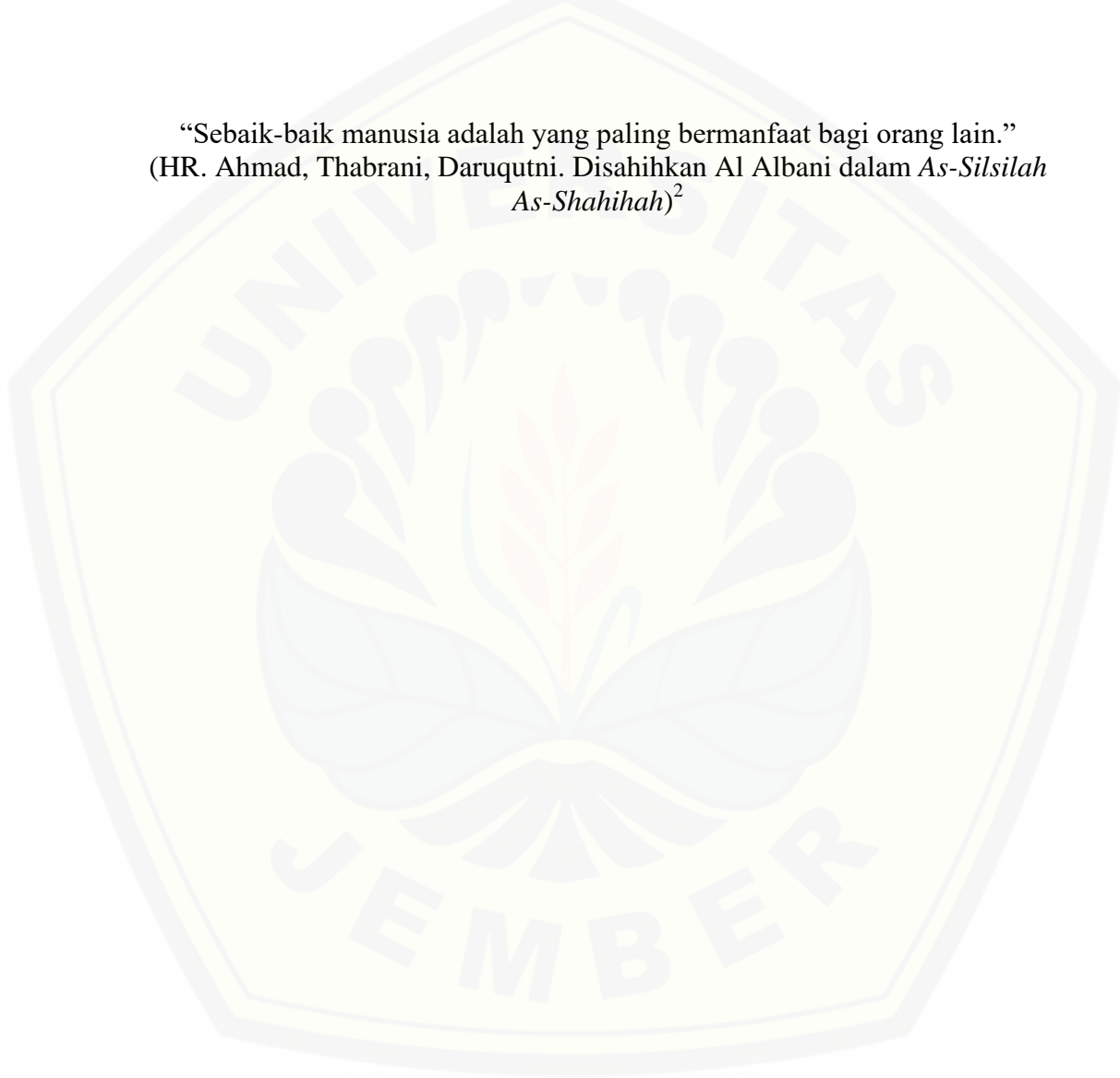
1. Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT, saya mempersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua, Alm Papahku dan Mamahku yang tercinta, yang telah memberikan curahan kasih sayang dan bimbingan doa demi keberhasilanku, serta dukungan atas setiap langkahku untuk menjadi pribadi yang berilmu dan berbudi, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan;
2. Guru-guruku sejak sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi;
3. Almamaterku tercinta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



**MOTTO**

“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan? **(59)** Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula) **(60)**”  
(Terjemahan QS. Ar Rahman [55] : 59-60)<sup>1</sup>

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”  
(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni. Disahihkan Al Albani dalam *As-Silsilah As-Shahihah*)<sup>2</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, 2000. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Diponegoro.

<sup>2</sup> Shahih al-Jami' nomor 3289 [www.dakwah.info](http://www.dakwah.info) diakses tanggal 23 Agustus 2016.

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfahmi

NIM : 120910301073

Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkannya sumber dan belum pernah diajukan kepada instansi manapun, serta bukan hasil karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan itu tidak benar.

Jember, 12 Oktober 2016

Yang menyatakan,

Zulfahmi

NIM 120910301073

**SKRIPSI**

**KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PADA  
KECELAKAAN KERJA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

Oleh

Zulfahmi  
NIM 120910301073

Dosen Pembimbing Utama

Drs. Djoko Wahyudi, M.Si.  
NIP 195609011985031004

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember" telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Rabu, 12 Oktober 2016

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Tim Penguji:

Ketua,



Dr. Purwowibowo, M.Si  
NIP. 195902211984031001

Sekretaris,



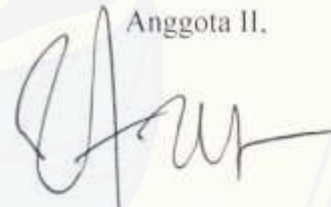
Drs. Djoko Wahyudi, M.Si.  
NIP 195609011985031004

Anggota I,



Kris Hendrijanto, S.Sos., M.Si  
NIP 197001031998021001

Anggota II,



Akhmad Munif M, S.Sos., M.Si  
NRP 760014660

Mengesahkan  
Dekan,



Dr. Ardiyanto, M.Si.  
NIP 195808101987021002

## RINGKASAN

**Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember;** Zulfahmi, 120910301073; 2016: 105 halaman; Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sudah berdiri sejak lama dan perusahaan yang melayani jasa angkutan kereta api satu-satunya di Indonesia. Tenaga kerja yang bergabung pun lebih dari 25.000 tenaga kerja. Selain menjadi penyedia jasa angkutan kereta api untuk kenyamanan pelanggannya, perusahaan harus tetap bersinergis dengan tenaga kerjanya untuk bisa mewujudkan visi, misi dan tujuan berdirinya perusahaan. Sebagai perusahaan yang berdiri di bidang jasa angkutan, pasti memiliki resiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan tidak hanya melakukan usaha preventif dari resiko kecelakaan kerja melalui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tetapi perusahaan harus melaksanakan usaha rehabilitatif melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak bisa menjadi jaminan untuk tidak terjadi dari adanya resiko kecelakaan kerja yang menjadikan terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu kewajiban dari perusahaan perlu memberikan hak bagi tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja dan bisa menjadi rehabilitatif pada saat terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja sebagai pemenuhan hak tenaga kerja dari pihak perusahaan, karena merupakan pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja dengan memberikan perlindungan teknis, perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di Daerah Operasi IX Jember. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* dengan 3 informan pokok dan 4 informan tambahan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in depth interview*), observasi dan



dokumentasi. Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Penelitian ini dilakukan sejak 3 Maret 2016. Data yang disimpulkan adalah tahapan dalam “Kebijakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dalam Memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja serta dampak kecelakaan kerja pada tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja yang selanjutnya dipaparkan secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan tahapan dari Kebijakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dalam Memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja terdiri dari tahap kepesertaan tenaga kerja mengikuti jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan, terjadinya kecelakaan kerja, dan pemberian jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember. Berdasarkan hasil penemuan penelitian bahwa pihak perusahaan sudah melakukan ketentuan yang sudah ada mulai dari mendaftarkan kepesertaan tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir dengan bersifat sentralisasi. Telah terjadinya kecelakaan kerja pada dengan jumlah 3 tenaga kerja dengan kategori, 1 kecelakaan di tempat kerja dan 2 kecelakaan kerja kategori lalu lintas. Pada tahap pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja, pelaksana telah melakukan tindakan yang harus dilakukan pada kecelakaan kerja (1) penanganan, (2) pembiayaan, dan (3) pelaporan serta dari jaminan sosial tenaga kerja tersebut di cover dengan program jaminan kecelakaan kerja.

Sementara itu, dampak dari adanya kecelakaan kerja bagi tenaga kerja di lingkungan Daerah Operasi IX Jember yaitu dampak penurunan produktivitas kerja dan dampak secara fisik yang dialami oleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Sedangkan kesejahteraan tenaga kerja dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja tersebut mendapatkan manfaat dari adanya BPJS Ketenagakerjaan melalui jaminan kecelakaan kerja, dengan adanya jaminan kecelakaan kerja dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja secara perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial serta mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

**Kata Kunci : Jaminan Sosial, Kecelakaan Kerja**

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada umat di seluruh penjuru jagad raya. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember”.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak atas segala bantuan, kerjasama, dan kontribusi pemikiran yang diberikan. Penghargaan serta rasa terimakasih penulis sampaikan setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Dr. Nur Dyah Gianawati, MA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Nur Dyah Gianawati, MA., selaku Dosen Pembimbing Akademik;
3. Drs. Djoko Wahyudi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing atas segala ilmu, motivasi, nasehat dan bantuan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir hingga penyelesaian penulisan skripsi ini;
4. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini;
5. Kedua orang tuaku, Alm Papahku Muchlis dan Mamahku Imas Syarifah yang telah memberikan motivasi, kesabaran, pengorbanan tanpa batas dan selalu memberikan untaian doa untuk anak-anaknya. Dan terima kasih untuk kakak dan adikku, Ade Apriyadi, Devi Junkivar, Almh Lifta, Vira Novira, Faisal Salvian dan Sapta Riandani yang selalu memberikan keceriaan dan warna disetiap aktivitas;
6. Untuk Asri Afrida Juniar terima kasih atas semua bentuk dukungan yang kamu berikan untukku dan tetap menjadi pendamping dalam hidupku.

7. Untuk T.Fam, Vina, S.Sos., M. Ady Kurniawan, S.Sos., Rosyid Ridlo Alfikri, S.E., Endah, Dani, Gian S.Sos., Manda, terima kasih telah bersama dalam kehangatan sebuah keluarga di Jember;
8. Terima kasih untuk sahabat sekaligus saudaraku F4 (Ajruni Wulandestie Arifin S.Kesos, Asep Sukandi S.Sos dan Rindang Panuntun) yang selama ini telah mengisi hariku dalam suka dan duka;
9. Untuk Dhimas Perdana, Darmawan Prasetya, Ahmad Muzaqi, Ahmad Riski Andi, Eka Wahyu, Novi, Ika, dan seluruh teman-teman di Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya angkatan 2012, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember yang telah memberikan banyak arahan dalam setiap diskusi.
10. Untuk FORKOMKASI (Forum Komunikasi Mahasiswa Kesejahteraan Sosial Indonesia) Regional Jatim serta Nasional dan seluruh teman-teman, dosen dan staf pegawai di lingkungan Universitas Jember yang telah memberikan banyak arahan dan motivasi dalam setiap diskusi dan proses selama ini;
11. Seluruh informan Tenaga Kerja PT KAI (Persero) DAOP IX Jember dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk memberikan informasi yang di butuhkan oleh penulis. Terima kasih atas segala kerjasamanya.

Sebagai manusia yang sarat keterbatasan, penulis tentunya menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Harapan yang tiada henti diinginkan penulis adalah adanya kritik dan saran dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

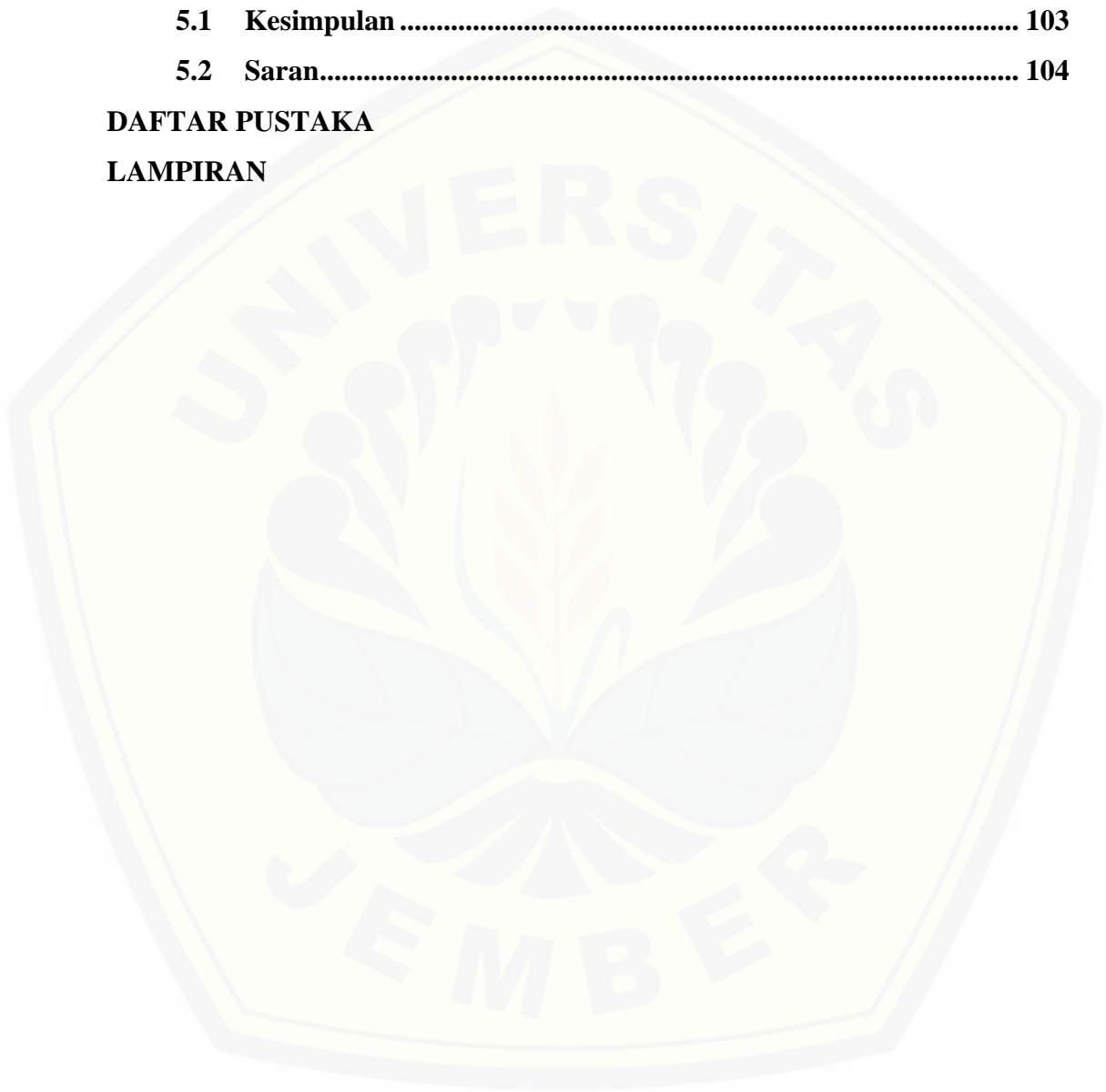
Jember, 12 Oktober 2016  
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN .....	viii
PRAKATA .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Konsep Kebijakan Sosial.....	12
2.2 Konsep Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	15
2.3 Konsep Kecelakaan Kerja.....	19
2.4 Konsep Implementasi Kebijakan.....	22
2.5 Konsep Ketenagakerjaan .....	25
2.6 Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu.....	30
2.7 Kerangka Berpikir .....	32
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	36
3.2 Jenis Penelitian .....	38

<b>3.3</b>	<b>Lokasi Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>3.4</b>	<b>Teknik Penentuan Informan.....</b>	<b>39</b>
3.4.1	Informan Pokok .....	41
3.4.2	Informan Tambahan .....	42
<b>3.5</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>44</b>
3.5.1	Metode Observasi .....	44
3.5.2	Metode Wawancara .....	45
3.5.3	Metode Dokumentasi.....	52
<b>3.6</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>52</b>
<b>3.7</b>	<b>Teknik Keabsahan Data .....</b>	<b>56</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Perusahaan .....</b>	<b>58</b>
4.1.1	Sejarah Perkeretaapian di Indonesia.....	58
4.1.2	Sejarah Perkembangan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember .....	60
4.1.3	Struktur Organisasi Daerah Operasi IX Jember .....	62
4.1.4	Visi dan Misi serta Tujuan .....	63
4.1.5	Uraian Tugas Masing-Masing Seksi Berdasarkan Struktur Organisasi .....	63
4.1.6	Jenis Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero).....	66
<b>4.2</b>	<b>Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember .....</b>	<b>70</b>
4.2.1	Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	70
4.2.2	Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember .....	73
4.2.3	Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember .....	79
4.2.3.1	Penanganan Kecelakaan Kerja .....	81
4.2.3.2	Pembiayaan Kecelakaan Kerja .....	84
4.2.3.3	Pelaporan Kecelakaan Kerja.....	88

4.3	Dampak Kecelakaan Kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember .....	91
4.4	Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	99
<b>BAB 5. PENUTUP</b>	.....	<b>103</b>
5.1	Kesimpulan .....	103
5.2	Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		



**DAFTAR TABEL**

		Halaman
1.1	Perbandingan berdasarkan penyebab kecelakaan kerja.....	6
4.1	Rangkaian Sejarah Perkeretaapian Indonesia.....	62
4.2	Sumber Daya Manusia Menurut Pendidikan.....	71
4.3	Sumber Daya Manusia Menurut Usia.....	71
4.4	Jumlah Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.....	72
4.5	Daftar Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja	76
4.6	Rincian Biaya Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Informan WS.....	87
4.7	Rincian Biaya Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Informan RP.....	88
4.8	Rincian Biaya Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Informan BP.....	89

**DAFTAR GAMBAR**

		Halaman
2.1	Teori Domino Terjadinya Kecelakaan.....	25
2.2	Kerangka Pikir Konsep Penelitian.....	40
3.1	Proses Analisis Data.....	59
4.1	Peta Jalur KA Daerah Operasi IX Jember.....	64
4.2	Kondisi Kecelakaan Kerja yang dialami oleh Informan WS.....	80
4.3	Kondisi dampak fisik yang dialami oleh Informan RP.....	98
4.4	Kondisi dampak fisik yang dialami oleh Informan WS.....	99



**DAFTAR LAMPIRAN**

- 1 *Guide Interview*
- 2 Dokumentasi Wawancara
- 3 Transkrip Reduksi Wawancara
- 4 Taksonomi Penelitian
- 5 Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian (LEMLIT)  
Universitas Jember
- 6 Surat Ijin Penelitian dari PT Kereta Api Indonesia (Persero)  
Daerah Operasi IX Jember
- 6 Laporan Hasil Capaian Kompetensi Peserta Didik Sekolah Dasar
- 7 Dokumentasi Kecelakaan Kerja Daerah Operasi IX Jember

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negeri dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Dari aspek legal, sejak 2004 negeri ini telah menyelesaikan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan ketika pada tahun itu Undang-Undang No 2 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diundangkan. Ini merupakan satu dari tiga peraturan yang memayungi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Sebelumnya sudah ada Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Iskandar, 2011:7).

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertumbuhan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan serta program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan ataupun program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja. Para pemimpin pemerintahan, pekerja dan pengusaha mengadopsi fakta lapangan kerja global (*Global Jobs Pact/GJP*) pada Konferensi Perubahan Internasional Juni 2009 sebagai sebuah portofolio kebijakan yang telah diuji cobakan, yang menempatkan ketenagakerjaan dan jaminan sosial sebagai pusat dalam upaya merespons krisis. GJP disusun untuk merespon dampak sosial yang muncul akibat krisis global pada ketenagakerjaan yang baru-baru ini terjadi. Serta mengusulkan kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, memperluas jaminan sosial, menghargai standar-standar ketenagakerjaan dan mempromosikan dialog sosial (Iskandar, 2011:13).

Peningkatan kualitas dan produktifitas kerja erat kaitannya dengan tuntutan kebutuhan baik pada sektor formal maupun non formal. Harapan *output* tenaga kerja tersebut mampu memberi azas manfaat baik kepada perusahaan di mana ia bekerja maupun pada penyelenggara di bidang pemerintahan dalam rangka mendorong tugas dan pelayanannya sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-

masing. Seiring menambahkan setiap orang memiliki hak dan memperoleh pekerjaan yang layak, sesuai dengan kemampuan keterampilan yang dimilikinya sebagai salah satu prasyarat dalam meningkatkan produktifitas kerja yang dilandasi dengan etos kerja yang mampu menjawab pada semua tingkatan kerja dari berbagai sektor sesuai tingkat kebutuhan. Di era sekarang masalah itu sangat relevan dan perlu adanya suatu kemampuan individual yang dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk memperbaiki strata sosial masyarakat demi untuk memperoleh kehidupan yang layak dan akan bermuara pada peningkatan kesejahteraannya ([www.infopublik.id](http://www.infopublik.id) diakses tanggal 24 september 2015).

Kesejahteraan mutlak menjadi hak yang paling asasi bagi setiap warga negara. Dalam hal ini negara harus bertanggungjawab penuh untuk meningkatkan kesejahteraan hidup warga negaranya sehingga hidup secara layak. Menjadi problema besar disaat warga negara tidak menikmati kesejahteraan, implikasinya adalah ketidakteraturan sosial (*social disorder*) akan tampil sebagai konsekuensi dari tidak terpenuhinya kebutuhan dasar tersebut (Masduki, dkk, 2015:10).

Sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tenaga kerja/buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional, baik sebagai pelaku maupun tujuan pembangunan itu sendiri. Sehubungan dengan itu adalah penting meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha.

Perhatian terhadap tenaga kerja diuraikan dengan perlunya peningkatan upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pembinaan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan, penyelenggaraan upaya kesehatan tenaga kerja dan keluarganya secara menyeluruh, pembinaan tenaga kerja untuk upaya peningkatan

kesehatan kerja, serta penyusunan, pembakuan dan pengaturan syarat-syarat kesehatan bagi tenaga kerja.

Menurut Khakim (2003:61) menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi dalam 3 (tiga) macam: (1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya, (2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi, dan (3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), Setiap Tenaga Kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Pasal 99). Sebagai pemenuhan hak tenaga kerja, perusahaan perlu mendaftarkan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2014 sampai dengan bulan juni, jumlah perusahaan wajib belum daftar BPJS Ketenagakerjaan yang tercatat sebanyak 400.927 perusahaan, dan jumlah perusahaan terdaftar hanya 200.506 perusahaan. Ini berarti Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD) sebesar 50.01%. Hal ini menunjukkan masih perlunya pembinaan pengawasan ketenagakerjaan untuk menyadari pihak perusahaan agar mematuhi penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaannya. Sedangkan jumlah peserta tenaga kerja terdaftar sebanyak 12.370.649 tenaga kerja, yakni pada program Jaminan Kecelakaan Kerja sebanyak 12.370.649 tenaga kerja, Jaminan Kematian sebanyak 12.370.649 tenaga kerja, Jaminan Hari Tua sebanyak 12.370.649 tenaga kerja ([www.pusdatinaker.balitinfor.go.id](http://www.pusdatinaker.balitinfor.go.id) diakses tanggal 25 September 2015).

Data BPJS Ketenagakerjaan yang diolah oleh Pusdatinaker menyatakan bahwa pada tahun 2014 sampai bulai Juni, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan pada program Jaminan Kecelakaan Kerja sebanyak 12.370.649 tenaga kerja. Jumlah peserta pada program jaminan kecelakaan kerja tertinggi terdapat di

Provinsi DKI Jakarta yaitu sebanyak 3.507.694 tenaga kerja, kemudian diikuti oleh Provinsi Jawa Barat sebanyak 2.145.312 tenaga kerja, dan Jawa Timur sebanyak 1.276.496 tenaga kerja. Sedangkan yang terendah di Provinsi Gorontalo yaitu sebanyak 13.049 tenaga kerja (<https://pusdatinaker.balinfo.go.id> diakses pada tanggal 25 September 2015). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mendata selama 2014 jumlah peserta yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 129.911 orang ([www.liputan6.com](http://www.liputan6.com) diakses 10 April 2015).

Berdasarkan pusat data dan informasi ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyatakan bahwa, jumlah tenaga kerja penerima jaminan kecelakaan kerja pada tahun 2014 sampai dengan bulan Juni sebanyak 53.364 kasus dengan hak yang diterima sebesar Rp 463.307.148.578,80. Jumlah tenaga kerja penerima jaminan kecelakaan kerja tertinggi terdapat di provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 11.339 kasus dengan hak yang diterima sebesar Rp 52.981.717.076,28. (Sumber: <https://pusdatinaker.balinfo.go.id> diakses pada tanggal 25 September 2015).

Melihat data-data terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) baik yang terdaftar dan mendapatkan santunan, peneliti tertarik dengan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa angkutan kereta api yaitu PT Kereta Api Indonesia (Persero) terkait Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada kecelakaan kerja. PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang besar di Indonesia memiliki ribuan tenaga kerja. Sebagai suatu perusahaan yang berhubungan dengan masyarakat dalam hal jasa angkutan umum yang mencakup wilayah Jawa dan Sumatera. PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuan terbesar yaitu peningkatan mutu dan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa kereta api, dengan tetap mengutamakan keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan nyaman bagi para pengguna jasa kereta api. Demi terwujudnya tujuan terbesar tersebut sejatinya PT Kereta Api Indonesia (Persero) tidak hanya beberapa orang saja yang berperan dalam perwujudan tujuan tersebut, banyak peran-peran tenaga kerja pada khususnya dalam memberikan kenyamanan bagi

para pengguna jasa layanan kereta api. Tetapi, pada dasarnya untuk menciptakan tujuan tersebut PT Kereta Api Indonesia (Persero) harus memberikan jaminan kualitas mutu pelayanan terbaiknya tidak hanya untuk pengguna layanan jasa tapi kesejahteraan dan perlindungan secara teknis, ekonomi serta sosial bagi para tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang bersinergis didalam mewujudkan tujuan tersebut.

Bentuk perlindungan teknis yang dilakukan PT KAI (Persero) adalah pencegahan (preventif) guna meminimalisir terjadinya hal yang tidak diinginkan, pencegahan tersebut meliputi keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Diterapkannya SMK3 ini bisa menjadi penjamin awal dari resiko-resiko yang akan diterima jika sewaktu-waktu tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dll. SMK3 pun tidak bisa menjadi jaminan bagi perusahaan untuk keamanan dan kenyamanan tenaga kerja dalam bekerja di perusahaan, perlu adanya bentuk perlindungan yang lain seperti bentuk jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Sebagai perusahaan yang memberikan layanan moda transportasi kereta api di Indonesia, keselamatan menjadi pilar utama yang terkandung di dalam misi perusahaan dan menjadi aspek yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kinerja keselamatan KAI dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan dan terus berupaya meningkatkan kinerja keselamatan terutama dalam mencapai *zero fatality accident* dan *zero accident*. Tercatat untuk tahun 2015 terdapat lebih dari 25.000 tenaga kerja KAI dan 8.000 tenaga kerja kontraktor serta mitra yang melakukan pekerjaan di lingkungan perusahaan di seluruh Indonesia. Terdapat kejadian kecelakaan kerja dengan *Fatal Weight Injury (FWI)* dengan indeks sebesar 14,97, dengan 13 tenaga kerja yang meninggal dunia, 10 tenaga kerja diantaranya adalah berasal dari mitra kerja dan 3 orang tenaga kerja organik. (Sumber: [www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id) diakses pada tanggal 16 Agustus 2016)

Berdasarkan *Annual Report 2015* PT Kereta Api Indonesia (Persero) statistik kecelakaan kerja dan penyebab kecelakaan kerja, sebagai berikut: (1) kecelakaan lalu lintas, (2) pelemparan batu, (3) terjepit wesel/rel, (4) terkena alat

kerja, (5) terjepit rangkaian, (6) tertabrak sarana perkeretaapian, (7) karena alat angkat angkut, (8) terjatuh ditempat kerja, (9) kebakaran, (10) kontak dengan listrik, (11) lain-lain. Kejadian kecelakaan kerja pada 3 tahun terakhir menunjukkan angka kenaikan yang signifikan. Secara umum, kecelakaan kerja terbanyak disebabkan terkena alat kerja seperti mesin las, mesin gerinda, mesin press dan sebagainya, yaitu sebanyak 52 kejadian dalam jangka waktu 3 tahun terakhir. Berikut perbandingan berdasarkan penyebab kecelakaan kerja selama 3 tahun terakhir PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan Berdasarkan Penyebab Kecelakaan Kerja

<b>Penyebab Kecelakaan Kerja</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Pelemparan	2	5	6
Terjepit Wesel/Rel	5	2	2
Terkena Alat Kerja	16	19	17
Terjepit Rangkaian	2	3	1
Tertabrak Sarana Perkeretaapian	1	8	11
Karena Alat Angkat Angkut	2	1	0
Terjatuh di Tempat Kerja	2	7	13
Kebakaran	5	3	7
Kontak dengan Listrik	0	1	2
Lain-lain	4	11	7
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>60</b>	<b>66</b>

([www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id) Annual Report 2015 PT KAI (Persero) diakses tanggal 16 Agustus 2016)

Secara keseluruhan, kecelakaan kerja pada tahun 2015 meningkat menjadi 66 kejadian dibandingkan tahun 2014 dengan total 60 kejadian. Selama tahun 2013 sampai dengan 2015 kecelakaan kerja terbanyak disebabkan terkena alat kerja, seperti mesin las, mesin gerinda, mesin press dan sebagainya. Pada tahun 2015, kasus pelemparan batu yang mengenai masinis/asisten masinin meningkat menjadi 6 kejadian, hal ini disebabkan karena kondisi lintas yang belum steril dan kurangnya kesadaran masyarakat tentang keselamatan perjalanan kereta api. Untuk kasus yang lain, peningkatan kecelakaan kerja terjadi akibat tertabrak sarana perkeretaapian dan terjatuh di tempat kerja.

Terjadinya kecelakaan kerja tentu menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang

tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun (Gravel, Rheaume dan Legendre, 2011:166).

Perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan kerja, perusahaan wajib mengikutsertakan tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal tersebut sudah ada dalam Undang-undang no 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Daerah Operasi IX Jember adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia yang berada dibawah Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero). Kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero). Daerah Operasi IX Jember merupakan wilayah kerja yang ada di ujung timur Pulau Jawa dan mempunyai kantor pusat di Jember.

Berdasarkan hasil observasi awal kepada Manager Humas PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember pada tanggal 27 oktober 2015, menyatakan bahwa PT KAI (Persero) DAOP IX Jember memiliki jalur dan wilayah yang cukup banyak mulai dari Stasiun Pasuruan sampai dengan Stasiun Banyuwangi. DAOP IX Jember yang mempunyai jumlah tenaga kerja sebesar 1073 tenaga kerja dan banyaknya tenaga kerja yang bekerja diantara mesin-mesin berat kereta api, lokomotif, gerbong, jembatan dan jalan (JJ), sinyal dan telekomunikasi (Sintel) sehingga rentan terhadap resiko kecelakaan kerja dan lingkup tenaga kerja yang kurang sehat. Wilayah yang cukup minim dalam perjalanan perkeretaapian pasti dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, tetapi hal tersebut tidak bisa menjadikan tolok ukur untuk terjadinya kecelakaan kerja. Terutama di Daerah Operasi IX Jember terdapat satu Dipo Lokomotif yang berada di Stasiun Jember, Dipo Kereta dan Gerbong yang berada di Stasiun Banyuwangi Baru dan Sub Dipo di Stasiun Probolinggo. Perhatian Peneliti yang dijadikan sebagai lokasi penelitian



adalah pelaksanaan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember.

Jaminan sosial tenaga kerja dalam hal ini adalah sebagai bentuk rehabilitasi dari adanya resiko-resiko yang di terima oleh tenaga kerja selama menjalin hubungan tenaga kerja bersama perusahaan. Tidak hanya bersifat rehabilitasi, tetapi jaminan sosial tenaga kerja tersebut bisa menjadi perlindungan bagi tenaga kerja dalam jangka menengah dan jangka panjang. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja sudah mendaftarkan 1073 tenaga kerja di badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Proses pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya pada tahap pendaftaran, akan tetapi pada saat adanya terjadi kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja adalah sebagai salah satu jenis risiko kerja yang mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun. Observasi yang dilakukan penulis kepada pihak Daerah Operasi IX Jember, mendapatkan bahwa Daerah Operasi IX Jember menjadi penyumbang dari 66 kasus kecelakaan kerja yang terjadi diseluruh wilayah kerja PT KAI (Persero) yaitu berjumlah 3 tenaga kerja. Ketiga tenaga kerja ini merupakan bagian pelaksana dilapangan yaitu sebagai kepala stasiun, kepala resort jalan rel dan jembatan (JJ), dan unit sinyal telekomunikasi dan listrik (SINTELIS).

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, namun dikarenakan wilayah kerja yang cukup luas, jenis pekerjaan padat karya dan kondisi sosial kemasyarakatan di sepanjang lintas kereta api, keselamatan dan keamanan tenaga kerja, penumpang, masyarakat sekitar maupun saran dan prasarana kereta api sendiri, belum bisa terjamin sepenuhnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, jelas bahwa jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat tenaga kerja mengalami

kecelakaan kerja. Dengan alasan yang diuraikan diatas, maka dipilihlah judul mengenai **“Kebijakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dalam Memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Kecelakaan Kerja”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah diperlukan dalam suatu penelitian untuk mencapai hasil yang diharapkan. Perumusan masalah timbul karena adanya tantangan, kesangsian ataupun kebingungan terhadap suatu hal atau fenomena. Masalah menurut Guba dalam Moleong (2005:95) adalah “suatu keadaan yang bersumber dari hubungan dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang menimbulkan tanda-tanda dan dengan sendirinya memerlukan upaya untuk mencari suatu jawaban” dalam arti lain masalah adalah suatu keadaan kondisi labil yang bisa terjadi pada setiap individu, kelompok ataupun komunitas dan untuk itu perlu jawaban atau sebuah solusi agar dapat keluar dari masalah tersebut.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi hal yang masih perlu diperhatikan terutama dalam pemenuhan atas hak-hak sebagai tenaga kerja yang bersifat perlindungan teknis, perlindungan sosial dan perlindungan ekonomis. Hal tersebut guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi tenaga kerja saat menjalankan tugasnya sebagai tenaga kerja diperusahaan untuk pencapaian visi, misi dan tujuan dari perusahaan. PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai penyedia jasa angkutan layanan angkutan kereta api. Sebagai perusahaan pemberi jasa transportasi, pasti ada tenaga kerja sebagai roda dari berjalannya perusahaan. Tenaga kerja yang ada di PT KAI ini memiliki resiko-resiko kecelakaan kerja yang bisa terjadi pada setiap tenaga kerja terutama tenaga kerja yang bekerja di bagian operasional. Oleh karena itu pada saat ada resiko kecelakaan kerja dan adanya bentuk preventif melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak bisa menjadi tolok ukur untuk dapat meminimalisir resiko kecelakaan kerja. Untuk kenyamanan dan keamanan tenaga kerja yang diberikan perusahaan tidak hanya

K3 tetapi harus ada kebijakan jaminan sosial dan melaksanakannya dan bisa menjadi rehabilitasi dari tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, menghasilkan sebuah rumusan masalah yang diteliti adalah “bagaimana kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan suatu hakekat mengapa penelitian harus dilakukan. Tujuan penelitian diarahkan untuk memenuhi fenomena sosial. Penelitian dilakukan bertujuan untuk melihat, mendeskripsikan dan menganalisa objek penelitian. Berdasarkan dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dengan adanya tujuan tersebut manfaat yang diperoleh penting untuk dikembangkan. Manfaat dari penelitian adalah:

1. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran dalam rangka mengembangkan ilmu sosial, serta dapat digunakan sebagai tolok ukur bagi penelitian lain yang akan meneliti penelitian sejenis,
2. Bagi disiplin ilmu kesejahteraan sosial dapat memperkaya studi mengenai jaminan sosial tenaga kerja pada suatu perusahaan/instansi/lembaga,
3. Penelitian ini dapat dijadikan saran bagi perusahaan dan karyawan, karena dari hasil penelitian ini karyawan dan perusahaan dapat saling introspeksi dan mengevaluasi mengenai kebijakan jaminan sosial tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember, dan
4. Dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman penelitian serta menambah wawasan dan referensi bagi mahasiswa lainnya khususnya mahasiswa jember.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka digunakan sebagai dasar acuan untuk menggambarkan dan memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Terkait dengan hal tersebut, maka diperlukan teori atau konsep-konsep yang dapat dijadikan acuan atas penelitian, sehingga akan menguatkan fakta dan hasil penelitian agar bisa dipertanggung jawabkan. Pada penelitian kualitatif landasan teori perlu ditegakkan agar penelitian mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Setiap penelitian selalu menggunakan teori. Teori menurut Neumen (2003) dalam Sugiyono (2012:52) adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Bagi seorang peneliti dituntut untuk dapat berfikir secara sistematis dan rasional serta berpedoman pada kaidah-kaidah ilmiah yang telah disepakati bersama. Sehingga dasar teori ini merupakan landasan berfikir untuk memahami serta menanggapi permasalahan yang ada. Berkaitan dengan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember, konsep yang akan digunakan untuk menjawab fokus masalah dalam penelitian sangat erat dengan konsep kebijakan sosial guna mencapai keamanan dan kenyamanan bagi tenaga kerja dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja didalam program tersebut yaitu jaminan kecelakaan kerja. Pada tahap selanjutnya terkait konsep ketenagakerjaan pada suatu perusahaan/institusi/lembaga.

Berbagai batasan dalam arti kesejahteraan sosial yang dikemukakan di atas bahwa ada upaya peningkatan taraf hidup masyarakat melalui berbagai peluang yang ada dari penciptaan potensi sebagai sebuah kondisi. Maupun keadaan dengan berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik, ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan. Dengan aktivitas atau kegiatan yang terorganisir untuk meningkatkan dan memberikan kesejahteraan sosial tenaga kerja. Berkaitan dengan kebijakan

jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IX Jember.

## 2.1 Konsep Kebijakan Sosial

Untuk mendukung perwujudan negara kesejahteraan (*welfare state*), maka diperlukan kebijakan sosial. Menurut Suharto (2007:10), kebijakan sosial adalah ‘anak kandung’ paham negara kesejahteraan (*welfare state*). Kebijakan sosial adalah salah satu bentuk dari kebijakan publik. Kebijakan sosial merupakan ketetapan pemerintah yang dibuat untuk merespon isu-isu bersifat publik. Yakni mengatasi masalah sosial atau memenuhi kebutuhan masyarakat banyak. Menurut Bessant, Watts, Dalton dan Smith (2006:4):

*In short, social policy refers to what governments do when they attempt to improve the quality of people's live by providing a range of income support, community services and support programs.*

Artinya, kebijakan sosial menunjuk pada apa yang dilakukan oleh pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pemberian beragam tunjangan pendapatan, pelayanan kemasyarakatan dan program-program tunjangan sosial lainnya.

Sebagai sebuah kebijakan publik, kebijakan sosial memiliki fungsi preventif (pencegahan), kuratif (penyembuhan), dan pengembangan (*developmental*). Kebijakan sosial adalah ketetapan yang didesain secara kolektif untuk mencegah terjadinya masalah sosial (fungsi preventif), mengatasi masalah sosial (fungsi kuratif) dan mempromosikan kesejahteraan (fungsi pengembangan) sebagai wujud kewajiban negara (*state obligation*) dalam memenuhi hak-hak sosial warganya (Suharto, 2007:11).

Secara garis besar, kebijakan sosial diwujudkan dalam tiga kategori, yakni perundang-undangan, program pelayanan sosial, dan sistem perpajakan (lihat Midgley, 2000). Berdasarkan ketegori ini, maka dapat dinyatakan bahwa setiap perundang-undangan, hukum atau peraturan daerah yang menyangkut masalah dan kehidupan sosial adalah wujud dari kebijakan sosial. Namun, tidak semua kebijakan sosial berbentuk perundang-undangan.

1. Peraturan dan peraturan dan perundang-undangan. Pemerintah memiliki kewenangan membuat kebijakan publik yang mengatur pengusaha, lembaga pendidikan, perusahaan swasta agar mengadopsi ketetapan-ketetapan yang berdampak langsung pada kesejahteraan.
2. Program pelayanan sosial. Sebagian besar kebijakan diwujudkan dan diaplikasikan dalam bentuk pelayanan sosial yang berupa bantuan barang, tunjangan uang, perluasan kesempatan, perlindungan sosial, dan bimbingan sosial (konseling, advokasi, pendampingan).
3. Sistem perpajakan. Dikenal sebagai kesejahteraan fiskal, selain sebagai sumber utama pendanaan kebijakan sosial, pajak juga sekaligus merupakan instrumen kebijakan yang bertujuan langsung mencapai distribusi pendapatan yang adil.

Menurut Suharto (2007:11-12) menyatakan bahwa kebijakan sosial seringkali melibatkan program-program bantuan yang sulit diraba atau dilihat secara kasar mata (*intangible aids*). Karenanya, masyarakat luas kadang-kadang sulit mengenali kebijakan sosial dan membedakannya dengan kebijakan publik lainnya. Secara umum, kebijakan publik lebih luas daripada kebijakan sosial. Kebijakan transportasi, jalan raya, air bersih, pertahanan dan keamanan merupakan beberapa contoh kebijakan publik. Sedangkan kebijakan mengenai jaminan sosial, seperti bantuan sosial dan asuransi sosial yang umumnya diberikan bagi kelompok miskin atau rentan, adalah contoh kebijakan sosial.

Menurut Martanto (2008) dalam Masduki dkk (2015:74) kebijakan sosial dalam prakteknya menaruh perhatian pada aspek redistribusi, produksi, reproduksi, proteksi, dan bekerja sebagai tandem kebijakan ekonomi. Kebijakan sosial tidak hanya berurusan dengan “kausalitas” perubahan-perubahan dan proses-proses sosial; kebijakan sosial juga memberikan kontribusi kepada kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Sementara, istilah “interaktif kolektif” menegaskan adanya aksi-aksi yang bisa juga dilakukan oleh aktor-aktor non-negara dalam bentuk pelayanan dan pengaturan untuk memastikan kecukupan pendapatan, pendidikan yang relevan, perumahan dengan harga terjangkau, kesehatan, dan penghidupan yang berkelanjutan.

Menurut Suharto (2010: 61-62) Dalam konteks pembangunan sosial, kebijakan sosial merupakan suatu perangkat, mekanisme, dan sistem yang dapat mengarahkan dan menterjemahkan tujuan-tujuan pembangunan. Kebijakan sosial senantiasa berorientasi kepada pencapaian tujuan sosial. Tujuan sosial ini

mengandung dua pengertian yang saling terkait, yakni memecahkan masalah sosial dan memenuhi kebutuhan sosial. Tujuan pemecahan masalah mengandung arti mengusahakan dan mengadakan perbaikan karena ada sesuatu yang tidak diharapkan (misalnya kemiskinan), kejadian yang bersifat destruktif atau patologis yang mengganggu serta merusak tatanan masyarakat (misalnya kenakalan remaja). Tujuan pemenuhan kebutuhan mengandung arti menyediakan pelayanan-pelayanan sosial yang diperlukan, baik dikarenakan adanya masalah maupun tidak ada masalah, dalam arti bersifat pencegahan (mencegah terjadinya masalah, mencegah tidak terulang atau timbul lagi masalah, atau mencegah meluasnya masalah) atau pengembangan (meningkatkan kualitas suatu kondisi agar lebih baik dari keadaan sebelumnya). Secara lebih rinci, tujuan-tujuan kebijakan sosial adalah:

- a. Mengantisipasi, mengurangi, atau mengatasi masalah-masalah sosial yang terjadi dimasyarakat.
- b. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu, keluarga, kelompok atau masyarakat yang tidak dapat mereka penuhi secara sendiri-sendiri melainkan harus melalui tindakan kolektif.
- c. Meningkatkan hubungan intrasosial manusia dengan mengurangi kedisfungsuan sosial individu atau kelompok yang disebabkan oleh faktor-faktor internal-personal maupun eksternal-struktural.
- d. Meningkatkan situasi dan lingkungan sosial-ekonomi yang kondusif bagi upaya pelaksanaan peranan-peranan sosial dan pencapaian kebutuhan masyarakat sesuai dengan hak, harkat, dan martabat kemanusiaan.
- e. Menggali, mengalokasikan dan mengembangkan sumber-sumber kemasyarakatan demi tercapainya kesejahteraan sosial dan keadilan sosial.

Konteks kebijakan sosial sebagaimana dijelaskan dari berbagai ahli sebagai bentuk pemenuhan kesejahteraan warganya. Tentunya hal tersebut guna pencapaian kesejahteraan sosial, kesejahteraan sosial dalam Undang-undang no 11 tahun 2009 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 1 ayat 1:

“kesejahteraan Sosial ialah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga Negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.”

Rumusan di atas menggambarkan kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan di mana tercipta tatanan atau tata kehidupan yang baik (memadai) dalam masyarakat, dan bukan sekedar memakmurkan pada kehidupan material, akan tetapi juga dalam aspek spiritual dan sosial. Perhatian pada aspek kehidupan ini dilakukan dengan tidak menempatkan satu aspek lebih penting dari yang lainnya, tetapi lebih mencoba melihat pada upaya mendapatkan titik keseimbangan. Titik keseimbangan yang dimaksud adalah keseimbangan antara aspek jasmaniah dan rohaniah, ataupun keseimbangan antara aspek material dan spiritual, serta aspek sosial.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai ahli kebijakan sosial dijadikan sebagai perangkat untuk pembangunan sosial, sistem dan upaya guna kesejahteraan sosial. Hal ini selaras dengan adanya berbagai kebijakan sosial bagi tenaga kerja dalam pemenuhan hak sebagai tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan ekonomis dan sosial yang berupa jaminan sosial tenaga kerja dari pemberi kerja dan diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Kebijakan sosial bagi tenaga kerja mempunyai keterkaitan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja melalui asuransi sosial yang diperlukan, baik dikarenakan adanya masalah maupun tidak ada masalah, dalam arti bersifat pencegahan (mencegah terjadinya masalah, mencegah tidak terulang atau timbul lagi masalah, atau mencegah meluasnya masalah) atau pengembangan (meningkatkan kualitas suatu kondisi agar lebih baik dari keadaan sebelumnya). Hal tersebut sebagaimana dijelaskan sebelumnya menjadikan adanya perlindungan bagi tenaga kerja terutama bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

## **2.2 Konsep Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Mewujudkan kesejahteraan (rakyat), adalah cita-cita setiap manusia, bangsa, dan negara. Namun, untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat, setiap manusia, bangsa dan negara menempuh jalan yang berbeda, sesuai dengan tujuan dan filosofi buat apa negara itu didirikan. Upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat, dengan demikian, tidak terlepas dari lingkungan kita berada, kondisi suatu bangsa



dan negara dengan seperangkat ketentuan perundangan yang melandasinya. Untuk mewujudkan kesejahteraan, dengan perkataan lain, terkait dengan sistem ekonomi, politik, dan sosial budaya suatu bangsa. Sistem jaminan sosial merupakan cara (*means*) sekaligus tujuan mewujudkan kesejahteraan yang sekarang telah dikenal diseluruh dunia (Sulastomo, 2008:2).

Jaminan sosial dalam bahasa inggris disebut dengan istilah *social security*. Menurut ILO (*International Labour Organization*), memberikan pengertian mengenai jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat itu sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena keaskitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia, ataupun kematian ([www.bappenas.go.id](http://www.bappenas.go.id) diakses pada tanggal 11 April 2015).

Menurut Sulastomo (2008:4) sistem jaminan sosial (*social security system*) bahwa,

“Suatu kumpulan program yang saling terkait satu dengan yang lainnya, untuk memberikan perlindungan sosial atau rasa aman. Rasa aman itu bisa terwujud kalau manusia dapat terjamin dari berbagai ancaman, baik yang datang secara tiba-tiba (misalnya sakit atau kecelakaan kerja atau alamiah (misalnya pensiun), yang bisa berdampak pada menurunnya kemampuan ekonomi dan sosialnya. Ancaman itu pada dasarnya merupakan resiko ekonomi disebabkan oleh kejadian (sakit atau kecelakaan) atau resiko menurunnya pendapatan seseorang (berhenti bekerja atau pensiun).

Sementara menurut Guy Standing (2000) dalam Sulastomo (2008:5) mengatakan,

*“Social security is a system for providing income security to deal with the contingency risk of life, sickness and maternity, employment injury, unemployment, invalidity, old age and death, the provision of medical care and the provision subsidies for family with children”.*

(Jaminan sosial adalah sebuah sistem untuk memberikan pendapatan keamanan untuk berurusan dengan risiko kontingensi kehidupan, penyakit dan bersalin, kecelakaan kerja, pengangguran, ketidakabsahan, usia tua dan kematian, penyediaan perawatan medis dan penyediaan subsidi untuk Keluarga dengan anak-anak).

Dapat disimpulkan bahwa sistem jaminan sosial adalah upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia, melalui

pendekatan sistem. Peran negara dan masyarakat tergantung filosofi buat apa negara itu didirikan. Dengan pemahaman seperti itu, sistem jaminan sosial bisa terdiri dari berbagai program. Antara lain, program jaminan kesehatan, program kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program-program kematian (Sulastomo, 2008:5).

Menurut Kenneth Thomson dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta (1980), seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal *Internasional Social Security Association (ISSA)* di Jenewa, mengatakan bahwa,

“Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk jaminan tunjangan keluarga dan anak.”(sumber: [www.scribd.com](http://www.scribd.com) diakses tanggal 11 April 2015).

Jaminan sosial (*social security*) adalah sistem atau skema pemberian tunjangan yang menyangkut pemeliharaan penghasilan (*income maintenance*). Di AS dan beberapa negara Eropa, seperti Prancis, jaminan sosial umumnya menyangkut asuransi sosial (*social insurance*), yakni tunjangan uang yang diberikan kepada seseorang sesuai kontribusinya yang biasanya berupa pembayaran premi. Asuransi kesehatan, pensiun, kecelakaan kerja, kematian adalah beberapa contoh asuransi sosial. Di negara lainnya, jaminan sosial mencakup bantuan sosial (*social assistance*), yakni bantuan uang atau barang yang biasanya diberikan kepada kelompok miskin tanpa mempertimbangkan kontribusinya. Anak terlantar, jompo terlantar, penyandang cacat yang tidak mampu bekerja biasanya merupakan sasaran utama bantuan sosial (Suharto: 2007:15-16).

Berdasarkan Undang-undang No 3 Tahun 1992 menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami

oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Jaminan Sosial tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu, yang penggunaannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, JAMSOSTEK memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No 3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis sedang kewajibannya adalah membayar iuran. Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. (PT. JAMSOSTEK, 2008: 1)

Menurut Suharto (2007:16) menyatakan bahwa, sebagai pelayanan sosial publik, jaminan sosial merupakan perangkat negara yang didesain untuk menjamin bahwa setiap orang sekurang-kurangnya memiliki pendapatan minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Jaminan sosial merupakan sektor kunci dari sistem Negara Kesejahteraan berdasarkan prinsip bahwa negara harus berusaha dan mampu menjamin bahwa terdapat jaring pengaman pendapatan (*financial safety net*) bagi mereka yang tidak memiliki sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berbagai batasan dalam jaminan sosial terutama jaminan sosial tenaga kerja, dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Bentuk jaminan sosial tenaga kerja sebagai pemberian hak kepada tenaga kerja dan sebagai bentuk perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja sangat memberikan perhatian bahwa sebagai tenaga kerja memiliki hak dan tidak hanya melakukan kewajiban bagi tenaga kerja.

### 2.3 Konsep Kecelakaan Kerja

Upaya peningkatan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan pencegahan kecelakaan, karena pencegahan kecelakaan merupakan program utama keselamatan kerja disuatu perusahaan. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja. Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Ridley, 2008:86).

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dengan kerugian tidak hanya korban jiwa dan materi pekerja dan pengusaha tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara keseluruhan dan merusak lingkungan yang pada akhirnya berdampak langsung dengan masyarakat sekitar. Kecelakaan kerja maksudnya adalah kegiatan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada suatu perusahaan. (Asyhadie: 2013:127)

Menurut Katsuro, Gadzirayi dan Mupararano (2010:2645) bahwa,

“Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diharapkan atau disengaja atau direncanakan atau diinginkan yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni sebagai akibat pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan yang termasuk pada perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”.

Kecelakaan dapat terjadi kerana kondisi alat atau material yang kurang baik atau berbahaya. Kecelakaan juga dapat dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Disamping itu, kecelakaan juga dapat bersumber dari manusia yang melakukan kegiatan ditempat kerja dan menangani alat atau material. Faktor penyebab kecelakaan kerja dikategorikan menjadi dua, yaitu:

1. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan (*unsafe act*) misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau. Tindakan ini dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan kecelakaan.
2. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi di lingkungan kerja baik alat material atau lingkungan yang tidak aman dan membahayakan.

Contohnya: penerangan, sirkulasi udara, temperature, kebisingan, getaran, pengguna indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain (Ramli, 2010:33).

Menurut Heinrich dalam Ramli (2010:35), 88 % kecelakaan disebabkan oleh perbuatan/tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe act*), sedangkan sisanya disebabkan oleh hal-hal yang tidak berkaitan dengan kesalahan manusia, yaitu 10 % disebabkan kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2 % disebabkan takdir Tuhan.

Pada gambar dibawah ini terlihat batu domino disusun sesuai dengan faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja yang dimaksud oleh Heinrich. Apabila kartu pertama atau kartu ketiga jatuh ke kanan maka semua kartu yang ada dikanannya akan jatuh. Dengan kata lain apabila terdapat suatu kesalahan manusia, maka akan tercipta suatu tindakan dan kondisi tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan serta timbulnya kerugian (Ramli, 2010:33).



**Gambar 2.1 : Teori Domino Terjadinya Kecelakaan**

Sumber: *Industrial Accident Prevention*, H.W.Heinrich dalam Ramli (2010)  
Konsep dasar pada model ini adalah:

- Kecelakaan adalah sebagai suatu hasil dari **serangkaian kejadian** yang **berurutan**. Kecelakaan tidak terjadi dengan sendirinya.
- Penyebab-penyebabnya adalah faktor manusia dan faktor fisik.
- Kecelakaan tergantung pada lingkungan fisik kerja, dan lingkungan sosial kerja.
- Kecelakaan terjadi karena **kesalahan manusia**.

Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada tenaga kerja dan kerusakan pada sarana produksi. Kerugian tidak langsung misalnya penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen (Ramli, 2010:18).

Menurut Simanjuntak (2011:165) kecelakaan kerja dapat menimbulkan korban atau kerugian dalam bentuk:

1. Pekerja dan atau orang lain meninggal atau luka;
2. Alat-alat produksi rusak;
3. Bahan baku dan bahan produksi lainnya rusak;
4. Bangunan terbakar atau roboh; dan
5. Proses produksi terhenti atau terganggu.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Pencegahan ini dilakukan untuk menghindari perusahaan dari permasalahan yang akan timbul apabila kecelakaan kerja sampai benar-benar terjadi. Beberapa pencegahan kecelakaan kerja diantaranya:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman. Hal ini dilakukan dengan cara memastikan bahwa kondisi dan lingkungan kerja telah memenuhi standar-standar keamanan.
- b. Mengurangi perilaku kerja yang tidak aman. Ini bisa dilakukan dengan cara memberikan kesadaran bagi para pekerja bahwa mematuhi standar-standar keamanan kerja adalah hal yang sangat penting.
- c. Memilih pekerja yang memiliki sikap kerja yang baik. Proses seleksi juga berperan dalam hal manajemen. Perusahaan harus bisa memastikan bahwa pekerja yang dipilih memiliki sikap kerja yang baik. Artinya, pekerja tidak ceroboh, tidak lalai, bertanggung jawab, dan tidak memiliki intensitas untuk tidak mematuhi peraturan.
- d. Melakukan pelatihan K3. Pelatihan mengenai K3 penting untuk diadakan guna meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan pekerja akan sumber-sumber bahaya dan cara penanganannya, sehingga bisa meminimalkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.
- e. Melakukan inspeksi dan motivasi secara terus menerus. Inspeksi harus selalu dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi dan melaksanakan standar keamanan yang ada. Apabila ditemukan pelanggaran, maka perusahaan bisa langsung melakukan koreksi dan hukuman kepada pekerja tersebut. Selain itu, motivasi untuk terus patuh terhadap standar keamanan juga harus selalu dilakukan, caranya bisa dengan menempelkan spanduk, poster, atau ajakan untuk selalu berperilaku kerja yang mengikuti standar keamanan.
- f. Melakukan audit K3. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa sistem dan manajemen K3 sudah direncanakan dan diimplementasikan dengan benar. Audit ini berguna untuk menemukan apakah ada ketidaksesuaian antara standar yang telah ditetapkan dengan implementasi nyata di lapangan (Ridley, 2008:117).

Terjadinya kecelakaan kerja yang ada di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dapat dilihat dari adanya penyebab dan dampak kecelakaan kerja tersebut. Pada akhirnya mengetahui bahwa resiko kecelakaan kerja yang berada di perusahaan perlu dijadikan sebagai pembelajaran terutama bagi tenaga kerja. Karena ketika terjadi kecelakaan kerja, dampak yang akan dirasakan tidak hanya dari segi tenaga kerja tetapi perusahaan harus menerima dampak tersebut.

#### 2.4 Konsep Implementasi Kebijakan

Pelaksanaan kebijakan merupakan suatu proses usaha untuk mewujudkan suatu kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam realita nyata. Pelaksanaan kebijakan merupakan suatu kegiatan untuk menimbulkan hasil (*outputs*), dampak (*outcomes*), dan manfaat (*benefit*), serta dampak (*impacts*) yang dapat dinikmati oleh kelompok sasaran (*target groups*) (Widodo, 2006:88).

Pengertian implementasi seperti yang dikemukakan oleh Pranarta Wastra dkk (1991:256),

“Aktivitas atau usaha-usaha yang dilakukan untuk semua rencana dari kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan, dan dilengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya, kapan waktu pelaksanaannya, kapan waktu mulai dan berakhirnya dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan”.

Sementara menurut Winarno (2012:147-148) implementasi juga bisa diartikan dalam konteks keluaran, atau sejauh mana tujuan-tujuan yang telah direncanakan mendapatkan dukungan, seperti tingkat pengeluaran belanja bagi suatu program. Akhirnya, pada tingkat abstarsi yang paling tinggi, dampak implementasi mempunyai makna bahwa telah ada perubahan yang bisa diukur dalam masalah yang luas yang dikaitkan dengan program, undang-undang publik, dan keputusan yudisial.

Menurut Ripley dan Franklin (1982) dalam Winarno (2012:148) bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis

keluaran yang nyata (*tangible output*). Istilah implementasi menunjuk pada sejumlah kegiatan yang mengikuti pernyataan maksud tentang tujuan-tujuan program dan hasil-hasil yang diinginkan oleh para pejabat pemerintah. Implementasi mencakup tindakan-tindakan (tanpa tindakan-tindakan) oleh berbagai aktor, khususnya para birokrat, yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan. Selanjutnya, Grindle (1980) dalam Winarno (2012:149) juga memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya “*a policy delivery system*,” dimana sarana-sarana tertentu dirancang dan dijalankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan.

Impelementasi kebijakan dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi pada sisi yang lain merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (*output*) maupun sebagai suatu dampak (*outcome*) (Winarno, 2012:147).

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (1979) sebagaimana dalam Wahab (2008:65), mengatakan bahwa, yaitu:

“Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”

Berdasarkan pandangan kedua ahli diatas dapat dikatakan bahwa suatu proses implementasi kebijaksanaan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan



suatu program yang telah ditetapkan serta menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi segala pihak yang terlibat, sekalipun dalam hal ini dampak yang diharapkan ataupun yang tidak diharapkan.

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2012:149) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan individu-individu (kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Menurut Van Meter dan van Horn dalam Subarsono (2006:99) mengemukakan bahwa terdapat enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yaitu:

- a. Standar dan sasaran kebijakan, dimana standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan apabila standar dan sasaran kebijakan kabur.
- b. Sumber daya, dimana implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.
- c. Hubungan antar organisasi, yaitu dalam banyak program, implementator sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain, sehingga diperlukan koordinasi dan kerja sama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.
- d. Karakteristik agen pelaksana yaitu mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.
- e. Kondisi sosial, politik, dan ekonomi, variabel ini mencakup sumber daya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan para partisipan, yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan, serta apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.
- f. Disposisi implementator yang mencakup tiga hal yang penting, yaitu respon implementator terhadap kebijakan, yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan, kognisi yaitu pemahaman terhadap kebijakan, intensitas disposisi implementator, yaitu preferensi nilai yang dimiliki oleh implementator.

Menurut Michael Howlet dan M.Ramesh dalam Subarsono (2006:13) bahwa, implementasi kebijakan adalah proses untuk melakukan kebijakan supaya

mencapai hasil. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat dikur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (*output*) yaitu, tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih.

Bentuk implementasi kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dapat menunjukkan bahwa pihak perusahaan dapat menjalankan implementasi sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang sudah ada. Proses pelaksanaan dari jaminan sosial tersebut guna peningkatan kesejahteraan bagi para tenaga kerja akibat dari adanya resiko kecelakaan kerja.

## 2.5 Konsep Ketenagakerjaan

Perkembangan dewasa ini, sesungguhnya penggunaan kata *perburuhan*, *buruh*, *majikan* dan sebagainya, yang dalam literatur lama masih seing ditemukan. Kata –kata tersebut sudah digantikan dengan istilah *Ketenagakerjaan*, sehingga dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan (Agusmidah, 2010:4).

Menurut Agusmidah (2010:4) sejak tahun 1969, dengan disahkan nya UU No 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja yaitu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat..

Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam undang-undang

ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain (Agusmidah, 2010:5).

Menurut Agusmidah (2010:5) merumuskan bahwa,

“Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during-employment*), antara lain menyangkut: perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon, dan pensiun/jaminan hari tua”.

Hubungan kerja dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada pasal 1 mendefinisikan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Agushamidah, 2010:43). Menurut Soepomo dalam Agushamidah (2010:43) menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.

Menurut Husni dalam Asikin (2004:65) mengatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Jadi intinya sama dengan perumusan hubungan kerja dalam UU no 13 tahun 2003, yaitu hubungan kerja ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebut dengan persetujuan perburuhan, yaitu, persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Asyhadie, 2007:3).

Menurut Asyhadie (2007:5), dari beberapa rumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah:

a. Adanya pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting kerana pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.

b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha

Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.

c. Adanya upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya.

Terkait mengenai ketenagakerjaan, adapun hukum ketenagakerjaan adalah sebgaiian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut (Sapoetra, 1982:2). Sedangkan menurut para ahli mengemukakan pendapat mengenai Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Esveld berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah (Sendjun 2001:1).

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan itu mengatur tentang hubungan antara pekerja dengan pimpinanya dalam hubungan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli hukum dapat disimpulkan beberapa unsur antara lain bahwa hukum tenaga kerja berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, mengatur hubungan antara pekerja dan majikan dalam hal ini pengusaha, adanya upah atau balas jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja. Ruang lingkup Ketenagakerjaan tidak sempit dan terbatas, kenyataan dalam prakteknya sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika

hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja saja tetapi juga mengatur segala hal di luar hubungan kerja tetapi masih berkaitan dengan Tenaga Kerja.

Asas yang digunakan dalam hukum Ketenagakerjaan bertumpu pada pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata (Khakim, 2003:6). Menurut Manulang tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pasal 4 menegaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Sendjun 2001:2).

Konsep ketenagaaakerjaan mencakup pada jenis-jenis tenaga kerja, berikut menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu: 1. Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, 2. Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu, dan Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah. (Khakim, 2006:14).

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), Setiap Tenaga Kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Pasal 99), Hak-hak sebagai tenaga kerja yaitu:

1. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
2. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan selama saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
7. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat dokter kandungan atau bidan.
8. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
9. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
  - b. Moral dan kesusilaan.
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
11. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
12. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dan serikat pekerja atau serikat buruh.
13. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sedangkan menurut Ridwan Halim hak tenaga kerja yaitu

  - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibannya.
  - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.

- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan (Ridwan Halim 1990:45).

Berikut Kewajiban Tenaga kerja sebagai berikut: a). Melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerduta). b). Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerduta). c). Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaannya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerduta). d). Melakukan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerduta). e). Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Ridwan Halim 1990:4).

## 2.6 Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu berfungsi memberi landasan serta acuan kerangka berpikir untuk mengkaji masalah yang terjadi saran dari sebuah penelitian. Untuk mendapatkan informasi pendukung sebuah penelitian maka diperlu dilakukan penelaahan kepustakaan yang termasuk di dalamnya adalah tinjauan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, adanya tinjauan penelitian terdahulu diperlukan guna menjadi acuan penelitian yang akan dilakukan, sehingga diketahui perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang sedang dilakukan.

Kajian terhadap penelitian terdahulu diambil dari berbagai penelitian-penelitian yang berhubungan dengan konsep jaminan sosial tenaga kerja. Meskipun memiliki perbedaan objek penelitian, dimensi ruang (lokasi), dimensi waktu pembahasan dalam penelitian terdahulu tersebut dapat dijadikan rujukan berpikir secara teoritik bagi penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, seperti penelitian Darmawan (2009) tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja di PT Poliplas Makmur Sentosa Ungaran. Hasil penelitian disebutkan bahwa pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT Poliplas Makmur Sentosa untuk kepesertaan tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku karena tidak mengikutsertakan sebagian karyawannya dalam Jamsostek. Proses Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja, berawal dari perusahaan mengajukan jaminan kecelakaan kerja ke Badan Penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja kemudian mendaftarkan ke Badan Penyelenggara yaitu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero), dan meminta Jaminan Kecelakaan Kerja apabila tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan proses dan syarat-syaratnya. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kecelakaan Kerja adalah Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha, kontaraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jamsostek; Beratnya beban yang ditanggung pengusaha untuk membayar iuran JKK. Kesulitan keuangan (*financial*) perusahaan; Sulitnya menentukan besarnya santunan yang diperoleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Upaya-upaya yang ditempuh dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. Poliplas Makmur Sentosa meliputi: (1) Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan program jamsostek. (2) Meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. (3) Menyempurnakan mekanisme keikutsertaan program jamsostek.

Penelitian lainnya tentang jaminan sosial tenaga kerja yang dilakukan oleh Rukmana (2011) tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja program pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja dalam rangka perlindungan hukum



pekerja/buruh di lingkungan industri kecil kabupaten magetan. Hasil penelitian disebutkan bahwa di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan pekerja/buruh telah didaftarkan sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja berkaitan dengan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Apa yang telah dilakukan oleh pengusaha tersebut telah sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-undang no 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dimana didalam Perundang-undangan tersebut mewajibkan pengusaha untuk mengikut sertakan pekerja/buruh mereka sebagai peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama bidang kesehatan dan kecelakaan kerja demi terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh. Serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dalam bidang kesehatan dan kecelakaan kerja apabila tidak sejalan dengan Undang-undang dan perjanjian kerja bersama adalah dengan melakukan upaya-upaya sesuai dengan ketentuan Undang-undang no 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Insudtrial. Apabila terjadi perselisihan hak antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait permasalahan program JAMSOSTEK, maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya bipartite dan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar jalur pengadilan perselisihan hubungan industrial.

## 2.7 Kerangka Berpikir

Pada suatu penelitian kerangka berpikir dapat menjadi suatu acuan untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. Menurut Usman (2009:34) bahwa kerangka berpikir ialah penjelasan sementara terhadap objek permasalahan. Kerangka berpikir ini disusun berdasarkan *argument* peneliti. Alur pikir penelitian menjelaskan arah penelitian sehingga nantinya dapat tergambar tujuan sesuai dengan fokus penelitian. Alur pikir penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Melihat pada angka kecelakaan dalam *Annual Report 2015* yang terjadi di PT KAI (Persero) antara tahun 2013, 2014, dan 2015 menjadi perlu diperhatikan

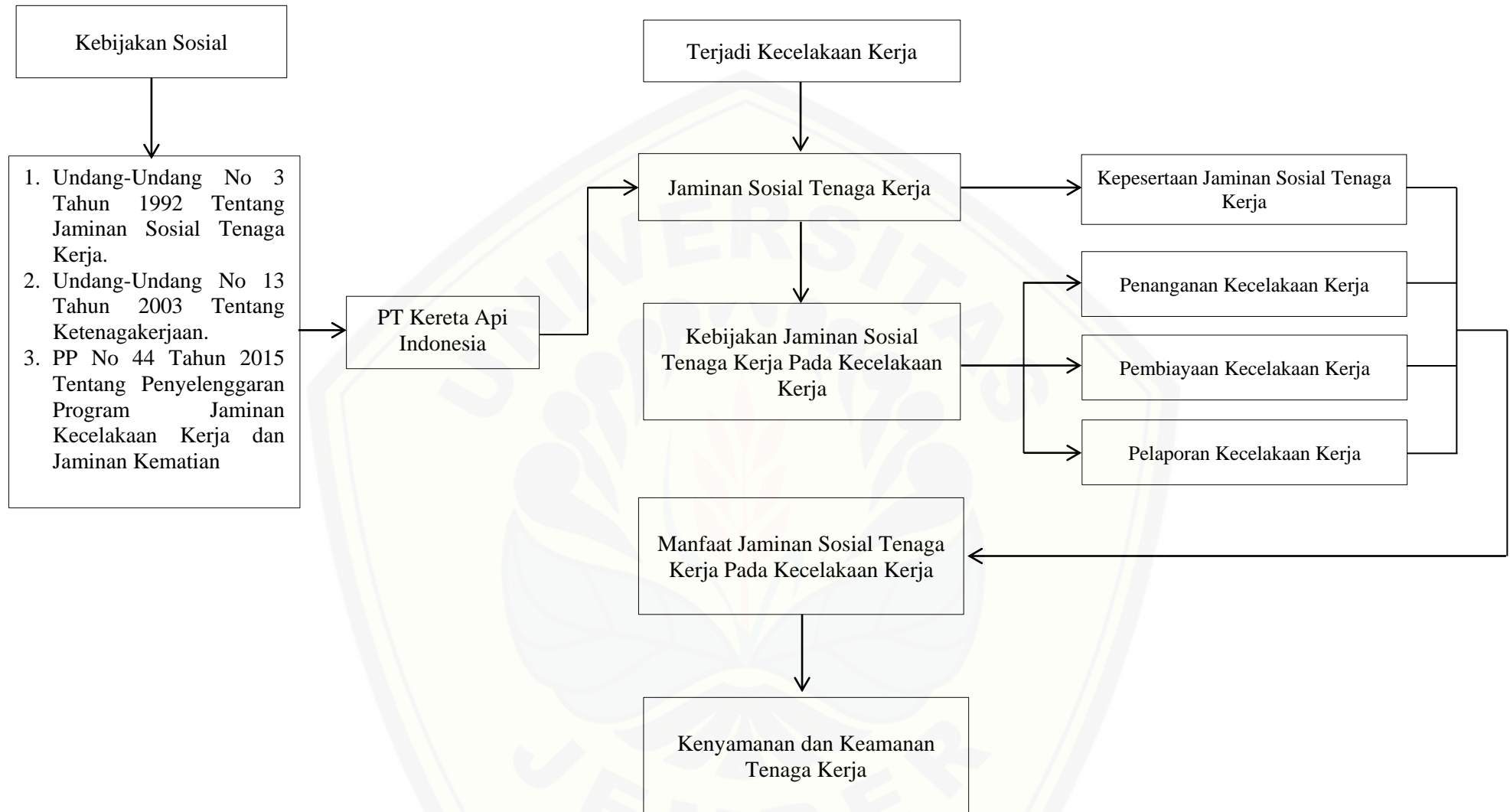
untuk melihat bagaimana resiko kecelakaan kerja di setiap pekerjaannya, bagi tenaga kerja selain melaksanakan kewajiban tetapi mendapatkan perlindungan sosial dan ekonomis yang secara promotif, preventif, rehabilitatif maupun kuratif, untuk mencapai taraf kesejahteraan yang diinginkan. Misalnya resiko kecelakaan kerja yang tidak terlepas dari adanya K3 guna pencegahan dan ada pula rehabilitasi dari adanya jaminan kecelakaan kerja dalam pencapaian tujuan bersama antara tenaga kerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai ahli kebijakan sosial dijadikan sebagai perangkat untuk pembangunan sosial, sistem dan upaya guna kesejahteraan sosial. Hal ini selaras dengan adanya berbagai kebijakan sosial bagi tenaga kerja dalam pemenuhan hak sebagai tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan ekonomis dan sosial yang berupa jaminan sosial tenaga kerja dari pemberi kerja dan diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Kebijakan sosial bagi tenaga kerja mempunyai keterkaitan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja berupa pelayanan sosial yang diperlukan, baik dikarenakan adanya masalah maupun tidak ada masalah, dalam arti bersifat pencegahan (mencegah terjadinya masalah, mencegah tidak terulang atau timbul lagi masalah, atau mencegah meluasnya masalah) atau pengembangan (meningkatkan kualitas suatu kondisi agar lebih baik dari keadaan sebelumnya). Hal tersebut sebagaimana dijelaskan sebelumnya menjadikan adanya perlindungan bagi tenaga kerja terutama bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Berbagai kebijakan sosial dapat memberikan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja seperti: (1) Undang-Undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan (3) Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Fungsi adanya kebijakan sosial dan proses pelaksanaan dari berbagai kebijakan dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Arti dari kesejahteraan bagi tenaga kerja memiliki makna, bahwa upaya peningkatan taraf hidup tenaga kerja

melalui berbagai peluang yang ada dari penciptaan potensi sebagai sebuah kondisi atau keadaan dengan berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik, ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan. Dengan aktivitas atau kegiatan yang terorganisir untuk meningkatkan dan memberikan kesejahteraan sosial tenaga kerja. Berkaitan dengan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IX Jember.





Gambar 2.2 : Kerangka Pikir Konsep Penelitian (Sumber: Diolah oleh penulis September 2016)

### BAB 3. METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya adalah upaya untuk memahami fenomena-fenomena tentang permasalahan yang diteliti dan menemukan kebenaran bersifat ilmiah. Kebenaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebenaran intersubjektif, menurut Irawan (2006:5) kebenaran dibangun dari jalinan berbagai faktor yang bekerja bersama-sama, seperti budaya dan sifat-sifat unik dari individu-individu manusia. Wittgenstein dalam Irawan (2006:6) memberi penegasan bahwa pemahaman kita terhadap suatu fakta kebenaran akan terus berkembang dan lebih kaya, sesuai dengan konteks yang ada. Menurut Idrus (2009:4) ada banyak cara untuk mendapatkan kebenaran, diantaranya melalui proses (1) kebetulan; (2) *trail and error*; (3) melalui otoritas; (4) metode *problem solving* (berfikir kritis/berdasarkan pengalaman); dan (5) melalui penyelidikan/ penelitian ilmiah.

Proses menemukan kebenaran ilmiah dalam penelitian ini, menggunakan metode penyelidikan/penelitian ilmiah yang berarti untuk menjelaskan fenomena, dibutuhkan suatu prosedur atau langkah-langkah sistematis dalam memecahkan suatu masalah, sesuai dengan ketentuan yang ada. Dengan menggunakan metode penelitian, membantu peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk menjawab suatu permasalahan. Sebagaimana pendapat Sugiyono (2012:2), “Metode penelitian yakni merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan sebuah data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dengan demikian, metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam mengumpulkan data, untuk selanjutnya dapat memahami, memecahkan dan mengatasi masalah penelitian terkait.

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode penelitian memiliki peranan yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, menganalisis adalah menggunakan pendekatan-pendekatan penelitian sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid. Dalam penelitian sosial terdapat dua jenis pendekatan untuk

melakukan pengolahan data yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Pendekatan tersebut sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian dalam kajian “kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember”, bahwa pendekatan yang sesuai dengan kajian tersebut adalah penelitian kualitatif. Seperti yang didefinisikan oleh Bugdan dan Taylor dalam Moleong (2001:3), bahwa:

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghadirkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan tingkah laku yang diamati dari orang-orang yang diteliti. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Oleh karena itu, tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan”.

Menurut Irawan (2006:52), metode penelitian kualitatif cenderung bersifat deskriptif, naturalistik dan berhubungan dengan sifat data yang murni kualitatif. Sebagaimana menurut Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2004:4), penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.

Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, posisi peneliti merupakan instrument kunci (Bungin, 2001:71), dalam menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari kondisi yang alamiah (*natural setting*) di lapangan. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2004:3) metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus.

### 3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan dan memahami kondisi sosial secara keseluruhan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk dapat menguraikan tentang karakteristik suatu keadaan, sehingga penelitian ini hanya pada taraf pengumpulan fakta-fakta semata. Menurut Bungin (2007:68) menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena sosial yang ada dimasyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, atau fenomena tertentu. Menurut Nawawi (2001:63), metode deskriptif yaitu suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambar atau melukiskan keadaan atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk memperjelas masalah yang akan diteliti. Menurut Moleong (2004:86) dalam menentukan lokasi menyatakan cara terbaik ditempuh dengan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan untuk mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada dilapangan sementara itu keterbatasan geografis dan praktis seperti waktu, biaya dan tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam menentukan lokasi penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember atau disingkat dengan DAOP IX JR adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, dibawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada dibawah Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) dipimpin oleh seorang kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero). DAOP IX merupakan wilayah kerja PT KAI yang berada di ujung timur Pulau Jawa dan berpusat di Jember.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember memiliki jalur dan wilayah yang cukup banyak mulai dari Stasiun Pasuruan sampai dengan Stasiun Banyuwangi. Perhatian Peneliti pada DAOP IX Jember ini memiliki wilayah kerja yang tidak begitu padat dan tenaga kerja tidak terlalu banyak baik dikantor maupun bagian operasional dibandingkan dengan DAOP lainnya yang artinya bisa memiliki resiko kecelakaan kerja yang rendah. Dalam hal ini keseluruhan jumlah tenaga kerja Daerah Operasi IX Jember ini pun memiliki jumlah 1073 tenaga kerja.

### 3.4 Teknik Penentuan Informan

Informan dalam penelitian mempunyai peranan yang sangat penting. Menurut Moleong (2004:132) menyatakan bahwa informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang obyek penelitian bagi peneliti. Informan adalah orang yang mengetahui tentang suatu kejadian atau peristiwa di lapangan dan terlibat langsung dalam kejadian itu sehingga apabila peneliti bertanya tentang suatu keadaan, peristiwa atau kejadian maka penulis mendapatkan data yang valid. Informan disini nantinya sebagai obyek yang aktif memberikan jawaban terhadap apa yang ditanyakan peneliti. Sehingga dalam hal ini peneliti berusaha menggali informasi lebih dalam dari informan.

Metode penentuan informan yang dilakukan peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penentuannya, peneliti sudah memiliki kriteria dalam penentuan informan sehingga peneliti dapat menetapkan informan yang dianggap mampu melengkapi data-data peneliti.

Mukhtar (2013:94) menjelaskan *purposive sampling* adalah peneliti menetapkan lebih awal siapa saja yang menjadi sampelnya, dan menyebutkan statusnya masing-masing sesuai dengan keinginan atau tujuan penelitian. Prinsipnya dalam *purposive sampling* ini harus mewakili unsur subjek yang ditetapkan dalam sebuah situasi sosial, agar data yang dihimpun dapat terwakili dari seluruh karakter yang ada dalam situasi sosial penelitian yang dilakukan informan.



Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *purposive sampling*, menurut Irawan (2006:17) *purposive sampling* yang dimaksud adalah sample yang sengaja dipilih oleh peneliti karena *sample* ini dianggap memiliki ciri-ciri tertentu, yang dapat memperkaya data penelitian. Informan yang di pilih dalam penelitian ini adalah orang yang paling banyak mengetahui dan terlibat langsung atau tidak langsung dalam kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IX Jember.

Hal ini senada ada yang dikemukakan oleh Moleong (2004:132) informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal. Informan adalah orang yang dianggap paling tahu, dalam teknik *purposive sampling* yang dilakukan oleh peneliti informan terbagi menjadi dua berdasarkan fungsinya masing-masing, yaitu:

Penelitian ini menggunakan informan dengan mempertimbangkan suatu kejadian yang ditemukan dari subyek lainnya. Informan yang dipilih adalah orang yang masih terlibat langsung dan mengetahui terkait pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Informan pokok dalam penelitian ini adalah pelaksana dari jaminan sosial tenaga kerja di Daerah Operasional IX Jember. Melalui unit pelaksana tersebut diperoleh gambaran secara mendalam bagaimana kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasional IX Jember mulai dari kepesertaan, jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, penanganan, pembiayaan, pelaporan, dampak terjadinya kecelakaan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dari adanya jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan pada informan tambahan peneliti melakukan memilih tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sekaligus penerima manfaat dari pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja serta BPJS Ketenagakerjaan cabang jakarta gambir dapat mengetahui dan mengklarifikasi kebenaran yang ada bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) sudah melaksanakan sesuai dengan peraturan-peraturan yang sudah ada dalam jaminan sosial tenaga kerja.

### 3.4.1 Informan Pokok

Informan pokok ditetapkan sebagai subjek penelitian yang ditentukan, hal ini ditujukan untuk mendapat data yang diharap dapat menjawab permasalahan yang diteliti. Mukhtar (2013:91) menjelaskan informan kunci adalah orang yang dijadikan sandaran untuk melakukan *cross check* data atau proses triangulasi sumber. Keberadaan informan pokok sebagai kunci dalam penelitian membuat peneliti memiliki kriteria dalam tahapan panggilan informasi lebih mendalam. Adapun kriteria informan yang dipilih sebagai informan pokok yaitu :

1. Koordinator Kepengurusan Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Berdasarkan kriteria penentuan informan pokok diatas, maka informan yang termasuk dalam kriteria tersebut berjumlah 3 orang informan pokok yaitu informan SH , informan NS, dan informan FY merupakan koordinator atau yang mengurus jaminan sosial tenaga kerja. Berikut profil informan pokok secara umum yaitu :

1. Informan NS

Informan NS merupakan manajer kesehatan kerja. Tugas pokok dan fungsi dari manajer itu diantaranya pertama itu pengelolaan klinik kesehatan, kedua mengatur anggaran kesehatan baik itu untuk kesehatan kerja maupun pengelohan klinik, pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja, hak keselamatan kerja dan penanganan kecelakaan kerja. Informan berusia 35 tahun dan lulusan dari Sarjana Kedokteran Gigi.

2. Informan SH

Informan SH merupakan asisten manajer kesehatan kerja, tugas pokok dan fungsi dari Assisten manager itu diantaranya, sebagai pengelola kesehatan kerja meliputi promotif, preventif dan rehabilitatif untuk pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja. Informan SH pun menjadi koordinator dalam kepengurusan jaminan sosial tenaga kerja, penanganan kecelakaan kerja, klaim kecelakaan kerja dan pelaporan kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Informan yang berusia 45 tahun, informan pun dapat

menangani apabila ada penyakit dan kecelakaan kerja ringan dengan lulusan SH yang SLTA Perawat.

### 3. Informan FY

Informan FY merupakan pelaksana sumber daya manusia. Tugas pokok dan fungsi dari pelaksana SDM itu diantaranya administrasi, mutasi, kenaikan pangkat kepegawaian, koordinator kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, dan kepengurusan berita laporan kecelakaan kerja. Pada saat terjadi kecelakaan kerja tugas dari informan FY ini adalah membuat teleksgram mengenai kronologi kecelakaan kerja dan akan berkoordinasi dengan pihak unit kesehatan untuk tindak lanjut dari penanganan, pembiayaan dan pelaporan kecelakaan kerja. Informan FY ini berusia 28 tahun dengan lulusan Sekolah Menengah Atas.

#### 3.4.2 Informan Tambahan

Informan tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti (Suyanto dan Sutinah, 2005:172). Informan tambahan biasanya orang yang dianggap tahu tentang segala kejadian (masih berhubungan dengan data pokok penelitian) yang dialami oleh informan pokok. Informan tambahan berfungsi untuk pengecekan ulang keabsahan data yang telah didapatkan dari informan pokok sebelumnya. Adapun karakteristik dalam penentuan informan tambahan dalam penelitian ini yaitu orang yang aktif dan terlibat tidak langsung dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember serta tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Informan yang digunakan sebagai informan tambahan dalam penelitian ini memiliki 4 (empat) informan tambahan yaitu 3 (tiga) tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sekaligus penerima manfaat jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja terdiri dari informan BP, informan RP dan informan WS. Informan tambahan selanjutnya yaitu 1 (satu) orang bagian terkait yaitu Informan JA yang merupakan bagian kepala bidang pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir guna klarifikasi dari kebijakan jaminan

sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember. Berikut profil umum informan tambahan :

#### 1. Informan BP

Informan BP merupakan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja paling awal pada tahun 2015. BP yang merupakan kala kecelakaan kerja sebagai Kepala Stasiun Kotok memiliki dedikasi tinggi terhadap PT KAI (Persero), informan BP yang berusia 46 tahun, pada saat terakhir ditemui sudah kembali bertugas sebagai Kepala Stasiun Jatiroto, yang sebelumnya bekerja di kantor kawat yang berada di Stasiun Jember karena harus melakukan perpindahan dari kecelakaan kerja yang menimpanya. Pendidikan terakhir informan BP adalah SMA.

#### 4. Informan RP

Informan RP adalah tenaga kerja PT KAI unit 9.1 sinyal, telekomunikasi dan listrik (SINTELIS) probolinggo. RP yang berusia 27 tahun dan telah bekerja di PT KAI dari tahun 2011 dan pendidikan terakhirnya SMK. Informan RP sebagai bagian operasional yang lebih banyak dilapangan dengan luas wilayah kerjanya mulai stasiun pasuruan sampai dengan stasiun malasan, pekerjaannya mengecek sinyal komunikasi antar stasiun, kereta, pintu perlintasan bahkan sampai harus mengecek tower guna kelancaran perjalanan kereta api. Informan RP yang mengalami kecelakaan kerja pada saat menuju kembali ke stasiun probolinggo dari stasiun pasuruan setelah cek lintas.

#### 5. Informan WS

Informan WS merupakan Kepala UPT Resort Jalan Rel dan Jembatan (JJ) 9.8 Kalibaru dan sudah 19 tahun bergabung dengan PT KAI (Persero). Usia WS saat ini adalah 49 tahun. Memiliki tanggung jawab yang besar sebagai kepala resort 9.8 kalibaru tentunya tidak hal yang mudah, karena harus selalu dalam keadaan 24 jam siap siaga jika diperlukan untuk mengecek maupun memperbaiki lintas pada saat terjadi rintangan jalan (Rinja) guna kelancaran perjalanan kereta api. Tidak hanya itu pekerjaan yang dilakukan oleh informan WS meliputi dari KM 30+000 sampai dengan 62+250 antara kalibaru sampai rogojampi pada lintas Kalisat – Banyuwangi.

## 6. Informan JA

Informan JA yang sudah lama bekerja di BPJS mulai dari Perum Astek, JAMSOSTEK, sampai saat ini di BPJS Ketenagakerjaan. Informan JA yang berusia 52 tahun dan pendidikan terakhirnya S2.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2012:62).

Pentingnya menggunakan teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pemecahan masalah dan akan mempengaruhi hasil dari proses penelitian yang dilakukan dilapangan. Maka pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yang dianggap sesuai dan tepat antara lain :

#### 3.5.1 Metode Observasi

Marshall dalam Sugiyono (2012:64) menyatakan bahwa melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Observasi atau pengamatan dapat didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu. Observasi dapat diklasifikasikan dalam berbagai bentuk, yang mempunyai berbagai fungsi sesuai dengan tujuan dan metode penelitian yang digunakannya. Terdapat dua jenis observasi yaitu observasi partisipan (aktif) dan observasi non partisipan (pasif). Menurut Bungin (2007:115) observasi partisipan adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti terlibat secara aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat. Sedangkan observasi non partisipan adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti tidak terlibat secara aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat. Observasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi non partisipan. Dimana peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah

Operasional IX Jember karena pelaksanaannya telah selesai. Peneliti hanya berbaur, mendatangi informan dan memberikan pertanyaan-pertanyaan tanpa ikut campur secara teknis.

### 3.5.2 Metode Wawancara

Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2012:72) mendefinisikan wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.

Wawancara dilakukan dengan tujuan mendapat informasi dari informan agar mendapatkan suatu temuan sebagai data penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara semistruktur. Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2012: 73-74) menjelaskan bahwa:

“Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam termasuk dalam kategori *in-deep interview*. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dipedoman wawancara dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, penelitian perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.”

Pada penelitian ini data akan dikumpulkan melalui wawancara semiterstruktur (*in-deep interview*), dimana peneliti akan melakukan wawancara yang bersifat bebas. Hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa nyaman, sehingga peneliti dapat melihat secara langsung apa yang dilakukan oleh pihak yang diwawancarai dan menggambarkan secara objektif didalam mengetahui kebijakan jaminan sosial tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja.

Proses wawancara dilakukan di wilayah kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dan BPJS Ketenagakerjaan yang terkait dengan Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kecelakaan Kerja. Pada proses wawancara, peneliti berusaha menciptakan suasana senyaman mungkin bagi informan. Dalam pelaksanaan dilapangan, wawancara dilakukan

menyesuaikan dengan tempat informan saat itu berada. Ada wawancara yang dilakukan di rumah dan lingkungan kerja. Wawancara mendalam ada yang dilakukan dua kali dengan melihat kondisi keberadaan lokasi lingkungan kerja informan yang masih berada didalam kota yang sama dengan peneliti dan ada pula wawancara hanya satu kali pada saat informan yang berada di luar kota dan karena kesibukkan informan pada kewajibannya sebagai tenaga kerja lalu peneliti memanfaatkan waktu yang ada dengan melakukan wawancara secara mendalam guna validnya data yang didapatkan peneliti sesuai dengan fokus penelitian.

Berdasarkan pengertian dan penjelasan tentang wawancara diatas, maka berikut merupakan proses wawancara dan penjelasan singkat hasil wawancara dengan informan pokok maupun informan tambahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Informan Pokok

##### a. Informan NS

Wawancara dengan informan NS dilakukan pada hari rabu 19 oktober 2016 11. 33 WIB di Balai Pengobatan Daerah Operasi IX Jember, tempat informan NS bekerja sebagai Manajer Kesehatan dan selaku koordinator jaminan sosial tenaga kerja. Tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara dilakukan langsung di ruangan kerja informan NS, yang mana ruangan tersebut berada dalam lingkungan Balai Pengobatan Daerah Operasional IX Jember. Situasi ketika wawancara, karena dengan ruangan tertutup sunyi dan tenang. Walaupun balai pengobatan bersebelahan langsung dengan stasiun Jember, tapi pada saat wawancara dengan informan NS merupakan jam sepi dari perjalanan kereta api, baik itu ke arah Banyuwangi maupun ke Surabaya. Tentunya dengan situasi dan kondisi yang tenang dan nyaman, peneliti jadi lebih bisa leluasa pada saat melakukan wawancara, karena hanya ada peneliti dan informan NS didalam ruangan Manajer tersebut. Informan NS pun pada saat diberikan pertanyaan menjawab dengan santai lalu menjelaskan setiap pertanyaan peneliti dengan panjang lebar.

Pertanyaan yang diajukan saat wawancara diantaranya kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, tentang adanya kecelakaan kerja, bagaimana proses kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasional IX Jember. Mulai dari penanganan, pembiayaan dan pelaporan dari pihak pemberi kerja kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, sampai dengan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasional IX Jember. Semuanya pertanyaan yang di tanyakan oleh peneliti dijawab secara rinci oleh informan NS dan proses wawancara berlangsung sekitar 25 menit.

b. Informan SH

Wawancara dengan informan SH dilakukan pada hari kamis tanggal 3 maret 2016 pada pukul 13.26 WIB di Balai Pengobatan Daerah Operasi IX Jember, tempat informan SH bekerja sebagai asisten manajer kesehatan dan selaku koordinator Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Daerah Operasional IX Jember, dan pada hari rabu 22 maret 2016 pada pukul 14.10 WIB bertempat dilokasi yang sama tetapi di ruangan dokter. Tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara pertama dilakukan langsung di ruangan kerja informan SH, yang mana ruangan tersebut berada dalam lingkungan Balai Pengobatan Daerah Operasional IX Jember. Situasi ketika wawancara pertama, karena dengan ruangan tertutup sunyi dan tenang. Walaupun balai pengobatan bersebelahan langsung dengan stasiun Jember, tapi pada saat wawancara dengan informan SH merupakan jam sepi dari perjalanan kereta api, baik itu ke arah Banyuwangi maupun ke Surabaya. Tentunya dengan situasi dan kondisi yang tenang dan nyaman, peneliti jadi lebih bisa leluasa pada saat melakukan wawancara pertama ini, karena hanya ada peneliti dan informan SH didalam ruangan tersebut. Informan SH pun pada saat diberikan pertanyaan menjawab dengan santai lalu menjelaskan setiap pertanyaan peneliti dengan panjang lebar.



Situasi Wawancara kedua masih dilakukan di lokasi yang sama, hanya pada ruangan berbeda. Dimana yang sebelumnya dilakukan di ruangan kerja informan SH sendiri, tetapi pada situasi wawancara yang kedua pada saat informan sedang berkumpul dengan pegawai lainnya di ruangan dokter. Informan SH menjawab dan menjelaskan setiap pertanyaan lanjutan dan menanyakan kembali pertanyaan pada saat wawancara sebelumnya dengan memberikan penjelasan tetap detail dan ada sedikit penambahan dari informan SH. Meskipun sesekali informan SH ditanya dan dicari oleh atasannya tetapi informan tetap melanjutkan sampai dengan peneliti sudah mendapatkan data yang valid sesuai dengan fokus penelitian.

Pertanyaan yang diajukan saat wawancara diantaranya tentang jenis tenaga kerja, kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, tentang adanya kecelakaan kerja, jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, bagaimana proses kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasional IX Jember. Mulai dari penanganan, pembiayaan dan pelaporan dari pihak pemberi kerja kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, sampai dengan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasional IX Jember. Semuanya pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dijawab secara rinci oleh informan SH dan proses wawancara berlangsung sekitar 1 setengah jam.

c. Informan FY

Wawancara dengan informan FY dilakukan pada hari Rabu 19 Oktober 2016 14.41 WIB di Ruangan Manajer Sumber Daya Manusia Daerah Operasi IX Jember, tempat informan FY bekerja sebagai Pelaksana SDM dan selaku koordinator jaminan sosial tenaga kerja dalam kepesertaan serta pembuatan berita acara kecelakaan kerja. Tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara dilakukan langsung di ruangan kerja informan FY di ruangan MSDM. Situasi ketika wawancara mulai sepi karena mendekati dengan jam pulang dari informan,

Walaupun begitu informan tetap tenang dan bisa menjawab pertanyaan dari peneliti secara urut.

Pertanyaan yang diajukan saat wawancara diantaranya kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, tentang adanya kecelakaan kerja, bagaimana proses kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di Daerah Operasional IX Jember. Mulai dari penanganan, pembiayaan dan pelaporan dari pihak pemberi kerja kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, sampai dengan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT KAI (Persero) Daerah Operasional IX Jember. Semuanya pertanyaan yang di tanyakan oleh peneliti dijawab secara rinci oleh informan FY dan proses wawancara berlangsung sekitar 30 menit.

## 2. Informan Tambahan

### a. Informan BP

Wawancara dengan informan BP dilakukan pada hari kamis tanggal 10 maret 2016 pada pukul 19.58 WIB di ruang tamu rumah informan BP yang berada di perumahan daerah Kaliurang, Jember. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengumpulkan data mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT KAI (Persero) Daerah Operasional IX Jember. Informan BP merupakan tenaga kerja pertama pada tahun 2015 yang mengalami kecelakaan kerja ditempat kerja. Proses wawancara dengan informan BP berjalan santai dan semua pertanyaan dijawab dengan dijelaskan dengan detail. Situasi pada saat wawancara dilakukan karena informan BP sedang libur kerja setelah 2 hari sebelumnya peneliti sudah mencari informan BP mulai dari stasiun kotok, kantor kawat yang berada di stasiun jember dan sampai akhirnya di rumahnya didaerah Kaliurang, ternyata informan BP pada saat dicari keberadaannya oleh peneliti, informan sedang dilantik oleh pihak perusahaan untuk kembali bekerja sebagai stasiun tepatnya di stasiun Jatiroto.

Hasil wawancara dengan informan BP sebagai tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan kategori kecelakaan kerja di tempat kerja. Menjelaskan tentang bagaimana awal mula terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh informan, jenis kecelakaan kerja seperti apa, bagaimana keterlibatan PT KAI (Persero) selaku pemberi kerja pada saat informan mengalami kecelakaan kerja, dampak kecelakaan kerja, dan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja yang menimpa pada informan BP. Wawancara berlangsung dengan informan BP sampai pukul 21.13 WIB.

b. Informan RP

Wawancara dengan informan RP berlangsung pada hari rabu tanggal 16 Maret 2016 pada pukul 12.09 WIB, di Stasiun Pasuruan pada saat informan RP sedang istirahat setelah mengecek perlintasan sebelah barat Stasiun Pasuruan. Sebelumnya peneliti mendatangi kantor informan RP yaitu kantor resort unit sinyal telekomunikasi listrik (SINTELIS) 9.1 probolinggo yang berada di sebelah barat stasiun probolinggo, mengetahui informan RP berada di sekitaran Stasiun Pasuruan, peneliti langsung mendatangi informan ke lokasi yang telah diberitahukan. Tujuan wawancara tersebut untuk mengumpulkan data penelitian. Proses wawancara dengan informan RP berjalan lancar, karena informan RP bersedia dan wawancara dilakukan pada jam istirahat informan RP. Situasi pada saat wawancara tidak ramai walaupun dilakukan didalam stasiun pasuruan lalu diberikan izin oleh pihak stasiun pasuruan ditempat untuk wawancara yang tenang dan pada jam sepi perjalanan kereta api.

Hasil wawancara dengan informan RP sebagai tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan kategori kecelakaan kerja lalu lintas, menjelaskan tentang bagaimana awal mula terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh informan, jenis kecelakaan kerja seperti apa, bagaimana keterlibatan PT KAI (Persero) selaku pemberi kerja pada saat informan mengalami kecelakaan kerja, dampak kecelakaan kerja, dan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja yang menimpa

pada informan RP. Wawancara berlangsung dengan informan RP hingga pukul 13.26 WIB.

c. Informan WS

Wawancara dengan informan WS berlangsung pada hari jum'at tanggal 11 maret 2016 pada pukul 17.56 WIB, di kantor resort jalan rel dan jembatan (JJ) 9.8 Kalibaru. Setelah 1 hari sebelumnya peneliti datang ke kantor informan tetapi informan sebagai kepala resort sedang berada di lintas disekitar stasiun mrawan serta terowongan Mrawan dan pada akhirnya peneliti melakukan janji pertemuan dengan pada esok harinya setelah informan pulang kerja dari lintas. Tujuan wawancara ini adalah untuk mengumpulkan data penelitian. Situasi pada saat wawancara dengan suasana sunyi dan tenang, mungkin hanya suara motor dan mobil yang lewat didepan kantor resort tapi tidak mengganggu perjalanan wawancara.

Hasil wawancara dengan informan WS sebagai tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan kategori kecelakaan kerja lalu lintas, menjelaskan tentang bagaimana awal mula terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh informan, jenis kecelakaan kerja seperti apa, bagaimana keterlibatan PT KAI (Persero) selaku pemberi kerja pada saat informan mengalami kecelakaan kerja, dampak kecelakaan kerja, dan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja yang menimpa pada informan WS. Wawancara berlangsung dengan informan WS sampai pukul 20.43 WIB.

d. Informan JA

Wawancara dengan informan JA dilakukan pada hari kamis tanggal 21 April 2016 pada pukul 10.30 WIB di ruang kepala bidang pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir. Peneliti langsung dibawa oleh pihak kepala bidang SDM kepada informan JA selaku Kabid Pemasaran. Tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk mengumpulkan data penelitian. Saat wawancara dengan informan JA, suasana kantor memang lumayan ramai tetapi tidak mengganggu proses wawancara

antara peneliti dan informan. Informan pun dengan senang hati ketika peneliti memberikan pertanyaan langsung dijawab dengan secara detail, baik itu secara undang-undang dan bagaimana kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT KAI (Persero) Daerah Operasional IX Jember.

Hasil wawancara dengan informan JA adalah kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja PT KAI (Persero) kepada BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir, sentralisasi kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja (PT KAI), bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang di berikan pemberi kerja, pelaksanaan dan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja dan klarifikasi terkait pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT KAI (Persero).

### 3.5.3 Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2012:83). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, juga melakukan kajian, membaca, dan pencatatan data-data yang diambil dari berbagai sumber. Data-data tersebut didapat dari media-media informasi seperti internet, buku, foto, artikel, dan lain sebagainya untuk melengkapi data dan kejenuhan data. Bentuk konkrit pengumpulan dokumentasi dalam penelitian ini berupa data-data penahanan kecelakaan kerja/bukti klaim, teleksgram telah terjadi kecelakaan kerja, jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, foto wawancara serta foto kecelakaan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, catatan observasi dan rekaman hasil wawancara.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Bogdan dalam Sugiyono (2012:88) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah

dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Peneliti setelah mengumpulkan data baik primer maupun sekunder langkah berikutnya yang diperlukan dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi. Peneliti mengacu pada pendapat Irawan (2006:76) dalam menganalisis data, disebutkan ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan pada waktu melakukan analisis data penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengumpulan Data Mentah

Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data mentah melalui wawancara, observasi lapangan, dan kajian pustaka. Pada tahapan ini, peneliti menggunakan alat-alat yang diperlukan, seperti alat perekam, kamera, notebook atau buku catatan. Peneliti melakukan observasi non partisipan, yaitu dengan turun ke lapangan menggali informasi dari para informan yang telah bersedia memberikan informasi. Terkait dengan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Peneliti tidak secara langsung berada dalam pelaksanaan program karena program telah dilaksanakan. Pengumpulan data melalui observasi dilakukan pada beberapa tempat seperti kediaman informan dan lingkungan kerja informan, baik informan pokok maupun informan tambahan.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara semistruktur terhadap semua informan pokok maupun informan tambahan yang berpedoman pada *guide interview* yang telah dibuat. Pedoman wawancara (*guide interview*) digunakan peneliti sebagai acuan dalam wawancara untuk memudahkan peneliti. Namun peneliti tidak sepenuhnya mengandalkan pedoman wawancara, peneliti juga menambahkan pertanyaan-pertanyaan tambahan untuk menggali informasi lebih dalam lagi. Peneliti membutuhkan alat bantu seperti alat perekam, buku catatan dan

kamera. Peralatan tersebut sangat dibutuhkan bagi peneliti untuk merekam percakapan peneliti dan informan, mencatat hal-hal penting dalam wawancara dan mendokumentasikan proses wawancara.

Selanjutnya peneliti melakukan dokumentasi. Dokumentasi tersebut berupa dokumen, foto-foto dan juga kajian pustaka. Dokumen yang peneliti dapat adalah penahanan kecelakaan kerja/bukti klaim, teleksgram telah terjadi kecelakaan kerja, jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, foto wawancara serta foto kecelakaan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan foto-foto saat peneliti melakukan wawancara dengan informan.

## 2. Transkrip Data

Pada tahap ini, peneliti merubah catatan ke bentuk tertulis (baik yang berasal dari hasil rekaman wawancara atau catatan tulisan tangan) yang sesuai dengan informan dan waktu wawancara. Semuanya diketik persis seperti apa adanya (verbatim) tanpa mencampuradukan dengan pendapat dan pikiran peneliti. Sehingga hasil data tersebut murni dari hasil pengumpulan data saat wawancara dan catatan dilapangan.

## 3. Pembuatan Koding

Pada tahap ini peneliti membaca ulang seluruh data yang sudah ditranskrip. Pada bagian-bagian tertentu pada transkrip wawancara, peneliti akan memberikan tanda pada hal-hal penting yang perlu diambil kata kuncinya yang selanjutnya dibuat kode.

## 4. Kategorisasi Data

Pada tahap ini peneliti mulai “menyederhanakan” data dengan cara mengelompokkan konsep-konsep (kata-kata) kunci dalam satu besaran yang dinamakan kategori. Kategorisasi yang digunakan sebagai satu besaran yang utama dikelompokkan dalam : kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, kecelakaan kerja, kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja (penanganan kecelakaan kerja, pembiayaan kecelakaan kerja, dan pelaporan kecelakaan kerja), dampak kecelakaan kerja, dan manfaat jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja. Pada keseluruhan domain tersebut sudah di tentukan sampai pada kejenuhan dan terincinya data yang diperoleh saat pengumpulan data.

#### 5. Penyimpulan Sementara

Sampai pada tahap ini peneliti mulai menyimpulkan dari seluruh data yang ada mulai dari wawancara, observasi dan telaah dokumentasi. Peneliti sudah mengambil kesimpulan yang masih bersifat sementara. Penyimpulan berdasarkan data-data di lapangan yang berdasarkan fokus penelitian mengenai kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dan dalam penyimpulan ini peneliti tidak mencampur aduk pemikiran dan penafsiran peneliti sendiri.

#### 6. Triangulasi

Triangulasi adalah proses *check* dan *recheck* antara satu sumber data dengan sumber data lainnya. Sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan kepada unit terkait pelaksana kebijakan jaminan sosial tenaga kerja Daerah Operasi IX Jember, para penerima manfaat yaitu tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember dan Pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian melalui beberapa teknik pengumpulan data hasil penelitian melalui ketiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, serta pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dari berbagai informan, data dokumen, dan hasil observasi serta foto dengan metode yang sama.

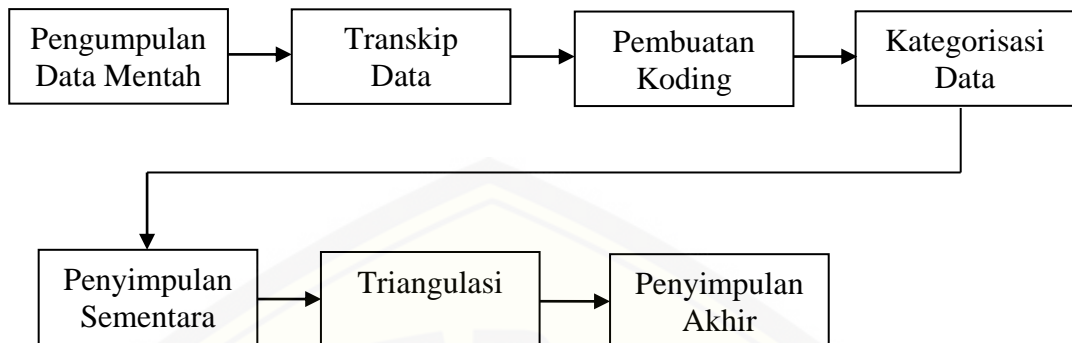
#### 7. Penyimpulan Akhir

Pada tahapan ini, kesimpulan akhir diambil dari proses keseluruhan analisis data. Kesimpulan akhir diambil ketika sudah merasa bahwa data peneliti sudah jenuh (*saturated*) dengan mengulangi langkah satu sampai langkah enam dan setiap penambahan data baru hanya berarti ketumpang tindihan (*redundant*). Setelah dirasa jenuh kemudian membuat kesimpulan akhir dengan mengkaji ulang dan memverifikasi kembali selama penelitian berlangsung sehingga akhirnya sampai pada kesimpulan akhir.

Dalam bukunya irawan (2006:76) membagi proses analisis data menjadi tujuh tahapan, Adapun penjelasan lebih lengkapnya dapat dilihat dalam alur pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Proses Analisis Data



Sumber : Irawan (2006:76)

### 3.7 Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data sangat diperlukan dalam penelitian sosial yang secara metodologis menggunakan pendekatan kualitatif. Karena dalam penelitian yang bersifat empiris, informasi yang diberikan maupun perilaku masing-masing informan mempunyai makna sehingga tidak dapat langsung diterima begitu saja, oleh karena harus dilakukan pengujian keabsahan data.

Seperti penjelasan Irawan (2006:79), Triangulasi adalah tahapan dari proses analisa data setelah penyimpulan sementara. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam proses triangulasi, peneliti bisa mengecek datanya dengan cara membandingkan sumber data, metode atau teorinya (Moleong dalam Irawan, 2006:91). Dengan sumber data dapat ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintah.

- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Triangulasi dengan metode menurut Patton (dalam Irawan, 2006:91) dengan cara:

- a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian (melalui beberapa teknik pengumpulan data.
- b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Triangulasi dengan teori berarti mencari keterkaitan data dengan teori. Keterkaitan ini bisa sejalan (*coherent*) berbeda atau bertentangan. (Irawan, 2006:92).

Dalam penelitian ini penulis mengecek keabsahan data di lapangan dengan langkah yang dilakukan yaitu mengkomparasikan hasil data diperoleh dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk *cross-check* pada sumber data hasil wawancara antar informan pokok dan tambahan serta data hasil observasi dan data dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dalam mengumpulkan data penulis juga melakukan wawancara dengan *setting social* yang berbeda. Pengecekan data dilakukan melalui orang atau informan, tempat dan waktu yang berbeda dalam melakukan wawancara pada informan yang sama. Proses triangulasi juga penulis lakukan dengan mengaitkan fenomena yang diteliti dengan konsep atau teori untuk analisis dan mendapatkan kesimpulan.

## BAB 4. PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah Perkeretaapian di Indonesia

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di Desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh *Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM)* yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju Desa Tanggung (26 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta, NV. NISM membangun jalan KA antara Kemijen - Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang - Surakarta (110 Km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan KA di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang jalan rel antara 1864 - 1900 tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 Km, tahun 1870 menjadi 110 Km, tahun 1880 mencapai 405 Km, tahun 1890 menjadi 1.427 Km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 Km.

Selain di Jawa, pembangunan jalan KA juga dilakukan di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan KA sepanjang 47 Km antara Makasar - Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujungpandang - Maros belum sempat diselesaikan. Sedangkan di Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan KA Pontianak - Sambas (220 Km) sudah diselesaikan. Demikian juga di pulau Bali dan Lombok, pernah dilakukan studi pembangunan jalan KA.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan KA di Indonesia mencapai 6.811 Km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 Km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan KA di sana.

Jenis jalan rel KA di Indonesia semula dibedakan dengan lebar sepur 1.067 mm; 750 mm (di Aceh) dan 600 mm di beberapa lintas cabang dan *tram* kota. Jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942 - 1943) sepanjang 473 Km. Sedangkan jalan KA yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 km antara Bayah - Cikara dan 220 Km antara Muaro - Pekanbaru. Ironisnya, dengan teknologi yang seadanya, jalan KA Muaro - Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunannya selama 15 bulan yang mempekerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusha. Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusnya ini, banyak menelan korban yang makamnya bertebaran sepanjang Muaro - Pekanbaru.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapi-an di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

Tabel 4.1 Ringkasan Sejarah Perkeretaapian Indonesia

Periode	Status	Dasar Hukum
Thn 1864	Pertama kali dibangun Jalan Rel sepanjang 26 km antara Kemijen – Tanggung oleh Pemerintah Hindia Belanda	-
1864 s.d 1945	Staat Spoorwegen (SS) Verenigde Spoorwegenbedrijf (VS) Deli Spoorwegen Maatschappij (DSM)	IBW
1945 s.d 1950	DKA	IBW
1950 s.d 1963	DKA – RI	IBW
1963 s.d 1971	PNKA	PP. No. 22 Th. 1963
1971 s.d.1991	PJKA	PP. No. 61 Th. 1971
1991 s.d 1998	PERUMKA	PP. No. 57 Th. 1990
1998 s.d. 2010	PT. KERETA API (Persero)	PP. No. 19 Th. 1998 Keppres No. 39 Th.1999 Akte Notaris Imas Fatimah
Mei 2010 s.d sekarang	PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)	Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010

Sumber : Kontak Dan Akun Resmi Media Sosial PT Kereta Api Indonesia (Persero) [www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id)

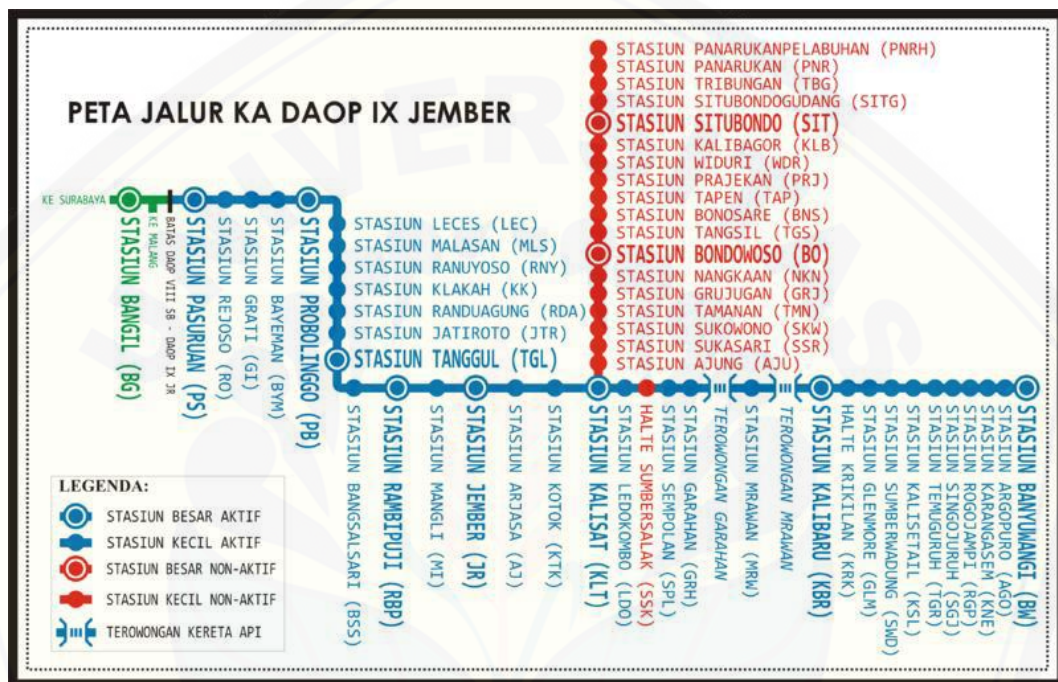
#### 4.1.2 Sejarah Perkembangan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember atau disingkat dengan DAOP IX JR adalah salah satu daerah operasi perkereta-apian Indonesia, di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) dipimpin oleh seorang kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Daop IX merupakan wilayah kerja PT KAI yang berada di ujung timur Pulau Jawa dan berpusat di Jember. Stasiun besar di wilayah Daop IX adalah Stasiun Jember dan Dipo Lokomotif terbesar yakni Dipo Jember yang berada dalam satu kompleks stasiun. Terdapat dua sub dipo lainnya, yakni pada Stasiun Probolinggo dan Stasiun Banyuwangi Baru. Sub dipo Probolinggo melayani lokomotif KA Probowangi, sementara Sub Dipo Banyuwangi melayani lokomotif-lokomotif milik dipo lain atau milik dipo Jember sendiri pascadinan dengan KA

Mutiara Timur, KA Tawang Alun, KA Sri Tanjung, KA Pandanwangi, dan KA Probawang (www.wikipedia.co.id).

PT Kereta Api Indonesia DAOP IX Jember memiliki jalur yang cukup banyak. Hal tersebut untuk memudahkan para penumpang dalam menggunakan alat transportasi tersebut untuk mengakses tempat-tempat tertentu. Untuk mengetahui jalur-jalur tersebut dapat digambarkan dengan peta berikut ini:



Gambar 4.1 Peta jalur KA DAOP IX Jember  
Sumber: www.wikipedia.co.id

Perkembangan perkeretaapian di daerah Operasi IX Jember dimulai sejak tanggal 28 September 1945 dengan nama Dwajatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Berdasarkan pengumuman Menteri Tenaga Kerja dan Pekerjaan Umum, perkembangan perkereta apian di DAOP IX Jember tanggal 6 Januari 1960, Jember termasuk di jalan Inspeksi IX DKARI dengan wilayah mulai Probolinggo. Berdasarkan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1969, perihal bentuk-bentuk Usaha Negara, dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1971 yaitu terhitung mulai tanggal 15 September 1971 bentuk PNKA diubah PJKK Inspeksi IS Jember. Namun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1990, maka bentuk PJKK dirubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2013).

Perubahan status tersebut peran pemerintah dalam pengelolaan perusahaan akan berkurang. Bantuan sebagaimana pernah diberikan kepada PERUMKA tidak lagi dilakukan. Dengan berubahnya perumka menjadi persero beberapa hal yang perlu ditingkatkan antara lain perusahaan lebih bisa mandiri dan berorientasi pada laba agar dapat berkembang. Untuk itu pelayanan harus baik, produksi harus lebih efisien dan perusahaan harus lebih luwes dalam menjalin hubungan dengan swasta melalui kerja sama yang saling menguntungkan.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Daerah Operasi IX Jember

Ditinjau dari tingkat pusat, struktur organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember berbentuk organisasi garis dan staff. Secara garis besar struktur organisasi PT. Kereta Api ditingkat pusat tersebut dimulai dari direktur utama berkedudukan di Bandung. Direktur Utama membawahi langsung Kepala Wilayah Usaha yang berkedudukan di Semarang. Kepala wilayah usaha membawahi langsung beberapa Kepala DAOP. Masing-masing Kepala Daerah Operasi di dalam melaksanakan operasinya mengkomando langsung Unit Teknis (UPT), sedangkan dalam melaksanakan tugasnya Unit Pelaksana Teknis (UPT) dikepalai oleh kepala stasiun. Jember merupakan salah satu Kepala Daerah Operasi yaitu Kepala Daerah Operasi IX Jember (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2016). Struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1 dan gambar 4.2 di lampiran.

Dalam perubahan status tersebut peran pemerintah dalam pengelolaan perusahaan akan berkurang. Bantuan sebagaimana pernah diberikan kepada perumka tidak lagi dilakukan. Dengan berubahnya perumka menjadi persero beberapa hal yang perlu ditingkatkan antara lain perusahaan lebih bisa mandiri dan berorientasi pada laba agar dapat berkembang. Untuk itu pelayanan harus baik, produksi harus lebih efisien dan perusahaan harus lebih luwes dalam menjalin hubungan dengan swasta melalui kerja sama yang saling menguntungkan.

#### 4.1.4 Visi dan Misi serta Tujuan

Adapun visi dan misi serta tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dapat diuraikan sebagai berikut (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2016):

##### A. Visi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX

Terwujudnya kereta api sebagai pilihan utama jasa transportasi dengan fokus keselamatan dan pelayanan.

##### B. Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX

Menyelenggarakan jasa transportasi sesuai dengan keinginan *stakeholder* dengan meningkatkan keselamatan dan pelayanan yang semakin efisien.

##### C. Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX, sebagai berikut (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2016):

1. Turut serta melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya dibidang transportasi.
2. Mendukung penyedia barang dan jasa bidang perkeretaapian yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat di pasar domestik maupun mancanegara.
3. Meningkatkan kemampuan perawatan sarana dan prasarana perkeretaapian serta menyelenggarakan usaha penunjang di bidang sarana dan prasarana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas (PT).

#### 4.1.5 Uraian Tugas Masing-Masing Seksi Berdasarkan Struktur Organisasi

Uraian tugas masing-masing seksi berdasarkan struktur organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk daerah operasi IX Jember dapat dijabarkan sebagai berikut (PT KAI (Persero) DAOP IX Jember: 2016):

##### a. Kepala Daerah Operasi IX Jember (KADAOP IX Jember)

KADAOP IX Jember mengepalari seluruh dinas yang diseluruh daerah Operasi IX Jember, juga sebagai penanggungjawab internal maupun eksternal dan merupakan sumber pemegang kekuasaan utama yang mempunyai tugas mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada kepala seksi dan subseksi



yang sesuai dengan bidangnya, dan mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

b. Seksi Sumber Daya Manusia

Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM), melaksanakan kegiatan kerumahtangaan dan umum, memberikan kesehatan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan SDM di wilayah daerah operasi, Seksi Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari:

1. Sub Seksi Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Sub Seksi Kerumahtangaan dan Umum.
3. Sub Seksi Hukum

c. Unit Usaha Kesehatan

UUK mempunyai tugas dan wewenang menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja pegawai. UUK terdiri dari:

1. Sub Seksi Hiperkes
2. Sub Seksi Keselamatan Kerja
3. Unit Pelaksana Kerja

d. Seksi Keuangan

Seksi Keuangan mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pendayagunaan dan pengadministrasian keuangan, mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan Laporan Keuangan serta membina pelaksanaan akuntansi. Seksi Keuangan terdiri dari :

1. Sub Seksi Administrasi Keuangan
2. Sub Seksi Anggaran dan Akuntansi

e. Pemeriksa Kas Daerah

Mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengaturan jadwal dan mekanisme kerja para pemeriksa kas, memimpin pemeriksa kas stasiun/perbendaharaan kas stasiun, kas terminal peti kemas dan kas besar, serta melaksanakan pemeriksaan di atas kereta api. Pemeriksa Kas Daerah (PKD) terdiri dari:

1. Urusan Tata Usaha
  2. Pemeriksa Kas Stasiun (PKS)
- f. Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA) bertugas, mempunyai wewenang dan tanggung jawab memberikan informasi, perubahan/perkembangan perkeretaapian dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan Daerah Operasi IX Jember.

g. Seksi Jalan Rel dan Jembatan

Seksi Jalan Rel dan Jembatan mempunyai tugas dan wewenang merumuskan, menyusun, dan melaksanakan program pemeliharaan jalan rel, segur simpnag dan jembatan, dan jembatan serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan jalan rel, segur simpang dan jembatan di daerah Operasi IX Jember. Seksi jalan rel dan jembatan terdiri dari:

1. Pengawas
2. Sub Seksi Konstruksi Jalan Rel
3. Sub Seksi Konstruksi Jalan Rel
4. Sub seksi konstruksi jembatan
5. UPT Resor Jalan Rel
6. UPT Resor Jembatan

h. Sekasi Operasi dan Pemasaran

Seksi operasi dan pemasaran mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pembinaan, pengendalian, evaluasi kinerja operasi dan pemasaran angkutan penumpang dan barang. Seksi operasi dan pemasaran terdiri dari:

1. Pengawas Operasi dan Pemasaran
  2. Sub Seksi Operasi Teknis dan perjalanan Kerata Api
  3. Sub Seksi pemasaran Angkutan penumpang
  4. Sub Seksi pemasaran dan barang
  5. Sub Seksi keamanan dan ketertiban
  6. UPT pengendalian Operasi Kereta Api Terpusat (POKAT)
  7. UPT Pelayanan Operasi Sarana Telekomunikasi
  8. UPT Stasiun
  9. UPT terminal Peti Kemas Rambipuji
- i. Seksi Sinyal, telekomunikasi dan Listrik (Sintelis)

Seksi SINTELIS mempunyai tugas dan wewenang merumuskan, menyusun dan melaksanakan program, serta mengevaluasi pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik umum. Seksi SINTELIS terdiri dari:

1. Pengawas Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik
2. Sub Seksi program
3. Sub Seksi sinyal

4. Sub Seksi telekomunikasi
5. UPT Resor Sinyal
6. UPT Resor Telekomunikasi
7. UPT Resor listrik Umum

j. Seksi Properti

Seksi properti mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan perusahaan, pemeliharaan dan pengelolaan tanah dan bangunan, fasilitas penunjang dan periklanan di wilayah kerjanya, terdiri dari:

1. Sub seksi administrasi Asset
2. Sub Seksi perusahaan Asset

k. Seksi sarana

Seksi sarana mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan penyusunan program sarana siap operasi, melaksanakan pemeliharaan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja sarana, menganalisis dan melakukan negosiasi tarif sewa sarana, menampung dan menganalisis keluhan pengguna jasa, serta melaksanakan pembinaan teknis terhadap UPT Lokomotif serta UPT Gerbong dan Kereta. Seksi Sarana terdiri dari:

1. Pengawas sarana (WASSAR)
2. Sub Seksi program
3. Sub Seksi lokomotif
4. Sub Seksi kereta dan Gerbong
5. UPT Lokomotif
6. UPT Kereta dan Gerbong Usaha Kesehatan (UUK)

KADAOP IX Jember dan masing-masing seksi yaitu seksi Sumber Daya Manusia dan Umum, Unit Usaha Kesehatan (UUK), Seksi keuangan, pemeriksaan kas daerah (PKD), hubungan masyarakat daerah (HUMASDA), seksi jalan rel dan SINTELIS, seksi properti, dan seksi sarana bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan menjaga kewenangan masing-masing demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### 4.1.6 Jenis Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Menurut Informan SH selaku Asisten Manajer Kesehatan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember menyatakan bahwa :

“...pekerja kereta api itu ada 3 (tiga) macam mas, pegawai organik, pegawai PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) dan pegawai

*outsourcing*. Kalau di organik tentunya pegawai intinya dari kereta api, kalau yang PKWT itu kontrak 2 (dua) tahunan nanti setelah 2 tahun di perpanjang lagi kalau memenuhi syarat pekerjaan, berikutnya *outsourcing* itu tenaganya *vendor* biasa seperti *outsourcing-outsourcing* lainnya jadi itu urusan vendor untuk pembinaan, untuk gaji itu vendor yang melakukan...” (SH: 22 Maret 2016)

Menurut penjelasan dari Informan SH bahwa di PT Kereta Api Indonesia (Persero) mengenai pekerja terdiri atas 3 macam yaitu pegawai organik (internal/pegawai tetap), Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dan pegawai *outsourcing* yang merupakan pegawai vendor atau diluar PT KAI tetapi tetap bersinergi dalam menjalankan keseluruhan kerja di PT KAI dan untuk penerimaan, pembinaan dan gaji itu sepenuhnya dimanajerial oleh vendor tersebut. Sementara untuk PKWT dari penjelasan Informan SH merupakan pekerja yang terkait kontrak selama 2 tahun dengan PT KAI. Hal senada di jelaskan oleh informan BP.

“Kalau saya sendiri pegawai organik (internal), tapi kan kalau di PT KAI ini ada pegawai organik, PKWT. Tapi ada juga *outsourcing*, tapi mereka hanya bekerja di area wilayah KAI mas dengan perusahaan yang berbeda, bisa disebut *vendor* begitu mas” (BP: 10 Maret 2016)

Pada penjelasan informan BP mengenai jenis tenaga kerja yang ada di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) terdapat 3 Jenis tenaga kerja yaitu pegawai organic (internal), pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dan tenaga kerja *outsourcing* yang mana adalah tenaga kerja tidak dari PT KAI (Persero) tapi *vendor* atau perusahaan yang bekerjasama dengan perusahaan. Menurut Khakim (2006:14) dalam macam-macam tenaga kerja terdapat 3 status : 1). Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, 2). Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu, 3). Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah.

Berdasarkan data yang ada di PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 2015 memiliki jumlah karyawan 25.361 orang untuk menyelenggarakan pelayanan angkutan kereta api di Jawa dan Sumatera. Jumlah tersebut terbagi menurut pendidikan, dan usia pegawai seperti pada table dibawah ini :

Tabel 4.2 Sumber Daya Manusia Menurut Pendidikan

<b>URAIAN</b>	<b>2015</b>
SD	1.512
SLTP	1.536
SLTA	20.275
D.3	583
S.1	1.377
S.2	78
Jumlah :	25.361

Sumber: *www.kereta-api.co.id* (19 April 2016)

Tabel 4.3 Sumber Daya Manusia Menurut Usia

<b>URAIAN</b>	<b>2015</b>
<30	11.272
31 – 40	5.157
41- 50	5.736
51 -56	3.196
Jumlah :	25.361

Sumber: *www.kereta-api.co.id* (19 April 2016)

Hal tersebut akan semakin bertambah setiap kali PT KAI melakukan perekrutan tenaga kerja yang baru. Daerah Operasi IX Jember tersendiri menurut SH menyatakan bahwa :

“...kalau DAOP IX sendiri jumlah nya sekitar 1060 mas sekitar segitu mas itu lain PKWT, kalau PKWT di daftar oleh kantor pusat dan menjadi pengelolanya serta kontraknya dengan kantor pusat...” (SH: 22 Maret 2016).

Jumlah tenaga kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember menurut penuturan Informan SH sebagai implementator dan koordinator BPJS Ketenagakerjaan jumlahnya sekitar 1060 tenaga kerja organik Daerah Operasi IX Jember mulai dari wilayah stasiun pasuruan sampai dengan stasiun banyuwangi baru. Diluar jumlah tersebut untuk PKWT terdaftar serta pengelolalan kontraknya kewenangan di kantor pusat PT KAI yang berada di bandung, jawa barat. Lanjutnya berdasarkan data menurut bagian Manajer Sumber Daya Manusia PT

Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember menemukan jumlah yang berbeda, karena penambahan jumlah tenaga kerja beriringan dengan hasil dari perekrutan dan terdata di bagian SDM, untuk sampai per tanggal 25 Maret 2016 jumlah tenaga kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Jumlah Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

NO	UNIT	JUMLAH TENAGA KERJA
1.	PENGUSAHAAN	16
2.	PELAYANAN	48
3.	OPERASI	381
4.	JALAN REL DAN JEMBATAN	297
5.	SINTELIS	46
6.	SARANA	144
7.	KAMTIB	62
8.	SDM DAN UMUM	17
9.	KESEHATAN	12
10.	IT	3
11.	PBJ	4
12.	ASET	8
13.	KEUANGAN	31
14.	HUKUM DAN HUMAS	3
JUMLAH :		1073

Sumber: Manajer Sumber Daya Manusia PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember (28 Maret 2016)

Merujuk pada tabel 4.3 dapat dilihat jumlah tenaga kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember menunjukkan jumlah keseluruhan penyelenggara dalam perusahaan 1073 tenaga kerja organik (internal/pegawai tetap) baik bagian operasional maupun bagian perusahaan. Mulai unit perusahaan berjumlah 16 tenaga kerja, unit pelayanan 48 tenaga kerja, unit operasi 381 tenaga kerja, unit jalan rel dan jembatan (JJ) 297 tenaga kerja, unit sinyal telekomunikasi dan listrik (SINTELIS) 46 tenaga kerja, unit sarana 144 tenaga kerja, unit keamanan dan ketertiban (KAMTIB) 62 tenaga kerja, unit sumber daya manusia dan umum tenaga kerja, unit kesehatan 12 tenaga kerja, unit IT 3 tenaga kerja, unit PBJ 4 tenaga kerja, unit aset 8 tenaga kerja, unit keuangan 31 tenaga kerja, dan unit hukum dan humas 4 tenaga kerja. Dari keseluruhan

jumlah tenaga kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) akan terus bertambah dengan kebutuhan oleh pihak perusahaan.

## **4.2 Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

### **4.2.1 Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Penjelasan mengenai kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat pada Perpres No 109 Tahun 2013 tentang penahapan kepesertaan Jaminan Sosial yang menjelaskan bahwa, setiap pemberi kerja dan pekerja berhak atas jaminan sosial (Pasal 2) serta pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai dengan skala usahanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai tanggal 1 Juli 2015 wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap (Pasal 6). Berdasarkan hasil temuan lapangan mengenai kepesertaan Jaminan sosial tenaga kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember menurut Informan SH yaitu:

“Semua pegawai itu dilindungi oleh jaminan sosial tenaga kerja semua. Bentuknya semua lengkap yang di persyaratan departemen tenaga kerja itu kita lakukan, diantaranya jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Semua lengkap.” (SH: 3 Maret 2016)

Hal ini senada diungkapkan oleh informan JA selaku kepala bidang pemasaran BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir pada wawancara pada tanggal 21 April 2016 adalah sebagai berikut :

“Jadi, PT KAI telah mengikuti dan mendaftarkan pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan secara *full* program, ada JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) , JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian) dan JP (Jaminan Pensiun).” (JA: 21 April 2016)

Menurut Informan SH dalam hal mendaftarkan kepesertaan pekerja dalam jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan atau kebijakan yang sudah ada untuk mendaftarkan setiap pekerja kepada BPJS Kesehatan yaitu

Jaminan Kesehatan (JamKes) dan BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP). Dalam proses konfirmasi kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir pun bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) telah mendaftarkan seluruh tenaganya dalam kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir secara keseluruhan. Pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja yaitu, setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (Pasal 86), setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) (Pasal 99) serta setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).

Selanjutnya Informan SH memberikan penjelasan bahwa :

“...jadi semua yang bekerja di kereta api itu wajib mempunyai jaminan sosial, meskipun *vendor* jadi kereta api mewajibkan *vendor* itu untuk mendaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Yang mendapatkan *cover* BPJS Ketenagakerjaan itu semua 3 unsur pegawai ini cuman kalau yang bertanggung jawab *outsourcing* itu PT nya masing-masing mendaftarkan sendiri ke BPJS Ketenagakerjaan kalau organik dan PKWT PT KAI yang mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan nya.” (SH: 3 Maret 2016)

Hal senada dijelaskan oleh informan NS selaku Manajer Kesehatan bahwa :

“Ada untuk semua pegawai, setiap dia pertama kali masuk diikutkan dalam jaminan sosial tenaga kerja secara langsung dan itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mendaftarkan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan. Serta itu tidak hanya pegawai organik saja tapi semua pegawai yang bekerja di kereta api” (NS: 19 Oktober 2016)

Pernyataan yang dijelaskan oleh informan SH dan NS selaku koordinator di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember bahwa tidak hanya pekerja organik saja yang diwajibkan untuk mendaftarkan dan memiliki jaminan sosial, tetapi keseluruhan yang ikut dalam pelaksanaan perusahaan di PT KAI harus memiliki jaminan sosial seperti PKWT dan *outsourcing*. Namun untuk *outsourcing* itu sudah menjadi tanggung jawab penuh *vendor* atau perusahaan



yang bekerja dengan PT KAI untuk mendaftarkan setiap pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Untuk PKWT sudah didaftarkan langsung oleh PT KAI dipusat sebagaimana penjelasan mengenai jenis tenaga kerja yang dipusatkan oleh pusat. Hal senada mengenai kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di jelaskan oleh informan BP :

“Yah kita (pegawai) punya JAMSOSTEK kok mas, jadi yah dari mulai dulu saja saya sudah punya kartunya dan pastinya sudah didaftarkan sampai saya pas kecelakaan itu kan di cover JAMSOSTEK mas” (BP: 10 Maret 2016)

Lalu penjelasan dari informan WS :

“Saya sudah didaftarkan mas di JAMSOSTEK, kartunya pun saya juga ada mas kalau saya jadi peserta BPJS Ketenagakerjaan” (WS: 11 Maret 2016)

Penjelasan dari kedua informan BP dan WS menunjukkan bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai pemberi kerja sudah melakukan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Teknis dari pendaftaran kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) bersifat sentralisasi, dimana pada saat ada calon tenaga kerja yang diterima di perusahaan ketika rekrutmen, secara tidak langsung akan didaftarkan kepesertaannya pada badan penyelenggara. Berikut teknis yang dijelaskan oleh koordinator jaminan sosial tenaga kerja yaitu informan SH :

“...proses pendaftaran BPJS itu biasanya yah, setelah rekrut dinyatakan lulus terus kita serahkan ke SDM Daerah masing-masing, lalu SDM daerah nanti memasukkan data ke *SAP (program untuk mengontrol kepegawaian, keuangan di internal KAI dengan menggunakan IT berbasis sistem)* Kepegawaian langsung *online* dimasukkan semua langsung otomatis masuk ke kantor pusat lalu kantor pusat yang proses tentang pembayaran BPJS...” (SH: 22 Maret 2016)

Hal senada dijelaskan oleh informan FY selaku pelaksana SDM dengan tugas mengkoordinasi pada saat ada calon tenaga kerja baru masuk di perusahaan, berikut hasil wawancara dengan informan FY 19 Oktober 2016 :

“Untuk teknis proses pendaftaran kepesertaan tenaga kerja, misalnya ada pegawai yang baru diterima itu secara otomatis datanya akan

didaftarkan oleh kantor pusat melalui SAP setelah SDM daerah mengirimkan data tenaga kerja baru tersebut, lalu dari pusat diserahkan kepada SDM daerah lagi untuk didistribusikan kartu BPJS nya pada tenaga kerja yang baru-baru ini.” (FY: 19 Oktober 2016)

Berdasarkan penjelasan dari kedua informan tersebut bahwa ketika ada calon tenaga kerja baru masuk di perusahaan, maka akan secara otomatis tenaga kerja menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan. Mengenai mendaftarkan kepesertaan pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya di Daerah Operasi IX Jember guna mengikuti jaminan sosial tenaga kerja telah menerapkan dan menjalankan yang telah diamanahkan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perpres No 109 Tahun 2013 bahwa tidak ada diskriminasi terhadap tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan sosial tenaga kerja. Dari penjelasan poin diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketika ada tenaga kerja yang bergabung dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) maka akan secara otomatis tenaga kerja terdaftar dalam kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja serta pihak perusahaan sudah jelas menjalankan sesuai dengan yang peraturan kebijakan yang sudah ada mengenai pemberian jaminan sosial tenaga kerja.

#### 4.2.2 Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dengan kerugian tidak hanya korban jiwa dan materi pekerja dan pengusaha tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara keseluruhan. Menurut Heinrich dalam Ramli (2010: 35), 88 % kecelakaan disebabkan oleh perbuatan/tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe act*), sedangkan sisanya disebabkan oleh hal-hal yang tidak berkaitan dengan kesalahan manusia, yaitu 10 % disebabkan kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2 % disebabkan takdir Tuhan. Terkait Kecelakaan kerja yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember sebagaimana dijelaskan oleh Informan SH bahwa :

“Untuk kecelakaan lalu lintas itu 2 terus kecelakaan di tempat kerja 1, total ada 3 orang.” (SH: 3 Maret 2016)

Berdasarkan pemaparan Informan SH, kecelakaan kerja yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember terdapat kecelakaan lalu lintas 2 (dua) untuk kecelakaan di tempat kerja terdapat 1 (satu). Jadi total keseluruhan yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 3 tenaga kerja.

Hal tersebut didapatkan dalam data yang masuk bahwa pekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang mengalami kecelakaan kerja berjumlah 3 pekerja pada tahun 2015. Berikut adalah daftar tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Tabel 4.5 Daftar Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja

No	Nama	Tgl Kecelakaan	Jenis Kecelakaan Kerja	Lokasi Kecelakaan Kerja
1.	Bambang Purnomo	06 Januari 2015 06.30 WIB	Luka Ringan	Stasiun Kotok
2.	Rondik Prasetya	06 Agustus 2015 18.30 WIB	Luka Berat	Jl. Priksan Kelurahan Kebonsari Kulon Kecamatan Kanigaran Kabupaten Probolinggo
3.	Wasito	04 September 2015 09.00 WIB	Luka Berat	Dusun Sepanjang Wetan Desa Sepanjang RT 03 RW 01 Glenmore

Sumber: Manajer Kesehatan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember (3 Maret 2016)

Hasil data yang diterima jumlah total tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember sejumlah 3 tenaga kerja dengan klasifikasi tanggal kecelakaan, jenis kecelakaan kerja dan lokasi kecelakaan kerja.

Adapun berbagai penjelasan mengenai kronologi kecelakaan kerja pada setiap tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember, yaitu Informan BP yang mengalami kecelakaan kerja di stasiun Kotok. Berikut penjelasan kronologi kecelakaan kerja informan BP saat dilakukan wawancara pada tanggal 10 Maret 2016.

“Nah waktu itu kan anu, saya kan nginep di stasiun 15 hari di stasiun waktu itu ada yang namanya NATARU (Natal dan Tahun Baru), semua KS tidak boleh pulang selama 15 hari, stand by di stasiun. Yah waktu itu hari terakhir tanggal 5 januari terakhir, saya nginap malamnya langsung piket malam, piket malam itu dari jam 10 sampai jam 5 pagi. Nah tanggal 6 nya itu pagi jalan ke sinyal mantau sinyal, tapi belum sampai sinyal belum nyampe ujung wesel saya lompat kabel kawat, ada kawat tarik disitu saya loncat, yang anu *suket-suket* itu sudah sementara disitu sebelum ke wesel, terus melangkah lagi naik naik kawat lagi maunya ke wesel, nah tapi kakinya masuk di kawat, jadi *kesandung* kawat itu jadi gak seimbang gitu, nah ini bawa *sabit* bawa alat saya. Hanya *ndak* apa yah, jatuh posisi sini pegang alat, yah gak kepikiran di buang *wes* namanya *reflek* di pegang, yah jatuhnya seperti ini (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya).” (BP: 10 Maret 2016)

Penjelasan kronologis kecelakaan kerja informan BP yang menimpa pada awal tahun 2015 pada saat tugas menjadi kepala stasiun kotok yang berada di Daerah Operasional IX Jember tanggal 6 Januari 2015 tepatnya pada saat 1 hari setelah ada perayaan NATARU (Natal dan Tahun Baru) yang sebagaimana ditugaskan untuk menetap di stasiun selama 15 hari. Kejadian kecelakaan kerja yang menimpa informan BP ketika melakukan memantau sinyal, tetapi sebelum sampai di sinyal, Informan BP lompat melewati kabel kawat wesel, yang terjadi informan BP kakinya tersangkut pada kawat wesel dan badannya jatuh dengan posisi tangan menahan beban badannya, tetapi ada kesalahan pada saat menahan badannya dengan posisi tangan kanan posisi terbalik yang menyebabkan telapak tangan kanan berputar/berada diatas. Akhirnya Informan BP mengalami kecelakaan kerja dengan luka ringan. Berikut berdasarkan lanjut keterangan informan BP mengenai kecelakaan kerja yang dialaminya :

“Yah kebetulan anu, ini kan rel nah gini tangan saya (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya), cuman mungkin kalau posisi kayak gini (Menahan dengan telapak kanan) mungkin keseleo aja. Jadi ini pas gini (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya) kena berat badan, apa yah namanya. Harusnya kalau jatuhnya seperti ini (Menahan dengan telapak tangan) pasti enak cuman keseleo, nah berhubung saya jatuhnya begini (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya) akhirnya gak ada tahanan, ini ketahan badan saya kurang lebih 60 kilo, langsung saya berdiri ini berputar sudah telapak nya ini *ndak* gini pindah kesini ke depan. Yah karena gini kan, *sreeek* berputar langsung begini. Nah salah ginikan satunya gini normal,

satunya gini *mbalik* . Terus saya *reflek*, ketika itu *reflek* saya mikirnya macam-macam yah kan *wedine* (takutnya) gak bisa kerja nantikan, kalau pas kecelakaan nya kayak gitu apalagi kan” (BP: 10 Maret 2016).

Posisi jatuh yang tidak pas menyebabkan tangan kanan informan BP tidak dapat berfungsi dengan baik dan menjadikan posisi telapak tangan kanan informan menjadi berada diatas atau terbalik. Dengan bobot berat badan yang mencapai 60 kilogram pada akhirnya informan BP menyebabkan tersandung kepada kawat wesel pada saat akan melompat. Jika saja pada saat jatuh menggunakan tumpuan yang pas dengan telapak tangannya tidak akan menyebabkan tangan informan BP terbalik pada telapak tangannya, mungkin hanya akan keseleo. Begitu mengetahui telapak tangannya menjadi terbalik informan BP langsung secara reflek membalikkan posisi telapak tangannya seperti semula dengan tidak sadarkan diri. Hal tersebut dilakukan oleh informan karena ketakutan informan yang akan menyebabkan tidak dapat bekerja kembali.

Menurut Sucipto (2014:82) dalam bukunya menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja, yaitu faktor manusia yang meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidak cocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan intruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama, dan kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan. Kurang sehat fisik dan mental sepertinya adanya cacat, kelelahan dan penyakit.

Melihat dari faktor penyebab manusia yang dijelaskan diatas terkait kecelakaan kerja pada informan BP ini terjadi akibat dari kelelahan karena telah bertugas 15 hari yaitu perayaan NATARU (Natal dan Tahun Baru). Menyebabkan informan BP mengalami kecelakaan kerja pada saat di tempat kerja dan melihat dengan kronologis kecelakaan kerja yang menyimpannya ada faktor dari tidak sesuai berat badan, kekuatan dan jangkauan pada saat melakukan pekerjaannya. Faktor

kelelahan tersebut yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja atau turunnya produktifitas kerja. Akibat dari faktor kelelahan dan faktor kelalaian informan BP ini merupakan fenomena kompleks fisiologis dan psikologis dimana ditandai dengan adanya perasaan lelah dan perubahan secara fisiologis dalam tubuh. Terutama kelelahan ini akan berakibat menurunnya kemampuan kerja dan kemampuan tubuh untuk bekerja sebagaimana mestinya.

Berbeda dengan Informan WS dan RP, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh informan SH bahwa yang mengalami kecelakaan kerja dengan kategori lalu lintas di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Adapun kronologis yang dijelaskan oleh penuturan Informan SH:

“...2015 ada pegawai di Kalibaru namanya pak wasito, jadi dia mau ngecheck lintas yah berangkat ngecheck dia kecelakaan di jalan raya...” (SH: 3 Maret 2016)

Kecelakaan kerja yang terjadi pada informan WS merupakan kategori lalu lintas, seperti yang didapat dari informan SH bahwa informan WS mengalami kecelakaan lalu lintas pada saat akan berangkat guna pengecekan lintas kereta api.

Hal serupa di ungkapkan oleh Informan WS selaku tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada tanggal 4 September 2015 dan ini adalah penuturan dari Informan WS terkait kronologis kecelakaan kerja :

“Gini pak waktu itu saya mau liat orang-orang (pekerja KAI) letring di wesel glenmore pak, jam 6.30 saya meluncur ke arah lokasi, ternyata di kilometer pertengahan antara Glenmore Kalibaru dan belum sampai stasiun Glenmore, disitu terjadilah jatuh/kecelakaan karena sepeda motor saya itu ada kucing masuk ke roda depan saya langsung *jumping* (loncat) jatuh 3 kali, terus saya gak sadar di tolong oleh warga di sisikan terus ada temen yang dibelakang saya yang mau ke tujuan dan belum tau saya sampai di tujuan glenmore, lalu di bawa ke puskesmas oleh teman saya, puskesmas ndak bisa akhirnya di bawa ke rumah sakit krikilan pak.” (WS: 11 Maret 2016)

Jadi awal kronologis kecelakaan kerja kategori lalu lintas yang dialami oleh informan WS, pada saat akan melihat para pekerja KAI yaitu unit jalan rel dan jembatan (JJ) yang akan melakukan pengecekan *lettering wesel* Stasiun Glenmore. Pada saat berangkat dari kantor JJ 9.8 kalibaru jam 6.30 WIB menuju stasiun glenmore, tapi pada pertengahan jalan ternyata informan WS mengalami kecelakaan pada saat akan menghindari kucing yang akan menyebrang dan

menyebabkan informan WS langsung terjatuh hingga akhirnya tidak sadarkan diri. Setelah itu sesaat dari lokasi kecelakaan dibantu oleh warga sekitar, rekan kerja yang sama akan menuju Stasiun Glenmore mengetahui bahwa informan WS mengalami kecelakaan dan dibawa oleh rekan tersebut ke puskesmas terdekat hingga dibawa ke rumah sakit krikilan karena mengalami luka yang cukup parah.



Gambar 4.2 Kondisi Kecelakaan Kerja yang dialami oleh Informan WS

Gambar diatas adalah gambaran mengenai kondisi informan WS yang mengalami kecelakaan kerja dengan kategori kecelakaan lalu lintas pada 4 september 2015 06.30 WIB di Dusun Sepanjang Wetan Desa Sepanjang RT 03 RW 01 Glenmore dengan kondisi luka berat.

Pada Informan yang ketiga yaitu RP yang mengalami kecelakaan kerja sama dengan informan WS yaitu kecelakaan lalu lintas sewaktu dalam jam kerja, hanya informan RP mengalami kecelakaan kerja setelah melakukan pengecekan di lintas dan akan melakukan perjalanan pulang. Berikut pernyataan mengenai kronologis kecelakaan kerja yang dialami oleh informan RP saat ditemui di stasiun pasuruan :

“Jadi seperti tadi itu mas (menunjukkan awal bertemu di perlintasan sebelah barat stasiun pasuruan) kalau pekerjaan sintelis ini memang keliling yah mas wilayah nya 7 stasiun dan perlintasan-perlintasan, jadi kita itu hampir seharian penuh itu ada di jalan raya keliling untuk ngecek-ngecek lah kejadiannya itu sore hari lah waktu mau mendekati kembali ke kantor itu perjalanan dari pasuruan ke probolinggo nah waktu hampir mau masuk probolinggo yah kecelakaan di jalan raya itu, di serempet orang gitu mas.....Saya konsultasi sama BP (Balai Pengobatan) probolinggo bilanganya kan karena masih jam kerja jadi masuknya kecelakaan kerja mas, bentuk kecelakaan nyapun kecelakaan lalu lintas mas tapi masih jam kerja karena waktu dinas juga mas, kan wilayah nya juga memang disekitar jalan raya kita ke

perlintasan-perlintasan jadi yah termasuk dikategorikan kecelakaan kerja. (RP: 16 Maret 2016)

Penjelasan mengenai kronologis kecelakaan lalu lintas yang disampaikan informan RP yang terjadi kecelakaannya di Jl. Priksan Kelurahan Kebonsari Kulon Kecamatan Kanigaran Kabupaten Probolinggo pada 6 Agustus 2015 pukul 18.30 WIB sewaktu pulang kerja untuk mengecek pekerjaannya sebagai unit sinyal telekomunikasi dan listrik (SINTELIS) 9.1 Probolinggo yang mempunyai cakupan 7 stasiun dan perlintasan-perlintasan. Setelah seharian penuh melaksanakan pengecekan di stasiun pasuruan dan pada sore hari menuju arah pulang ke kantor unit sintelis yang berada di Stasiun Probolinggo, informan WS mengalami kecelakaan lalu lintas setelah kendaraan yang ditumpanginya diserempet oleh orang tidak dikenal.

Pernyataan ketiga informan yang mengalami kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember dapat disimpulkan bahwa, ketiga informan tersebut murni mengalami kecelakaan kerja. Adapun dari kategori kecelakaan kerja yang di sampaikan oleh Asyhadie (2007:131) bahwa tidak semua jenis kecelakaan kerja dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan tadi dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa di Daerah Operasi IX Jember telah terjadi 3 kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja, dengan 1 kecelakaan kerja di tempat kerja dan 2 kecelakaan kerja dengan kategori lalu lintas.

#### 4.2.3 Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember

Penanggulangan hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.



Jaminan kecelakaan kerja merupakan program yang tertua dalam jaminan sosial, dan biasanya selalu terdapat dalam setiap program jaminan sosial di setiap negara. Hal ini disebabkan karena:

1. Secara yuridis jaminan kecelakaan kerja ini merupakan hak dari tenaga kerja yang tidak disangsikan lagi menjadi tanggung jawab pengusaha (*employer's liability*).
2. Program kecelakaan kerja dianggap tidak mahal karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat atau kematian jarang terjadi.
3. Manfaat jaminan kecelakaan kerja bagi penderita kecelakaan sangatlah besar karena pada saat itulah dia membutuhkan pertolongan yang pembiayaannya mungkin tidak akan terjangkau oleh yang bersangkutan.

Sebagaimana tujuan dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada prinsipnya, sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi risiko-risiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu dan sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan (Asyhadie, 2007:35-36).

Jaminan sosial tenaga kerja memerlukan pengawalan kebijakan atau peraturan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang sebagaimana ada dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan terdapat pula pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Demi terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan, maka perlu ada bentuk nyata dalam pelaksanaan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja tersebut, sebagaimana yang dinyatakan menurut Wahab (2011 : 158) bahwa implementasi kebijakan berarti berusaha untuk memahami "apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program diberlakukan atau dirumuskan, yakni peristiwa-peristiwa dan kegiatan-kegiatan yang terjadi setelah proses pengesahan/legalisasi kebijakan publik, baik itu menyangkut usaha-usaha untuk memberikan dampak tertentu pada masyarakat ataupun peristiwa-peristiwa".

#### 4.2.3.1 Penanganan Kecelakaan Kerja

Proses pelaksanaan salah satu jaminan sosial tenaga kerja yaitu jaminan kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember, sesuai dengan UU No 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dan PP No 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Kebijakan jaminan kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember menjadi perhatian khusus sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Terkait penanganan kecelakaan kerja menurut informan SH sebagai implementator PT KAI DAOP IX Jember, sebagai berikut:

“Jadi kalau di kereta api, Sebagai contoh yah seandainya terjadi suatu kecelakaan kerja, namanya kecelakaan kerja itu kecelakaan yang, mungkin pegawai yang mau berangkat kerja atau pulang kerja tapi jalannya yang biasa dilalui oleh si pegawai dan di tempat kerja mungkin terjadi kecelakaan. Itu seandainya terjadi kecelakaan pegawai tersebut kita evakuasi ke rumah sakit....” (SH : 3 Maret 2016).

Lanjutnya keterangan informan SH pada wawancara kedua tanggal 23 maret di balai pengobatan (BP) daerah operasi IX Jember :

“Jadi kalau ada yang mengalami kecelakaan kerja kita datang ke tempat kerjanya, kita evakuasi seberapa parahnya, kalau parah yah kita bawa ke RS kalau tidak parah yah hanya kita yang melakukan, saya yang melakukan sama dokter-dokter saya, terus kalau setelah di evakuasi ke RS.....” (SH: 22 Maret 2016)

Hal senada di jelaskan oleh informan NS selaku Manajer Kesehatan :

“Semisal ada pegawai yang mengalami kecelakaan kerja kita evakuasi ke rumah sakit, diutamakan rumah sakit *trauma center*. Karena rumah sakit trauma center sudah di tunjuk oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan.” (NS: 19 Oktober 2016)

Menurut keterangan informan SH dan NS bahwa di perkeretaapian indonesia ketika terjadi suatu kecelakaan kerja merupakan pada saat pegawai akan berangkat atau perjalanan pulang dari tempat kerja yang dilalui oleh pegawai PT KAI lalu mengalami kecelakaan lalu lintas, kecelakaan di tempat kerja dan penyakit akibat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan kerja maka tindakan awal yang harus segera perusahaan atau individu lakukan adalah mengevakuasi tenaga kerja

ke rumah sakit terdekat guna penanganan akibat kecelakaan kerja tersebut, jika masih bisa ditangani oleh pihak perusahaan di balai pengobatan maka tidak perlu sampai dirujuk ke rumah sakit.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT KAI DAOP IX ada 3 tenaga kerja, mengalami kecelakaan kerja baik itu kecelakaan lalu lintas terdapat 2 (dua) dan kecelakaan kerja ditempat kerja terdapat 1 (satu). Pada kecelakaan kerja yang pertama terjadi pada informan BP pada saat bekerja sebagai Kepala Stasiun Kotok pada awal tahun 2015 tanggal 6 januari, berikut keterangan informan BP mengenai penanganan yang dilakukan pada saat terjadi kecelakaan kerja:

“Saya langsung ke BP, laporan kesana *wes*, karena belum bisa memastikan akhirnya saya di rujuk ke *Parahita* untuk di *rontgen* untuk mengetahui fakta-faktanya, soalnya disana belum bisa mengatakan terus akhirnya saya di *rontgen*, terus kelihatan yang patah itu tulang kecil-kecil yang ada disini, ada yang masih nyantol sedikit, jadi saya sebulan di *gift* begini.” (BP: 10 Maret 2016)

Lanjutnya menurut informan BP pada saat penanganan kecelakaan kerja yang dialaminya :

“Pokoknya saya disuruh oleh pihak sana untuk pengurusan, yah saya ikuti aja sesuai aturan yg disana. Jadi saya daftar masuk diperiksa lalu mengambil diagnosa dan diarahkan ke *parahita* untuk di *rontgen*, memang disitukan peralatan kan terbatas gak cukup besar gitu.” (BP: 10 Maret 2016)

Keterangan dalam wawancara dijelaskan oleh informan BP bahwa tindakan dirinya lakukan pada saat kecelakaan kerja adalah datang langsung ke balai pengobatan Daerah Operasi IX Jember, berlokasi didekat stasiun jember. Pihak balai pengobatan memastikan tidak bisa ditangani karena harus melakukan *rontgen* maka informan BP harus dirujuk ke *Parahita* untuk melakukan *rontgen* guna mengetahui akibat dari kecelakaan kerja tersebut hingga akhirnya pada saat setelah *rontgen*, informan BP di *gips* oleh pihak *parahita* untuk penanganan selanjutnya.

Kecelakaan kerja yang selanjutnya yang dialami oleh kedua informan yaitu informan RP dan WS yang sama-sama mengalami kecelakaan kerja kategori lalu lintas dan pada saat jam kerja. Pada informan RP pada saat penanganan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

“Kalau untuk itu mungkin yang bersangkutan dulu dibawa ke RS terdekat pak, baru setelah kita ada tindakan dari dokter ngambil rujukan ke BP nya....” (RP: 16 Maret 2016)

Informasi diatas dapat diketahui bahwa pada saat mengetahui tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja langsung di bawa ke rumah sakit untuk segera mendapatkan perawatan dari dokter. Jika tidak mendapatkan perawatan segera maka akan menjadi kerugian bagi pihak perusahaan terutama tenaga kerja tersebut. Oleh dari itu dalam proses penanganan kecelakaan kerja diperlukan sikap yang responsif. Pada informan WS yang mengalami kecelakaan kerja kategori lalu lintas pun mengatakan bahwa :

“...mulai kecelakaan saya dibawa ke puskesmas yang jaraknya hanya 1,5 KM dari kecelakaan saya itu jadi dibawa ke puskesmas lalu dirujuk ke RS...” (WS: 11 Maret 2016)

Lanjutnya dari keterangan informan WS :

“...di bawa ke puskesmas oleh teman saya, puskesmas ndak bisa akhirnya di bawa ke rumah sakit krikilan pak.” (WS: 11 Maret 2016)

Ketika terjadi kecelakaan kerja hal yang dilakukan oleh informan WS adalah dibawa oleh rekan kerja ke puskesmas terdekat untuk mendapatkan pertolongan pertama, tetapi pada saat sampai di puskesmas tidak dapat menangani dan pada akhirnya dirujuk ke rumah sakit krikilan untuk mendapatkan penanganan selanjutnya. Proses penangan kecelakaan kerja yang responsif mendapatkan apresiasi seperti yang di ungkapkan oleh informan WS berikut ini :

“Begini pak dari rekan-rekan semuanya baik pak dari bapak imron yang membantu saya, BPJS, kepala kesehatan di wilayah jember langsung cek ke rumah sakit, apa kebutuhan saya yang menunjang untuk percepatan pemulihan ini semuanya clear dengan baik. Lalu satu minggu kemudian terasa cepat pak sudah begitu lumayan membaik.” (WS: 11 Maret 2016)

Sikap responsif dari perusahaan akan memberikan semangat bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakan kerja guna percepatan penyembuhan akibat dari kecelakaan kerja. Seperti yang dirasakan oleh informan WS bahwa responsif dan dukungan dari pihak perusahaan membawa kecepatan persembuhan informan.

Perihal penjelasan dari pelaksana dan penerima manfaat yang mengalami kecelakaan kerja bahwa pada saat penanganan dalam kecelakaan kerja

melaksanakan UU No 3 tahun 1993 tentang jaminan sosial tenaga kerja pada pasal 10 ayat ke-3 bahwa “pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya”. Pada Pasal 25 ayat 1 pada PP No 44 Tahun 2015 menyatakan bahwa “peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK”. Sebagaimana yang dinyatakan informan SH yaitu, bahwa semua tenaga kerja diberlakukan sama, baik itu kecelakaan di jalan raya, kecelakaan di tempat kerja semua mendapatkan perlakuan yang sama. Pelaksanaan dalam penanganan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember sudah sesuai dengan kebijakan yang sudah diatur dalam PP No 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Tentu saja pada tahap penanganan kecelakaan kerja akan terlihat sebagaimana pemberi kerja (perusahaan) bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya.

Merujuk pada penjelasan hasil penemuan diatas dapat disimpulkan bahwa ketika terjadi kecelakaan kerja PT kereta Api Indonesia (Persero) memberikan penanganan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan cara evakuasi dan merawat tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan.

#### 4.2.3.2 Pembiayaan Kecelakaan Kerja

Pada tahap pembiayaan kecelakaan kerja pada saat terjadinya kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember ini harus berdasarkan kebijakan yang sudah ada. Pembiayaan pada kecelakaan kerja ini meliputi pada pembayaran yang dilakukan perusahaan setiap bulannya pada iuran jaminan sosial tenaga kerja untuk kecelakaan kerja sebesar 0,89 % yang dibayarkan pemberi kerja kepada pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan pelayanan kesehatan sesuai medis yang dibutuhkan sesuai dengan pasal 25 ayat 2 PP No 44 tahun 2015. Sebagaimana yang di informasikan oleh Informan SH , yaitu:

“...biaya *full service* kan biayanya kalau kecelakaan kerja seandainya masuk rumah sakit dia (tenaga kerja) tuh bisa milih dikelas mana pun tanpa biaya sepeser pun. Saya kira itu yang paling penting karena untuk menghindari keberatan biaya pekerjanya.” (SH: 3 Maret 2016)

Hal senada di jelaskan oleh informan NS mengenai pembiayaan kecelakaan kerja :

“Jadi pas terjadi kecelakaan kerja, setelah selesai penanganan di rumah sakit itu akan dibiayai secara keseluruhan, walaupun nanti ada pembiayaan lagi kita usahakan bahwa si tenaga kerja tidak membayar segala biayanya sampai dengan si tenaga kerja kembali seperti sedia kala”

Pernyataan yang dijelaskan oleh SH dan NS selaku koordinator di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember jelas bahwa dalam pembiayaan kecelakaan kerja itu semua dibiayai secara keseluruhan sampai dengan tenaga kerja kembali sembuh dan pembiayaan yang tidak terbatas sebagai pemberian perlindungan ekonomi dan sosialnya. Hal senada pun di jelaskan dari Informan JA selaku Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir bahwa :

“...sekarang untuk kecelakaan kerja itu *unlimited* (tidak terbatas) sesuai dengan kebutuhan medis, ketika medis masih butuh apapun itu terus sampai dengan pekerja itu sembuh, itu manfaat dari segi pekerja artinya dia tidak mengeluarkan biaya, semua *full* BPJS.” (JA: 21 April 2016)

Dari keterangan informan SH dan informan JA pada saat ini untuk pembiayaan kecelakaan kerja itu *unlimited* (tidak terbatas) sesuai dengan kebutuhan medis, ketika medis masih membutuhkan apapun sampai dengan pekerja itu benar-benar sembuh dan semua biaya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dengan mendapatkan biaya sepenuhnya di tanggung oleh badan penyelenggara tentunya akan menjadi keringan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tanpa harus memikirkan biaya dan difokuskan untuk percepatan penyembuhan tenaga kerja tersebut. Hasil temuan mengenai pembiayaan kecelakaan kerja pada pekerja dijelaskan oleh 3 informan yang mengalami kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Berikut ini adalah wawancara dengan informan WS pada tanggal 11 maret 2016.

“Tapi untuk biaya waktu di RS itu nol (0) pak tidak ada yang di bayar jadi semuanya di jamin oleh jaminan kecelakaan kerja itu pak.” (WS: 11 Maret 2016)

Dan berikut rincian biaya informan WS yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan pada saat dilakukan perawatan di rumah sakit.

Tabel 4.6 Rincian Biaya Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Informan WS

<b>Biaya</b>	<b>Jumlah</b>
Rontgen	Rp 245.626,-
Laboratorium	Rp 168.750,-
Biaya Rawat Inap 5 Hari	Rp 2.156.250,-
Jasa Dokter	Rp 1.618.115,-
Biaya Obat	RP 672.300,-
Biaya STMB (Sementara Tidak Mampu Bekerja)	Rp 649.155,-
<b>Total : Rp 5.509.940,-</b>	

Sumber: Manajer Kesehatan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember (3 Maret 2016)

Berdasarkan keterangan yang dipaparkan oleh informan WS terkait pembiayaan kecelakaan kerja semuanya ditanggung oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan melalui jaminan kecelakaan kerja. Dari penjelasan tabel diatas pun jelas bukti pembayaran yang harusnya dibayarkan oleh informan WS adalah Rp 5.509.940,- dan semua pembiayaan tersebut sudah dibayarkan oleh pihak badan penyelenggara kepada pihak rumah sakit.

Informan RP yang juga mengalami kecelakaan kerja lalu lintas pun menuturkan penjelasannya mengenai pembiayaan kecelakaan kerja sebagai berikut:

“Alhamdulillah nya pak kita cuman yah untuk pemeriksaan ke poli-poli biasa aja itu dibebankan pada tindakan perseorangan tapi untuk tindakan yang vitalnya seperti operasi ataupun berkamar “Alhamdulillah” nya bisa diklaimkan ke jamsostek. Hanya pemeriksaan sehari-hari saja kita sendiri dan itupun sebenarnya dari pihak perseorangan mengurus lagi “InshaAllah” bisa di klaim.” (RP: 16 Maret 2016)

Lanjutnya dari penjelasan Informan RP :

“Untuk yang terakhir ini saya operasi habis 11 juta dan “Alhamdulillah” karena memang kecelakaan kerja jadi dibiayai penuh oleh jamsostek” (RP: 16 Maret 2016)

Pembiayaan untuk pembayaran yang dialami oleh informan RP untuk yang menjadi prioritas dibayarkan oleh pihak badan penyelenggara pada rumah sakit, hanya pada pemeriksaan biasa saja informan RP dikenakan biaya dan itu pun bisa diklaim kepada pihak badan penyelenggara untuk pembiayaannya. Keterangan selanjutnya pun pada operasi yang terakhir informan RP menghabiskan biaya sebesar 11 juta rupiah dan semua pembiayaan di bayarkan oleh pihak badan penyelenggara kepada pihak rumah sakit guna percepatan penyembuhan informan RP.

Pada pelaporan pengklaiman biaya RP pada saat mengalami kecelakaan kerja dengan rincian total biaya sebagai berikut :

Tabel 4.7 Rincian Biaya Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Informan RP

<b>Biaya</b>	<b>Jumlah</b>
Transportasi	Rp 0
Rontgen	Rp 200.000,-
Laboratorium	Rp 450.000,-
Biaya Rawat Inap 5 Hari	Rp 1.250.000,-
Jasa Dokter	Rp 12.554.300,-
Biaya Administrasi	Rp 50.000,-
Biaya Obat	RP 1.644.250,-
Biaya STMB (Sementara Tidak Mampu Bekerja)	Rp 360.224,-
<b>Total :</b>	<b>Rp 16.508.780,-</b>

Sumber: Manajer Kesehatan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember (3 Maret 2016)

Rincian pembiayaan informan RP yang didapatkan dari pihak manajer kesehatan daerah operasi IX jember ini dengan total pembiayaan penetapan jaminan kecelakaan kerja sebesar Rp 16.508.780,-. Jika seluruh total pembiayaan dibebankan pada perseorangan maka akan menyebabkan kerugian bagi tenaga kerja, dengan adanya jaminan kecelakaan kerja pada akhirnya semua pembiayaan kecelakaan kerja ditanggung oleh badan penyelenggara sampai dengan tenaga kerja kembali sembuh untuk bekerja.

Sementara pada informan BP yang mengalami kecelakaan kerja di lingkungan kerja memberikan penjelasan terkait pembiayaan jaminan kecelakaan kerja, bahwa segala dibiayai oleh BPJS Ketenagakerjaan, mulai kesehatan dan



peralatan dari saat kejadian kecelakaan kerja sampai dengan pemulihan. Berikut rincian pembiayaan penetapan jaminan kecelakaan kerja informan BP :

Tabel 4.8 Rincian Biaya Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja Informan BP

<b>Biaya</b>	<b>Jumlah</b>
Transportasi	Rp 0
Rontgen	Rp 90.000,-
UGD	Rp 80.000,-
Biaya Rawat Inap 2 Hari	Rp 300.000,-
Jasa Dokter	Rp 4.185.250,-
Perawatan	Rp 500.000,-
Biaya Administrasi	Rp 90.000,-
Biaya Obat	RP 988.750,-
<b>Total : Rp 6.234.000,-</b>	

Sumber: Manajer Kesehatan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember (3 Maret 2016)

Kesimpulan dari poin diatas mengenai pembiayaan kecelakaan kerja, bahwa tenaga kerja melalui perusahaan mendapatkan pembayaran pembiayaan kecelakaan kerja dari badan penyelenggara atas biaya yang harus dibayarkan dari adanya kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember dengan jumlah pembiayaan secara keseluruhan dan tidak ada batasan pembiayaannya sampai dengan tenaga kerja kembali sembuh seperti sedia kala.

#### 4.2.3.3 Pelaporan Kecelakaan Kerja

Tahap yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan dalam pelaksanaan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember merupakan hal yang penting karena berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan secara keseluruhan. Pelaksanaan kebijakan merupakan suatu proses usaha untuk mewujudkan suatu kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam realita nyata. Pelaksanaan kebijakan merupakan suatu kegiatan untuk menimbulkan hasil (*outputs*), dampak (*outcomes*), dan manfaat (*benefit*), serta dampak (*impacts*) yang dapat dinikmati oleh kelompok sasaran (*target groups*) (Widodo, 2006:88).

Pada tahap pelaporan kecelakaan kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan berdasarkan dimana perusahaan wajib melaporkan tenaga kerja yang

mengalami kecelakaan kerja kepada pihak badan penyelenggara dan dinas tenaga kerja guna pendataan dan pengklaim untuk pembiayaan percepatan kesembuhan tenaga kerja. Pada sesi wawancara dengan informan SH selaku koordinator dan yang mengetahui dalam proses pelaporan kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember menjelaskan sebagai berikut :

“...setelah saya mendapatkan berita acara dan berkas-berkas lainnya, lalu kita akan koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan berkas-berkas yang dibutuhkan. Setelah itu kita laporan ke dinas tenaga kerja setelah itu kita urusi berkas-berkasnya koordinasi. Ya sudah kita klaimkan biayanya ke jamsostek/BPJS ketenagakerjaan wilayah jember. Kalau rumah sakitnya sudah jadi (apa namanya) *trauma center* bisa langsung ke rumah sakit *trauma center* langsung koordinasi dengan BPJS ketenagakerjaan yang ada di tempat itu. Kalau ndak (tidak) bisa kita klaimkan ke BPJS Ketenagakerjaan Gambir, karena kereta api bekerja sama nya dengan BPJS Gambir tidak dengan BPJS wilayah lain.” (SH: 3 Maret 2016)

Berdasarkan keterangan informan SH, senada dengan penjelasan informan FY mengenai pelaporan kecelakaan kerja guna kebutuhan dalam pelaksanaan kecelakaan kerja secara keseluruhan :

“Tugas dari pelaksana SDM ketika terjadi kecelakaan kerja dengan membuat berita acara dan teleksgram dan diserahkan kepada pihak kesehatan untuk memenuhi persyaratan administrasi klaim kepada BPJS dan pelaporan bahwa telah terjadi kecelakaan kerja.” (FY: 19 Oktober 2016)

Tindakan yang harus segera dilakukan dalam proses pelaporan adalah pengurusan pelaporan biaya rumah sakit pekerja kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan dengan memenuhi berkas persyaratan yang dibutuhkan untuk klaim jaminan kecelakaan kerja. Lalu pihak perusahaan atau pun koordinator di Daerah Operasi IX Jember melaporkan kepada pihak dinas tenaga kerja untuk melaporkan bahwa telah terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Menurut keterangan informan SH jika rumah sakit yang menangani sudah masuk kategori *trauma center* yang artinya rumah sakit yang sudah bekerjasama dengan pihak BPJS itu tinggal dari pihak rumah sakit yang akan berkoordinasi dengan pihak BPJS di daerah setempat. Jika rumah sakit yang menjadi rujukan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tersebut belum

masuk *trauma center* maka pihak dari PT KAI akan melakukan pengklaiman ke BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir, karena pihak PT KAI mensentralisasikan seluruh kepesertaan tenaga kerjanya ke BPJS cabang Jakarta Gambir tersebut tidak dengan BPJS diwilayah masing-masing. Selanjutnya pada waktu yang berbeda dari hasil wawancara bersama informan SH pada tanggal 22 maret 2016 menyatakan bahwa:

“Jadi kalau ada kecelakaan kita urusi berkas kita laporan DISNAKER Daerah terus kita klaim ke pusat.” (SH: 22 Maret 2016)

Hal senada pun dijelaskan oleh informan JA selaku kepala bidang pemasaran di BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir bahwa :

“KAI itu kan sentralisasi, cepat tanggap dan cukup bagus selama ini dalam penanganan kecelakaan kerja, karena kita pun sering banyak komunikasi untuk pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja sampai 2 minggu sekali ataupun 1 bulan sekali untuk memberikan laporan dengan begitu banyaknya tenaga kerja yang ada di PT KAI Sekarang mendekati 28.000 lebih.” (JA: 21 April 2016)

Kepesertaan tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) secara keseluruhan di pusatkan ke BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Gambir, yang pada akhirnya seluruh pengklaiman masuk disatu pusat saja. Penuturan yang diberikan oleh informan SH bahwa setiap ada kecelakaan kerja akan melaporkan dinas tenaga kerja yang ada didaerah. Berdasarkan penjelasan informan JA bahwa PT KAI (Persero) sudah cepat tanggap atau responsif dalam penangan kecelakaan kerja yang selama ini terjadi. Karena pada dasarnya dengan setiap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sampai tertangani dengan baik maka sudah masuk segala pelaporan pengklaiman dan pelaporan pada dinas tenaga kerja yang ada didaerah.

Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 pada bab v (pasal 43) tata cara pelaporan dan penetapan jaminan kecelakaan kerja bahwa “pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan instansi setempat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan. Sudah jelas bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember telah melaksanakan tanggung jawab perusahaan dalam penanganan, pembiayaan dan pelaporan tenaga kerja

yang mengalami kecelakaan kerja. Sebagaimana penjelasan Mazmanian dan Sabatier (1983:4) dalam Widodo (2006:87) bahwa hakikat utama implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan. Pemahaman tadi mencakup usaha-usaha untuk mengadministrasikannya dan untuk menimbulkan dampak nyata atau kejadian-kejadian. Definisi ini menekankan tidak hanya melibatkan perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, tetapi juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang berlangsung atau tidak langsung dapat memengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat dan akhirnya berdampak pada yang diharapkan (*intended*) maupun yang tidak diharapkan (*unintended*) dari suatu program.

Dari penjelasan diatas kesimpulannya adalah dalam pelaporan kecelakaan kerja oleh pihak unit kesehatan dan unit sumber daya manusia telah melengkapi berkas-berkas yang dibutuhkan guna memenuhi persyaratan ketika terjadi kecelakaan kerja dan pelaporan kepada dinas tenaga kerja.

#### **4.3 Dampak Kecelakaan Kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember**

Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan kehilangan-kehilangan baik berupa luka, sakit, kematian, kerusakan peralatan, material yang kesemuanya membutuhkan biaya penggantian. Kehilangan juga dapat meliputi kehilangan waktu, produksi dan penjualan. Kecelakaan kerja memunculkan kebutuhan akan layanan pengangkutan, pencatatan, penelitian, pembersihan, layanan hukum dan medis, rumah sakit rehabilitasi dan pemulihan nama baik dari *image public*. Semuanya ini membutuhkan biaya uang. Bahkan menurut Brauer (1990) dan Siegel (1962) dalam winarsunu (2008:95) kecelakaan kerja adalah sesuatu yang amat mahal. Dari penjelasan tersebut bahwa dampak dari adanya kecelakaan kerja akan menyebabkan dampak tidak hanya dari satu pihak tetapi dari pihak perusahaan, dan pihak masyarakat.

Dampak dari adanya kecelakaan kerja dapat memberikan penurunan produktifitas bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Menurut winarsunu (2008:96) bahwa adanya biaya tidak langsung yang meliputi hilangnya waktu karena kecelakaan, kerusakan, menyewa dan melatih orang untuk mengganti pekerja yang luka, waktu yang digunakan manajemen untuk membuat laporan dan penelitian, berhentinya pekerjaan oleh pekerja-pekerja lain, dan biaya-biaya kesejahteraan. Terjadinya kecelakaan kerja berpengaruh terhadap kondisi fisik pekerja, produktivitas menjadi menurun dan pastinya kerugian bagi perusahaan karena ada aktivitas menurun dari dampak terjadi kecelakaan kerja. Dampak yang terjadi pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember, begitu terasa bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Sebagaimana dampak yang terjadi kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan menurunnya produktifitas kerja (dampak pekerjaan) dan tidak berfungsi sementara anggota badan (dampak fisik), maka disini akan dijelaskan dari kedua dampak tersebut. Hasil dari temuan lapangan berdasarkan wawancara dengan informan SH menjelaskan dampak secara produktifitas kerja bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

“Kalau dampak ke pekerjaan adanya kecelakaan kerja bagi tenaga kerja, yah pastinya produktifitas si pekerja menurun mas, jadi terbatas gitu mas, tidak seperti sebelum kecelakaan lebih maksimal pas bekerjanya.” (SH: 22 Maret 2016)

Penjelasan informan SH dari hasil wawancara menyatakan bahwa adanya penurun produktifitas kerja yang menyebabkan terhambat aktifitas kerja dari tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Dari dampak secara produktifitas berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja PT KAI (Persero) Daerah Operasi IX Jember mulai dari informan BP dalam wawancara pada tanggal 10 Maret 2016 sebagai berikut :

“Dampaknya sih yah, disana (stasiun Kotok) itu walaupun *ndak* bisa dinas PPKA (Pemimpin Perjalanan Kereta Api), saya tetap dinas KS gak melayani perka (Perjalanan Kereta), cuman saya minta wakilan dari stasiun sebelah, jadi yang dinas PPKA stasiun sebelah, karena memang kondisi saya gak bisa pegang *handle* (tuas) sampai 4 bulan saya minta perwakilan, sebetulnya terlalu lama *hehehe* kerjanya cuman *teko-teko* absen *tok* kan gak enak, akhirnya saya minta *back*

dulu buat pindah ke kawat dan tadinya saya gak berpikir kesana yang penting saya tidak *berkecimpung* di PPKA dulu, karena memang sebenarnya kalau dipaksakan dengan tangan kiri bisa itu pelayanan, tapi *ndak* maksimal kalau di kereta api. Karena kalau asal narik layanan *handle* itu semua bisa, tapi hasilnya gak sesuai karena pakai teknik gak asal tarik begitu aja dan kalau dipaksakan pun kekuatannya kurang.” (BP: 10 Maret 2016)

Seperti yang dijelaskan oleh informan BP dampak yang terjadi pada penurunan produktifitas informan setelah mengalami kecelakaan kerja yang dialaminya, bahwa dari penjelasan informan BP yang biasanya sebagai kepala stasiun kecil merangkap menjadi pemimpin perjalanan kereta api (PPKA) pula tidak dapat melayani perjalanan kereta api dan hanya datang sebagai kepala stasiun saja. Dengan kondisi informan BP yang tidak bisa memegang tuas (*handle*) untuk melayani perjalanan kereta api, pada akhirnya meminta perwakilan kepada stasiun terdekat sampai dengan jangka waktu 4 bulan mulai dari pasca kecelakaan kerja januari 2015 guna menggantikan sementara dinas PPKA di stasiun kotok. Namun dari penjelasan informan BP dengan kesadaran bahwa tidak bisa bekerja secara maksimal dan sudah begitu lama dengan datang sebagai kepala stasiun dan hanya absen saja pada akhirnya pindah sementara dan tidak terlibat di operasional kereta api yaitu sebagai kepala stasiun dan PPKA terlebih dahulu dengan melihat kondisi yang terlalu lama untuk menggantikan tugas dari informan BP. Dinas sebagai PPKA itu tidak sembarangan yang angkat tuas begitu saja tapi harus memiliki keahlian khusus dalam melaksanakan tugasnya.

Keterbatasan tenaga kerja pasca mengalami kecelakaan kerja dengan menurunnya produktifitas kerja sangat dirasakan dari informan RP dengan kecelakaan kerja kategori lalu lintas, berikut penjelasan wawancara informan RP :

“Kalau dampaknya terlihat lah yah, karena kita kan pekerjaan sehari-hari dilapangan yah pak gerak nya mungkin juga terbatas pak, kalau semisalkan ngecek sinyal untuk naik itu masih rag-ragu *ndak* seperti waktu pas sehat begitu mas.” (RP: 16 Maret 2016)

Lanjut penuturan informan RP :

“Kalau ke sosial begitu mas, gak bisa bekerja secara maksimal, untuk kegiatan sehari-hari pun jadi *minder* juga yah mas *hehehe* biasanya kan fit jadi terbatas untuk beraktivitas.” (RP: 16 Maret 2016)”

Dengan melihat kondisi informan RP pada saat dilakukan wawancara di stasiun pasuruan, menuturkan dampak dari kecelakaan kerja yang menjadikan adanya penurunan aktifitas pekerjaan dan terbatasnya dalam melakukan pekerjaan. Terbatasnya ruang gerak dalam bekerja informan BP menyebabkan keraguan untuk melakukan sebagai pekerja di unit sintelis semisalkan untuk menaiki tower-tower jika diperlukan dan pada akhirnya hanya melakukan pekerjaan yang bisa dilakukan oleh informan BP artinya hanya bekerja sesuai dengan kemampuan setelah pasca kecelakaan kerja tersebut. Tidak hanya menjadi kurang maksimalnya dalam bekerja tapi yang dirasakan oleh tenaga kerja adalah rasa malu dalam melakukan aktifitas sehari-hari baik dalam pekerjaan maupun dalam lingkungan sosialnya.

Sementara dampak dari pasca kecelakaan kerja dengan menurunnya produktifitas kerja yang dirasakan oleh informan WS pada saat melakukan wawancara pada tanggal 11 maret 2016 sebagai berikut :

“Dampak pada pekerjaan yah begitu pak, saya jadinya *ndak* (tidak) bisa bekerja selama satu minggu, karena memang untuk percepatan kesembuhan saya. Sampai pas masuk kerja pun tangan saya masih belum bisa bekerja maksimal dan untuk ngecek lintas pun saya biasanya di gonceng oleh rekan saya, karena kan masih ada trauma kalau naik motor dan biasanya kalau ke lintas ikut bekerja seperti *lesstring wesel* tapi sehabis kecelakaan saya hanya bisa datang dan kontrol rekan-rekan kerja saya pak” (WS: 11 Maret 2016)

Dari informasi diatas dapat diketahui dengan adanya penurunan produktifitas kerja informan WS yang mana biasanya bisa sampai dengan turun langsung menjalankan pekerjaannya sebagai unit jalan rel dan jembatan (JJ), tapi pasca terjadinya kecelakaan kerja tidak dapat bekerja secara maksimal dan hanya kontrol dari rekan-rekan yang bekerja. Sementara itu informan WS tidak bisa bekerja selama satu minggu guna penyembuhan dari kecelakaan kerja kategori lalu lintas yang dialaminya.

Menurut Sucipto (2014:95-96) menjelaskan bahwa hari kerja yang hilang (*lost work days*) merupakan setiap hari kerja dimana seseorang pekerja tidak dapat mengerjakan seluruh tugas rutinnnya karena mengalami kecelakaan kerja atau sakit akibat pekerjaan yang dideritanya. Hari kerja hilang ii dapat dibagi menjadi dua

macam ; (a) jumlah hari tidak bekerja (*days away from work*) yaitu semua hari kerja dimana seseorang pekerja tidak dapat mengerjakan setiap fungsi pekerjaannya karena kecelakaan kerja atau sakit akibat pekerjaan yang dideritanya. (b) jumlah hari kerja dengan aktivitas terbatas (*days of restricted activities*) yaitu semua kerja dimana seorang pekerja karena mengalami kecelakaan kerja atau sakit akibat pekerjaan yang dideritanya, dialihkan ke pekerjaan lain atau pekerja tetap bekerja pada tempatnya tetapi tidak dapat mengerjakan secara normal seluruh tugasnya.

Dampak yang dirasakan oleh tenaga kerja tentu begitu terasa yang menjadikan adanya penurunan produktifitas bekerja bahkan sampai ada pemindahan pekerjaan sementara guna pemenuhan kerja secara maksimal oleh perusahaan. Dengan cara pemindahan kerja maupun pengurangan aktivitas kerja sangat membantu tenaga kerja guna mengembalikan kembali kondisi produktifitas kerja seperti semula.

Berbeda dengan dampak pada kondisi fisik tenaga kerja, ternyata pada akhirnya menyebabkan penurunnya produktifitas kerja dari dampak fisik pasca mengalami kecelakaan kerja, sebagaimana pada wawancara yang dilakukan pada informan SH sebagai unit pelaksana jaminan sosial tenaga kerja di Daerah Operasi IX Jember.

“Dampak secara fisik pastinya ada mas, seperti pak wasito itu karena kecelakaan lalu lintas sampai harus di operasi soalnya tulang punggung nya bermasalah sama luka-luka dari kecelakaan itu. Sama itu mas, kalau pak bambang itu kan tangannya keseleo akibat jatuh itu pergelangan tangannya patah jadi yah gitu gak balik lagi seperti semula tangannya itu”. (SH: 3 Maret 2016)

Secara dampak fisik yang dialami oleh tenaga kerja pada saat tertimpa kecelakaan kerja seperti penjelasan informan SH sebagaimana dari pelaksana dan yang lebih mengetahui dengan dampak yang diakibatkan dari tenaga kerja berdasarkan jenis kecelakaan kerjanya. Hal senada diungkapkan oleh informan BP mengenai dampak fisik yang dirasakan dari terjadinya kecelakaan kerja yang dialaminya, berikut penuturan informasi terkait dampak secara fisik oleh informan BP :

“Apa yah, soalnya kalau memang kecelakaannya sih jatuh biasa tapi efek itu karena jatuhnya saya posisi nya ndak bener ketahan berat



badan juga, kan otomatis buat nahan itu ugel-ugel nya yang disini kan (menunjuk pergelangan tangan). Yah mungkin gak bisa full kayak gini (menegakkan telapak tangan dengan yang satunya bisa lurus menghadap keatas yang satunya hanya 75%) itu full sudah, kalau yang ini gak kan yang ini wes cuman segini. Pokoknya pas kejadian saya gak mikir harus kembali dulu posisi tangan langsung dibalikkan, mungkin patah juga, saya kira sebelumnya sudah patah, cuman saya mbalikno ndisek, soalnya kalau nunggu beberapa jam sakit malah luar biasa, kan kalau kejadian kan masih lemas. Yah langsung kayak kantil-kantil koyok gak nempel. saya sebelumnya belum tau kalau itu patah. Jadi kalau jatuhnya seperti ini kan hanya keseleo karna masih bisa nahan, kalau kayak gini kan otomatis yang buat nahannya hanya tulang aja jadi berputar. (BP: 10 Maret 2016)

Berdasarkan informasi dari informan BP adalah ada dampak fisik yang menyimpannya. Dengan posisi jatuh yang tidak pas menyebabkan telapak tangan terbalik dikarenakan pada saat kejadian jatuh di wesel utara stasiun kotok, informan jatuh tidak dengan posisi yang tepat yang mengakibatkan sampai dengan saat ini dampaknya tidak bisa menegakkan telapak tangan secara penuh. Kejadian kecelakaan kerja yang menimpa pada informan BP begitu cepat tetapi dampak secara fisik dari kejadian tersebut begitu terasa sampai dengan saat ini dengan melihat perbandingan tangan yang sebelah kiri bisa tegak secara penuh. Lanjutnya keterangan dari informan BP terkait dampak fisik yang dirasakan oleh informan BP:

“Kalau sarafnya mungkin tetap gandel gitu, karena tulangnya aja, gak ada masalah dengan sarafnya juga. Mungkin waktu itu saya salah muter, ke sebelah kiri atau ke kanan, jadi terkadang pas bangun tidur itu *koyok e iki aku salah muter e* (sepertinya ini aku salah putar), kayak *ndak* (tidak) pas gitu rasanya. Jadi umpunya saya harus nya putar ke kiri ini malah ke kanan *hehehe* karena memang gak terjadi pendarahan hanya di tulangnya aja, karena bukan tabrakan yah yang bisa berdarah gitu. Pokoknya yang di pikir waktu mengambilkan posisi tangan saya, spontanitas sudah itu. Soalnya kan ini memang untuk pekerjaan saya ke depannya masa kerja juga masih panjang, saya harus kerja yang bagaimana karena kan saya orang lapangan (operasional).” (BP: 10 Maret 2016)

Secara spontanitas yang dilakukan oleh informan BP pada saat kecelakaan kerja yang dimana telapak tangan yang asalnya terbalik dan langsung dibalik tanpa memikirkan rasa sakit yang dirasakan, walaupun tidak terjadi pendarahan tetapi

dampak fisik yang dialami oleh informan BP berdampak hingga saat ini. Hal tersebut dilakukan guna kelancaran untuk pekerjaan kedepannya dengan melihat masa kerja yang masih panjang dan bekerja pada unit operasional dilapangan.

Pada informan selanjutnya mengenai dampak fisik dari terjadinya kecelakaan kerja dengan kategori lalu lintas yang dirasakan oleh informan RP dan informan WS, berikut informasi dari wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 maret dan 16 maret 2016 :

“...cedera, secara kondisi fisik tulang siku saya ini patah yah akibat terbentur ke aspal itu pak. Keterbatasan gerak itu mas gak bisa maksimal kerjanya, kemungkinan jangka waktu 1 sampai 2 tahun lah, untuk 2 tahun sudah kembali pulih lah pak, kalau untuk tulang minimal 1 tahun pak penyembuhannya.” (RP: 16 Maret 2016)

Secara dampak fisik yang dirasakan oleh informan RP adalah pada bagian tulang siku patah yang diakibatkan terbentur ke aspal pada saat akan pulang bekerja dari stasiun pasuruan ke kantor unit sintelis yang berada di stasiun probolinggo. Pada akhirnya menyebabkan tangan kanan informan mengalami patah tulang pada bagian siku dan harus di *gift* guna penyembuhan dengan jangka waktu 1 sampai dengan 2 tahun dari kejadian kecelakaan kerja informan RP pada tanggal 6 agustus 2015.



Gambar 4.3 Kondisi dampak fisik yang dialami oleh Informan RP

Dari keterangan gambar tersebut terlihat kondisi fisik informan RP pada saat dilakukan wawancara di stasiun pasuruan, nampak jelas berdasarkan keterangan yang dijelaskan oleh informan bahwa kondisi tulang siku tangan kanan yang patah dan sampai dengan saat diwawancarai informan RP masih menggunakan *gift* guna

penyembuhan kondisi fisik dari dampak kecelakaan kerja yang dialaminya. Pada informan WS yang sama mengalami kecelakaan kerja dengan kategori lalu lintas mengalami dampak fisik yang dialaminya, berikut hasil informasi dari informan WS mengenai dampak fisik yang dirasakan :

“Kecelakaan kerja saya tidak ingat langsung di gonceng sama orang tidak tahu, tahu-tahu sudah ada di puskesmas krikilan baru ke RS Krikilan. Saya kan harus operasi pak disini kan putus di tulang belakang ini *rontgen* ada tapi karena saya putus itu separuh masih ada yang *ndak dol* ada yang retak begini.” (WS: 11 Maret 2016)

Kecelakaan kerja yang membawa informan WS harus dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan pertolongan lebih yang sebelumnya sudah dibawa ke puskesmas krikilan tapi pada akhirnya harus dirujuk ke rumah sakit krikilan. Alasan yang utama harus dirujuk ke rumah sakit adalah tindakan operasi dengan adanya tulang punggung yang retak dan luka-luka yang dialami oleh informan WS.



Gambar 4.4 Kondisi dampak fisik yang dialami oleh Informan WS

Pada gambar diatas melihat bahwa kondisi kecelakaan kerja yang dialami oleh informan WS begitu parah dan perlu mendapatkan perawatan yang serius dan memperlihatkan sedang dilakukan penanganan dari tim perawat rumah sakit krikilan, banyuwangi, jawa timur. Dampak kecelakaan kerja yang terjadi pada tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember terdapat 2 dampak yang dirasakan oleh tenaga kerja (1) Penurunan produktivitas kerja, dengan terbatasnya bekerja dari tenaga kerja pasca mengalami kecelakaan kerja dan (2) Kondisi fisik tenaga kerja, adanya beberapa perubahan fisik dari tenaga kerja pasca mengalami kecelakaan kerja.

#### 4.4 Kesejahteraan Tenaga Kerja

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan risiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar. Pada dasarnya program yang diatur dalam undang-undang tersebut menekankan perlindungan bagi pekerja/buruh yang relatif mempunyai kedudukan yang lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruhnya.

Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IX Jember mendapatkan manfaat besar baik itu bagi perusahaan selaku pemberi kerja dan tenaga kerja yang mengalami kerja. Manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja terutama pada saat terjadinya kecelakaan kerja di Daerah Operasional IX Jember dapat dilihat dari mulai pembiayaan yang sudah ada dalam perencanaan oleh pihak perusahaan untuk kesejahteraan tenaga kerjanya. Informasi tersebut disampaikan oleh informan SH selaku pelaksana dan dari ketiga informan lainnya sebagai penerima manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja tersebut.

“Manfaatnya saya kira dari segi perlindungan, jadi pekerja itu terlindungi dari biaya-biaya yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja, biayanya seandainya besar pun pekerja tidak akan merasa berat untuk membayar. Jadi sudah terlindungi sudah di klaimkan, perusahaan pun sudah membiayai.” (SH: 3 Maret 2016)

Dari informasi yang disampaikan oleh informan SH diatas dapat diketahui bahwa manfaat yang dapat dirasakan dari adanya jaminan sosial tenaga kerja dari segi perlindungan bagi pekerja / buruh. Hal tersebut guna tenaga kerja dapat terlindungi dari pembiayaan saat terjadi kecelakaan kerja yang mungkin di luar kemampuan tenaga kerja tersebut. Tidak hanya dalam bentuk perlindungan, tetapi

untuk pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja, hal ini di jelaskan oleh informan SH pada wawancara yang kedua tanggal 22 maret 2016 sebagai berikut :

“Kita di daftarkan di BPJS ketenagakerjaan otomatis kan kalau ada masalah kecelakaan kerja, kecelakaan masalah di kereta api itu kan sudah tercover oleh BPJS dan asuransi, pekerja yah lebih *safety* pekerja lebih terlindungi hak-haknya.” (SH: 22 Maret 2016)

Dengan didaftarkannya tenaga kerja di BPJS ketenagakerjaan tentunya menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-haknya tenaga kerja sebagaimana yang terjadi pada perjanjian kerja awal dengan perusahaan. Dengan telah di daftarkannya tenaga kerja menjadikan bahwa pekerja sudah terlindungi ketika terjadi kecelakaan kerja. Hal senada disampaikan oleh informan RP pada tanggal 16 maret 2016, bagaimana manfaat yang dirasakan oleh informan sebagai penerima manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja.

“Manfaatnya meringankan yang bersangkutan yang mengalami kecelakaan kerja, bahkan kalau mungkin masih ada jamsostek lebih baik pelayanannya. Jamsostek sebagai bentuk perlindungan dan jaminan pak, karena sewaktu-waktu kita terjadi hal-hal yang tidak diinginkan kita masih punya tabungan dan jaga-jaga.” (RP: 16 Maret 2016)

Penjelasan dari informan RP sebagai peserta dan yang mendapatkan manfaat secara langsung dari adanya jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial terutama pada kecelakaan kerja tersebut akan terasa manfaatnya sendiri saat tenaga kerja tersebut mengalami kecelakaan kerja, jadi jaminan sosial bisa menjadi tabungan tidak terkira bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja tersebut. Menurut Asyhadie (2013:36) menjelaskan salah satu dari manfaat dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja bahwa jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/ buruh dan ketenangan bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja. Sebagaimana penjelasan dari informan RP dalam wawancara, sebagai berikut.

“Untuk kesejahteraan yah mencukupi pak “Alhamdulillah”, pihak pribadi lebih meningkatkan motivasi untuk kerjanya aja pak, jadi saya sebagai pekerja itu hak-haknya sudah terpenuhi dan timbal baliknya juga.” (RP : 16 Maret 2016)

Berdasarkan penjelasan informan RP bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja ternyata tidak hanya sebagai pemenuhan hak informan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja, bahkan hal tersebut akan disadari setelah informan mengalami kecelakaan kerja dan mendapatkan manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja.

Manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja tidak hanya mendorong untuk produktivitas kerja dan telah terencana usaha dari perusahaan dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, tetapi dalam bentuk manfaat lain seperti yang dirasakan oleh informan WS yang mengalami kecelakaan kerja kategori lalu lintas adalah menimbulkan ikatan yang lebih kuat kepada perusahaan serta kenyamanan bagi tenaga kerjanya. Seperti pada penjelasan informasi dari informan WS sebagai berikut :

“JAMSOSTEK itu sebetulnya sangat perlu dan penting, artinya begini pak dikala kita nanti, yah orang kan ndak tau suatu saat di pekerjaan tapi kita ndak ingin yah pak artinya, disitu lah pak kita itu dikontrakan supaya tidak ada kesulitan ketika terjadi sesuatu artinya jaminan sosial contoh kayak kemarin begitu saya ditangani langsung, di minta suratnya langsung di tangani semuanya dan obatnya. Pokoknya semuanya lancar pak ndak-ndak harus ditawar dan itu semuanya langsung ditangani, tidak harus bayar sendiri dan itu langsung semuanya lancar untuk mendukung kami pak. JAMSOSTEK itu sebagai bentuk jaminan dan perlindungan artinya begini pak kalau jaminan belum tau lah, tapi kalau perlindungan itu contoh kemarin yang saya alami tidak ada kesulitan begitu pak, dari adanya JAMSOSTEK sangat membantu artinya ndak sia-sia lah pak dari saya mengikutinya.” (WS: 11 Maret 2016)

Penjelasan dari informan WS tersebut dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja dengan tujuan positif merasa tidak menjadikan beban bagi informan jika harus ada pemotongan untuk pembayaran iuran BPJS, karena informan begitu merasakan dari adanya jaminan sosial tenaga kerja pada saat informan mengalami kecelakaan kerja. Dalam proses penanganan pun tidak menemukan hambatan dan mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan guna percepatan kesembuhan dari informan.

Berdasarkan diatas dapat dimaknai bahwa dari teori Asyhadie (2013:36) bahwa ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya

jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yaitu : (1) jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja, (2) dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu, (3) dengan adanya jaminan sosial praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja diperusahaan tersebut serta tidak berpindah ke tempat lain dan (4) dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Keterkaitan dengan penemuan diatas dimaknai juga dengan pendapat Midgley dalam Adi (2013:4) kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan atau kondisi kehidupan manusia yang tercipta ketika berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik, ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan. Dan dalam undang-undang nomor 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial, pasal 1 ayat 1 bahwa kesejahteraan sosial ialah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri. Jelas bahwa pemberian hak pada tenaga kerja yaitu jaminan sosial tenaga kerja untuk memberikan kebutuhan sebagai tenaga kerja dan kegiatan usaha kesejahteraan sosial bagi perusahaan. Manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja selaku penerima manfaat dari program jaminan kecelakaan kerja begitu terasa, tidak hanya sebagai perlindungan sosial dan ekonomi, tetapi sebagai pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja dalam kenyamanan dan keamanan pada saat bekerja.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Merujuk pada uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang, pokok pembahasan, tinjauan pustaka dan hasil pembahasan penelitian mengenai kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut.

1. Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember telah melaksanakan kewajiban sebagai pemberi kerja kepada tenaga kerja terutama saat mengalami kecelakaan kerja. Pelaksanaan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja di Daerah Operasi IX Jember dapat di golongan menjadi beberapa tahapan sebagai berikut :
  - a. Bahwa ketika ada tenaga kerja yang bergabung dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) maka akan secara otomatis tenaga kerja terdaftar dalam kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja serta pihak perusahaan sudah jelas menjalankan sesuai dengan yang peraturan kebijakan yang sudah ada mengenai pemberian jaminan sosial tenaga kerja.
  - b. Penanganan ketika terjadi kecelakaan kerja Daerah Operasi IX Jember melakukan penanganan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan cara evakuasi ke rumah sakit terdekat dengan kecelakaannya dan melakukan perawatan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan sampai sembuh.
  - c. Pembayaran kecelakaan kerja, tenaga kerja melalui perusahaan mendapatkan pembayaran pembiayaan kecelakaan kerja dari badan penyelenggara atas biaya yang harus dibayarkan dari adanya kecelakaan kerja di Daerah Operasi IX Jember dengan jumlah pembiayaan secara keseluruhan dan tidak ada batasan pembiayaannya sampai dengan tenaga kerja kembali sembuh seperti sedia kala.
  - d. Pelaporan kecelakaan kerja oleh pihak unit kesehatan dan unit sumber daya manusia telah melengkapi berkas-berkas yang dibutuhkan guna



memenuhi persyaratan ketika terjadi kecelakaan kerja dan pelaporan kepada dinas tenaga kerja.

2. Dampak kecelakaan kerja yang terjadi pada tenaga kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember terdapat 2 dampak yang dirasakan oleh tenaga kerja (1) Penurunan produktivitas kerja, dengan terbatasnya bekerja dari tenaga kerja pasca mengalami kecelakaan kerja dan (2) Kondisi fisik tenaga kerja, adanya beberapa perubahan fisik dari tenaga kerja pasca mengalami kecelakaan kerja.
3. Manfaat dari adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja selaku penerima manfaat dari program jaminan kecelakaan kerja begitu terasa, tidak hanya sebagai perlindungan sosial dan ekonomi, tetapi sebagai pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja dalam kenyamanan dan keamanan pada saat bekerja.

Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja dari adanya kecelakaan kerja yang terjadi di Daerah Operasi IX Jember dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Mulai dari kepesertaan yang diberikan oleh perusahaan pada tenaga kerja dan ketika terjadi kecelakaan kerja dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja dapat merehabilitasi tenaga kerja serta memberikan kenyamanan dan keamanan dengan diberikannya jaminan sosial tenaga kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil temuan-temuan penelitian menunjukkan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja pada kecelakaan kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember . Berdasarkan data yang diperoleh dan tujuan penelitian ini serta kesimpulan sebagaimana tersebut diatas maka terdapat beberapa saran yang bisa dikemukakan penulis, diantaranya adalah :

1. PT Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya Daerah Operasi IX Jember hendaknya dapat mempertahankan hasil dari kebijakan yang telah sesuai dengan peraturan yang sudah ada dari jaminan sosial tenaga kerja dan dapat mengembangkan pelayanan kepada tenaga kerja jika sewaktu-waktu kembali terjadi kecelakaan kerja.

2. Bagi tenaga kerja harus bisa lebih mengamankan diri jika terjadi sesuatu yang dapat membahayakan bagi tenaga kerja dengan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan dapat melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah di berikan perusahaan melalui pelatihan K3 serta jika terjadi kecelakaan kerja, tenaga kerja harus bisa menyuarakan hak sebagai tenaga kerja untuk mendapatkan kesejahteraan tenaga kerja seperti melalui jaminan sosial tenaga kerja kepada pihak pemberi kerja.
3. Sifat kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja yang sentralisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir, pihak perusahaan bisa melakukan koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan daerah dimana tenaga kerja tinggal, guna lebih bisa efektif dalam pengadministrasian ketika terjadi kecelakaan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Adi, Isbandi Rukmito. 2013. *Intervensi Komunitas & Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Akbar, Faisal. 2003. *Dimensi Hukum Dalam Pemerintahan Daerah, Cetakan Pertama*. Medan:Pustaka Bangsa Press.
- Asikin, H.Zainal. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2001. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- International Labour Organization. 2008. *Jaminan Sosial;Konsensus Baru*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI.
- Iskandar, Muhaimin. 2011. *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Mantra, Ida Bagus. 2004. *Filosafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Masduki, dkk. 2015. *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial, Persepektif Kebijakan Sosial yang Memberikan Jaminan Perlindungan Warga Negara*. Malang: Intrans Publishing.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi.
- Nawawi, H. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sanapiah, Faisal. 1990. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: Yayasan Asah Asih Asuh.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2007. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Suharto, Edi. 2010. *Analisis Kebijakan Publik, Panduan Praktis Mengkasi Masalah dan Kebijakan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Randall. S. Schuler dan Sussan E Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi keenam, Cetakan 1. Jakarta: Erlangga
- Ridley, John. 2008. *Kesehatan dan Keselamatan kerja(Ikhtisar) edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Snelbecker, Glenn. 1974. *Learning theory, Insturctional Theory and Psychoeducational Design*. New Jersey: Prentice Hall.
- Subarsono, AG. 2006. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sulastomo. 2008. *Sistem Jaminan Sosial Nasional, Sebuah Introduksi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Universitas Jember Press
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik, Teori dan Proses Edisi Revisi*. Yogyakarta: Media Presindo.
- Winarsunu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press.

**Internet :**

- <http://www.bappenas.go.id/get-file-server/node343/pdf>. diakses pada tanggal 11 April 2015 12.32 WIB.
- <http://infopublik.id/read/43735/peningkatan-kualitas-tenaga-kerja-seiring-dengan-tuntutan-kebutuhan.html> diakses pada tanggal 24 september 2015 20.02 WIB.
- <http://www.scribd.com/doc/20918901/Makul-Jaminan-Sosial-semester-III-Konsepsi-Jamsos-by-Milly-Mildawati> diakses pada tanggal 11 April 2015 12.37 WIB
- <http://www.liputan6.com/photo/ekonomi/2014-bpjs-mendata-angka-kecelakaan-kerja-masih-tinggi-215858074> diakses pada 10 April 2015 21.27 WIB.
- [https://www.kereta-api.co.id/media/document/annual\\_report\\_2015.pdf](https://www.kereta-api.co.id/media/document/annual_report_2015.pdf) diakses pada 19 Oktober 2015 17.56 WIB.
- <https://pusdatinaker.balitin.go.id> diakses pada tanggal 25 September 2015.

**Jurnal Ilmiah :**

- Gravel Sylvie, Jacques Rhaeume & Gabrielle Legendre. 2011. *Strategies to Develop and Maintain Occupational Health and Safety Measures in Small Businesses Employing Immigrant Workers in Metropolitan Montreal*. Journal International of Workplace Health Management Vol 4 No 2.

Haryoto, K. 1999. Karakteristik Dampak Terhadap Kesehatan, Materi Pelatihan Product Life – Cycle Analysis On Argo Industry. Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Bekerjasama dengan Pusat Penelitian Lingkungan Hidup Institut Teknologi Bandung (6-18 Desember 1999).

Katsuro, Gadzirayi, Taruwona and Suzaanna Mupararano. 2010. *Impact Of Occupational Health and Safety on Workers Productivity : A case of Zimbabwe food Industry*. African Journal of Bussiness Management Vol.4 (13)

**Undang-Undang :**

Republik Indonesia. 1992. Undang-Undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992, No 3468. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, No 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang No 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009, No 4967. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 2015. Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015, No 5714. Sekretariat Negara. Jakarta.



# **LAMPIRAN**

**GUIDE INTERVIEW INFORMAN POKOK**

**Impelementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

(Studi Deskriptif Pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah  
Operasi IX Jember)

Tanggal/waktu :

Tempat :

Tujuan :

**Identitas Informan**

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Status :

Alamat :

Agama :

Pendidikan :

Pekerjaan :

**A. Untuk Bagian Pelaksana Jaminan Sosial Tenaga kerja PT Kereta Api  
Indonesia (Persero) Daerah Operasional IX Jember**

1. Apakah di PT KAI ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja Seperti Apa?
3. Apakah setiap tenaga kerja PT KAI mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
4. Bagaimana pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja PT KAI selama tahun 2015?
5. Bagaimana Manfaat selama ini terkait pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja selama tahun 2015?
6. Bagaimana hambatan selama ini terkait pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja selama tahun 2015?

7. Bagaimana upaya yang ditempuh dalam mengatasi hambatan pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja selama tahun 2015?

**B. Untuk Tenaga Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember yang Mengalami Kecelakaan Kerja**

1. Bagaimana awal mula terjadi kecelakaan kerja?
2. Jenis kecelakaan kerja?
3. Bentuk penanganan yang saudara lakukan pada pasca kecelakaan kerja?
4. Apakah Dampak Kecelakaan Kerja?
5. Apa saja bentuk resiko kecelekaan kerja dari pekerjaan saudara/i?
6. Bagaimana keterlibatan dari PT KAI saat saudara/i mengalami kecelakaan kerja?
7. Apakah saudara/i mengalami hambatan dalam penanganan saat kecelakaan kerja?
8. Apakah saudara/i mengalami hambatan dalam mengurus jaminan sosial tenaga kerja khususnya kecelakaan kerja pasca kecelakaan kerja?
9. Bagaimana manfaat jaminan sosial tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja yang saudara/i alami?



Lampiran 2

**Dokumentasi Wawancara Dengan Beberapa Informan**



Wawancara dengan informan SH selaku Implementor Jaminan Sosial Tenaga Kerja Daerah Operasi IX Jember dilakukan pada tanggal 3 Maret 2016



Wawancara dengan informan BP selaku tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dilakukan pada tanggal 10 Maret 2016



Wawancara dengan informan JA selaku Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Gambir dilakukan pada tanggal 21 April 2016

### TRANSKRIP REDUKSI WAWANCARA

Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
(Studi Deskriptif Pada Kecelakaan Kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember)

KAJIAN	KETERANGAN	KEGIATAN	TRANSKRIP WAWANCARA
Jenis Tenaga Kerja PT KAI			<p>“pekerja kereta api itu ada 3 (tiga) macam mas, pegawai organik, pegawai PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) dan pegawai <i>outsourcing</i>. Kalau di organik tentunya pegawai intinya dari kereta api, kalau yang PKWT itu kontrak 2 (dua) tahunan nanti setelah 2 tahun di perpanjang lagi kalau memenuhi syarat pekerjaan, berikutnya <i>outsourcing</i> itu tenaganya <i>vendor</i> biasa seperti <i>outsourcing-outsourcing</i> lainnya jadi itu urusan vendor untuk pembinaan, untuk gaji itu vendor yang melakukan.” (SH: 22 Maret 2016)</p> <p>“kalau saya sendiri pegawai organik (internal), tapi kan kalau di PT KAI ini ada pegawai organik, PKWT. Tapi ada juga <i>outsourcing</i>, tapi mereka hanya bekerja di area wilayah KAI mas dengan perusahaan yang berbeda, bisa disebut <i>vendor</i> begitu mas” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“saya sebagai pegawai organik istilahnya pegawai tetap begitu mas, kalau di PT KAI sih setahu saya ada pegawai organik atau internal terus pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) sama <i>outsourcing</i> itu mas tapi mereka berasal dari <i>vendor</i> yang kerjasama sama PT KAI”</p> <p>“...kalau DAOP IX sendiri jumlah nya sekitar 1060 mas</p>

			<p>sekitar segitu mas itu lain PKWT, kalau PKWT di daftar oleh kantor pusat dan menjadi pengelolanya serta kontraknya dengan kantor pusat.” (SH: 22 Maret 2016).</p>
<p>Kepesertaan JAMSOSTEK PT KAI DAOP IX Jember</p>			<p>“Semua pegawai itu dilindungi oleh jaminan sosial tenaga kerja semua. Bentuknya semua lengkap yang di persyaratan departemen tenaga kerja itu kita lakukan, diantaranya jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Semua lengkap.” (SH: 3 Maret 2016)</p> <p>“Jadi, PT KAI telah mengikuti dan mendaftarkan pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan secara <i>full</i> program. Ada JKK (Jaminan Kecelakaan kerja), JHT (Jaminan Hari Tua), JKM (Jaminan Kematian) dan JP (Jaminan Pensiun).” (JA: 21 April 2016)</p> <p>“Iya, jadi semua yang bekerja di kereta api itu wajib mempunyai jaminan sosial, meskipun vendor jadi kereta api mewajibkan vendor itu untuk mendaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Yang mendapatkan <i>cover</i> BPJS Ketenagakerjaan itu semua 3 unsur pegawai ini cuman kalau yang bertanggung jawab <i>outsourcing</i> itu PT nya masing-masing mendaftarkan sendiri ke BPJS Ketenagakerjaan kalau organik dan PKWT PT KAI yang mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan nya.” (SH: 22 Maret 2016)</p> <p>“Ada untuk semua pegawai, setiap dia pertama kali masuk diikutkan dalam jaminan sosial tenaga kerja secara langsung dan itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk</p>

			<p>mendaftarkan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan. Serta itu tidak hanya pegawai organik saja tapi semua pegawai yang bekerja di kereta api” (NS: 19 Oktober 2016)</p> <p>“Yah kita (pegawai) punya JAMSOSTEK kok mas, jadi yah dari mulai dulu saja saya sudah punya kartunya dan pastinya sudah didaftarkan sampai saya pas kecelakaan itu kan di cover JAMSOSTEK mas” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“Saya sudah didaftarkan mas di JAMSOSTEK, kartunya pun saya juga ada mas kalau saya jadi peserta BPJS Ketenagakerjaan” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“Kebetulan kan saya dulu sebelum kerja di kereta api kerja di pabrik, jadi jamsostek yang dapat dari pabrik saya teruskan ke kereta api dan untuk pengurusan perpanjangan itu di uruskan oleh pihak kereta apinya langsung.” (RP: 16 Maret 2016)</p>
<p>Kecelakaan Kerja 2015 PT KAI DAOP IX Jember</p>			<p>“untuk kecelakaan lalu lintas itu 2 terus kecelakaan di tempat kerja 1, total ada 3 orang.” (SH: 3 Maret 2016)</p> <p>“jadi seperti tadi itu mas (menunjukkan awal bertemu di perlintasan sebelah barat stasiun pasuruan) kalau pekerjaan sintelis ini memang keliling yah mas wilayah nya 7 stasiun dan perlintasan-perlintasan, jadi kita itu hampir seharian penuh itu ada di jalan raya keliling untuk ngecek-ngecek lah kejadiannya itu sore hari lah waktu mau mendekati kembali ke kantor itu perjalanan dari pasuruan ke probolinggo nah waktu hampir mau masuk probolinggo yah kecelakaan di jalan raya</p>

			<p>itu, di serempet orang gitu mas.” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“Saya konsultasi sama BP (Balai Pengobatan) probolinggo bilangnyanya kan karena masih jam kerja jadi masuknya kecelakaan kerja mas, bentuk kecelakaan nyapun kecelakaan lalu lintas mas tapi masih jam kerja karena waktu dinas juga mas, kan wilayah nya juga memang disekitar jalan raya kita ke perlintasan-perlintasan jadi yah termasuk dikategorikan kecelakaan kerja. Kalau untuk mengklaim ke rumah sakitnya itu, kita dimasukkan ke jamsostek karena masuk kecelakaan kerja jadi ngeklaim nya itu penuh ke jamsostek yang memang asuransi kecelakaan kerja pak. Kalau bpjs (Kesehatan) itu <i>ndak</i> bisa begitu pak, karena di bpjs cuman menjamin kesehatan tenaga kerja begitu saja, jadi kalau kita mau pakai BPJS harus <i>sharing</i> tindakan dan <i>sharing</i> obat, biayanya pun hampir 80 % pak lebih dari separuh.” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“...yah termasuk jenis nya itu kan <i>controlable</i>, yah waktu pas kerja itu kecelakaan kerja tidak diduga itu mas kalau untuk saya sendiri karena sampai pengaruh k tulang bisa dikatakan kecelakaan sedang begitu pak, karena yah betul cacat...” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“gini pak waktu itu saya mau liat orang-orang (pekerja KAI) letring di wesel glenmore pak, jam 6.30 saya meluncur ke arah lokasi, ternyata di kilometer pertengahan antara glenmore kalibaru dan belum sampai stasiun glenmore, disitu terjadilah jatuh/kecelakaan karena sepeda motor saya itu ada kucing masuk ke roda depan saya langsung jumping jatuh 3 kali, terus saya gak sadar di tolong oleh warga di sisikan terus ada temen yang dibelakang saya yang mau ke tujuan dan belum tau saya sampai di tujuan glenmore, lalu di bawa ke puskesmas oleh teman saya, puskesmas ndak bisa akhirnya di bawa ke rumah</p>
--	--	--	---

			<p>sakit krikilan pak.” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“saya sendirian pak, jadi kecelakaan lalu lintas tunggal menuju lokasi stasiun glenmore.” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“Nah waktu itu kan anu, saya kan nginep di stasiun 15 hari di stasiun waktu itu ada yang namanya NATARU (Natal dan Tahun Baru), semua KS tidak boleh pulang selama 15 hari, stand by di stasiun. Yah waktu itu hari terakhir tanggal 5 januari terakhir, saya nginap malamnya langsung piket malam, piket malam itu dari jam 10 sampai jam 5 pagi. Nah tanggal 6 nya itu pagi jalan ke sinyal mantau sinyal, tapi belum sampai sinyal belum nyampe ujung wesel saya lompat kabel kawat, ada kawat tarik disitu saya loncat, yang anu <i>suket-suket</i> itu sudah sementara disitu sebelum ke wesel, terus melangkah lagi naik naik kawat lagi maunya ke wesel, nah tapi kakinya masuk di kawat, jadi <i>kesandung</i> kawat itu jadi gak seimbang gitu, nah ini bawa <i>sabit</i> bawa alat saya. Hanya <i>ndak</i> apa yah, jatuh posisi sini pegang alat, yah gak kepikiran di buang <i>wes</i> namanya <i>reflek</i> di pegang, yah jatuhnya seperti ini (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya).” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“yah kebetulan anu, ini kan rel nah gini tangan saya (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya), cuman mungkin kalau posisi kayak gini (Menahan dengan telapak kanan) mungkin keseleo aja. Jadi ini pas gini (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya) kena berat badan, apa yah namanya. Harusnya kalau jatuhnya seperti ini (Menahan dengan telapak tangan) pasti enak cuman keseleo, nah berhubung saya jatuhnya begini (tidak menahan dengan telapak tapi balik tangannya) akhirnya gak ada tahanan, ini ketahan badan saya kurang lebih 60 kilo, langsung saya berdiri ini berputar sudah telapak nya ini <i>ndak</i> gini pindah kesini ke</p>
--	--	--	---

			<p>depan. Yah karena gini kan, <i>srecek</i> berputar langsung begini. Nah salah ginikan satunya gini normal, satunya gini <i>mbalik</i> . Terus saya <i>reflek</i>, ketika itu <i>reflek</i> saya mikirnya macam-macam yah kan <i>wedi</i> nya gak bisa kerja nantikan, kalau pas kecelakaan nya kayak gitu apalagi kan” (BP: 10 Maret 2016)</p>
<p>Implementasi JAMSOSTEK Pada Kecelakaan Kerja 2015 PT KAI DAOP IX Jember</p>	<p>A. Penanganan Kecelakaan Kerja</p>		<p>“jadi kalau di kereta api, Sebagai contoh yah seandainya terjadi suatu kecelakaan kerja, namanya kecelakaan kerja itu kecelakaan yang, mungkin pegawai yang mau berangkat kerja atau pulang kerja tapi jalannya yang biasa dilalui oleh si pegawai dan di tempat kerja mungkin terjadi kecelakaan. Itu seandainya terjadi kecelakaan pegawai tersebut kita evakuasi ke rumah sakit, setelah kita evakuasi ke rumah sakit...” (SH : 3 Maret 2016).</p> <p>“jadi kalau ada yang mengalami kecelakaan kerja kita datang ke tempat kerjanya, kita evakuasi seberapa parahnya, kalau parah yah kita bawa ke RS kalau tidak parah yah hanya kita yang melakukan, saya yang melakukan sama dokter-dokter saya.” (SH: 22 Maret 2016)</p> <p>“Semisal ada pegawai yang mengalami kecelakaan kerja kita evakuasi ke rumah sakit, di utamakan rumah sakit trauma center. Karena rumah sakit trauma center sudah di tunjuk oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan.” (NS: 19 Oktober 2016)</p> <p>“Saya langsung ke BP, laporan kesana <i>wes</i>, karena belum bisa memastikan akhirnya saya di rujuk ke <i>Parahita</i> untuk di</p>

			<p><i>roentgen</i> untuk mengetahui fakta-faktanya, soalnya disana belum bisa mengatakan terus akhirnya saya di <i>rontgen</i>, terus kelihatan yang patah itu tulang kecil-kecil yang ada disini, ada yang masih nyantol sedikit, jadi saya sebulan di <i>gips</i> begini.” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“Pokoknya saya disuruh oleh pihak sana untuk pengurusan, yah saya ikuti aja sesuai aturan yg disana. Jadi saya daftar masuk diperiksa lalu mengambil diagnosa dan diarahkan ke parahita untuk di rontgen, memang disitukan peralatan kan terbatas gak cukup besar gitu.” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“kalau untuk itu mungkin yang bersangkutan dulu dibawa ke RS terdekat pak, baru setelah kita ada tindakan dari dokter ngambil rujukan ke BP nya...” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“Mulai kecelakaan saya dibawa ke puskesmas yang jaraknya hanya 1,5 KM dari kecelakaan saya itu jadi dibawa ke puskesmas lalu dirujuk ke RS” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“...di bawa ke puskesmas oleh teman saya, puskesmas ndak bisa akhirnya di bawa ke rumah sakit krikilan pak.” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“begini pak dari rekan-rekan semuanya baik pak dari bapak Imron yang membantu saya, BPJS, kepala kesehatan di wilayah Jember langsung cek ke rumah sakit, apa kebutuhan saya yang menunjang untuk percepatan pemulihan ini semuanya <i>clear</i> dengan baik. Lalu satu minggu kemudian terasa cepat pak sudah begitu lumayan membaik.” (WS: 11</p>
--	--	--	---



			Maret 2016)
	B. Pembiayaan Kecelakaan Kerja		<p>“...biaya <i>full service</i> kan biayanya kalau kecelakaan kerja seandainya masuk rumah sakit dia (tenaga kerja) tuh bisa milih dikelas mana pun tanpa biaya sepeser pun. Saya kira itu yang paling penting karena untuk menghindari keberatan biaya pekerjanya.” (SH: 3 Maret 2016)</p> <p>“Jadi pas terjadi kecelakaan kerja, setelah selesai penanganan di rumah sakit itu akan dibiayai secara keseluruhan, walaupun nanti ada pembiayaan lagi kita usahakan bahwa si tenaga kerja tidak membayar segala biayanya sampai dengan si tenaga kerja kembali seperti sedia kala”</p> <p>“...sekarang untuk kecelakaan kerja itu <i>unlimited</i> (tidak terbatas) sesuai dengan kebutuhan medis, ketika medis masih butuh apapun itu terus sampai dengan pekerja itu sembuh, itu manfaat dari segi pekerja artinya dia tidak mengeluarkan biaya semua <i>full</i> BPJS.” (JA: 21 April 2016)</p> <p>“Tapi untuk biaya waktu di RS itu nol (0) pak tidak ada yang di bayar jadi semuanya di jamin oleh jaminan kecelakaan kerja itu pak.” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“Alhamdulillah nya pak kita cuman yah untuk pemeriksaan ke poli-poli biasa aja itu disebabkan pada tindakan perseorangan tapi untuk tindakan yang vitalnya seperti operasi ataupun berkamar “Alhamdulillah” nya bisa diklaimkan ke jamsostek. Hanya pemeriksaan sehari-hari saja kita sendiri dan itupun sebenarnya dari pihak perseorangan mengurus lagi “InshaAllah” bisa di klaim.” (RP: 16 Maret 2016)</p>

		<p>“untuk yang terakhir ini saya operasi habis 11 juta dan “Alhamdulillah” karena memang kecelakaan kerja jadi dibiayai penuh oleh jamsostek” (RP: 16 Maret 2016)</p>
	<p>C. Pelaporan Kecelakaan Kerja</p>	<p>“...kita akan koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan berkas-berkas yang dibutuhkan. Setelah itu kita laporan ke dinas tenaga kerja setelah itu kita urusi berkas-berkasnya koordinasi. Ya sudah kita klaimkan biayanya ke jamsostek/BPJS ketenagakerjaan wilayah jember. Kalau rumah sakitnya sudah jadi (apa namanya) trauma center bisa langsung ke rumah sakit trauma center langsung koordinasi dengan BPJS ketenagakerjaan yang ada di tempat itu. Kalau ndak (tidak) bisa kita klaimkan ke BPJS Ketenagakerjaan Gambir, karena kereta api bekerja sama nya dengan BPJS Gambir tidak dengan BPJS wilayah lain.” (SH : 3 Maret 2016).</p> <p>“Tugas dari pelaksana SDM ketika terjadi kecelakaan kerja dengan membuat berita acara dan teleksgram dan diserahkan kepada pihak kesehatan untuk memenuhi persyaratan administrasi klaim kepada BPJS dan pelaporan bahwa telah terjadi kecelakaan kerja.” (FY: 19 Oktober 2016)</p> <p>Jadi kalau ada kecelakaan kita urusi berkas kita laporan DISNAKER Daerah terus kita klaim ke pusat.” (SH: 22 Maret 2016)</p> <p>“KAI itu kan sentralisasi, cepat tanggap dan cukup bagus selama ini dalam penanganan kecelakaan kerja, karena kita pun sering banyak komunikasi untuk pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja sampai 2 minggu sekali ataupun 1 bulan sekali untuk memberikan laporann dengan begitu banyaknya</p>

		<p>tenaga kerja yang ada di PT KAI sekarang mendekati 28 ribu lebih.” (JA: 21 April 2016)</p>
<p>Dampak Kecelakaan Kerja 2015 PT KAI DAOP IX Jember</p>		<p>“kalau dampak ke pekerjaan adanya kecelakaan kerja bagi tenaga kerja, yah pastinya produktifitas si pekerja menurun mas, jadi terbatas gitu mas, tidak seperti sebelum kecelakaan lebih maksimal pas bekerjanya.” (SH: 22 Maret 2016)</p> <p>“dampaknya sih yah, disana (stasiun kotok) itu walaupun <i>ndak</i> bisa dinas PPKA (Pemimpin Perjalanan Kereta Api), saya tetap dinas KS gak melayani perka (Perjalanan Kereta), cuman saya minta wakilan dari stasiun sebelah, jadi yang dinas PPKA stasiun sebelah, karena memang kondisi saya gak bisa pegang <i>handle</i> (tuas) sampai 4 bulan saya minta perwakilan, sebetulnya terlalu lama <i>hehehe</i> kerjanya cuman <i>teko-teko</i> absen <i>tok</i> kan gak enak, akhirnya saya minta <i>back</i> dulu buat pindah ke kawat dan tadinya saya gak berpikir kesana yang penting saya tidak <i>berkecimpung</i> di PPKA dulu, karena memang sebenarnya kalau dipaksakan dengan tangan kiri bisa itu pelayanan, tapi <i>ndak</i> maksimal kalau di kereta api. Karena kalau asal narik layanan <i>handle</i> itu semua bisa, tapi hasilnya gak sesuai karena pakai teknik gak asal tarik begitu aja dan kalau dipaksakan pun kekuatannya kurang.” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“...kalau dampaknya terlihat lah yah, karena kita kan pekerjaan sehari-hari dilapangan yah pak gerak nya mungkin juga terbatas pak, kalau semisalkan ngecek sinyal untuk naik itu masih rag-ragu <i>ndak</i> seperti waktu pas sehat begitu mas.” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“kalau ke sosial begitu mas, gak bisa bekerja secara maksimal,</p>

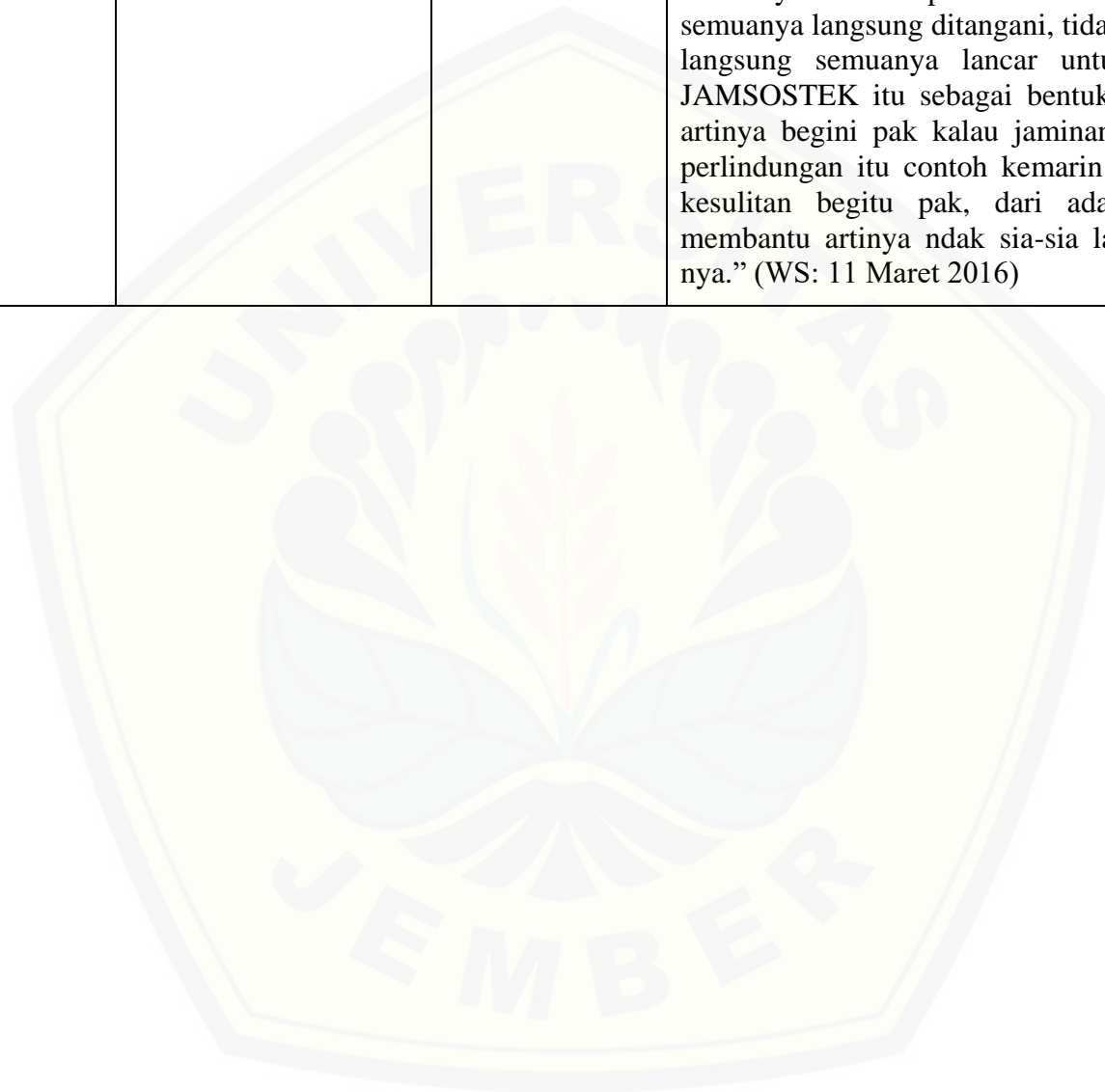
			<p>untuk kegiatan sehari-hari pun jadi minder juga yah mas hehehe biasanya kan fit jadi terbatas untuk beraktivitas.” (RP: 16 Maret 2016)”</p> <p>“Dampak pada pekerjaan yah begitu pak, saya jadinya <i>ndak</i> (tidak) bisa bekerja selama satu minggu, karena memang untuk percepatan kesembuhan saya. Sampai pas masuk kerja pun tangan saya masih belum bisa bekerja maksimal dan untuk ngecek lintas pun saya biasanya di gonceng oleh rekan saya, karena kan masih ada trauma kalau naik motor dan biasanya kalau ke lintas ikut bekerja seperti <i>lesstring wesel</i> tapi sehabis kecelakaan saya hanya bisa datang dan kontrol rekan-rekan kerja saya pak” (WS: 11 Maret 2016)</p> <p>“dampak secara fisik pastinya ada mas, seperti pak wasito itu karena kecelakaan lalu lintas sampai harus di operasi soalnya tulang punggung nya bermasalah sama luka-luka dari kecelakaan itu. Sama itu mas, kalau pak bambang itu kan tangannya keseleo akibat jatuh itu pergelangan tangannya patah jadi yah gitu gak balik lagi seperti semula tangannya itu”. (SH: 3 Maret 2016)</p> <p>“apa yah, soalnya kalau memang kecelakaannya sih jatuh biasa tapi efek itu karena jatuhnya saya posisi nya <i>ndak</i> bener ketahan berat badan juga, kan otomatis buat nahan itu ugel-ugel nya yang disini kan (menunjuk pergelangan tangan). Yah mungkin gak bisa full kayak gini (menegakkan telapak tangan dengan yang satunya bisa lurus menghadap keatas yang satunya hanya 75%) itu full sudah, kalau yang ini gak kan yang ini wes cuman segini. Pokoknya pas kejadian saya gak mikir harus kembali dulu posisi tangan langsung dibalikkan,</p>
--	--	--	--

			<p>mungkin patah juga, saya kira sebelumnya sudah patah, cuman saya mbalikno ndisek, soalnya kalau nunggu beberapa jam sakit malah luar biasa, kan kalau kejadian kan masih lemas. Yah langsung kayak kantil-kantil koyok gak nempel. saya sebelumnya belum tau kalau itu patah. Jadi kalau jatuhnya seperti ini kan hanya keseleo karna masih bisa nahan, kalau kayak gini kan otomatis yang buat nahannya hanya tulang aja jadi berputar. (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“Kalau sarafnya mungkin tetap <i>gandol</i> (gantung) gitu, karena tulangnya aja, gak ada masalah dengan sarafnya juga. Mungkin waktu itu saya salah muter, ke sebelah kiri atau ke kanan, jadi terkadang pas bangun tidur itu koyok e iki aku salah muter e, kayak ndak pas gitu rasanya. Jadi umpanya saya harus nya putar ke kiri ini malah ke kanan hehehe karena memang gak terjadi pendarahan hanya di tulangnya aja, karena bukan tabrakan yah yang bisa berdarah gitu. Pokoknya yang di pikir waktu mengambalikan posisi tangan saya, spontanitas sudah itu. Soalnya kan ini memang untuk pekerjaan saya ke depannya masa kerja juga masih panjang, saya harus kerja yang bagaimana karena kan saya orang lapangan (operasional).” (BP: 10 Maret 2016)</p> <p>“...cedera, secara kondisi fisik tulang siku saya ini patah yah akibat terbentur ke aspal itu pak. Keterbatasan gerak itu mas gak bisa maksimal kerjanya, kemungkinan jangka waktu 1 sampai 2 tahun lah, untuk 2 tahun sudah kembali pulih lah pak, kalau untuk tulang minimal 1 tahun pak penyembuhannya.” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“Kecelakaan kerja saya tidak ingat langsung di gonceng sama orang tidak tahu, tahu-tahu sudah ada di puskesmas krikilan</p>
--	--	--	---

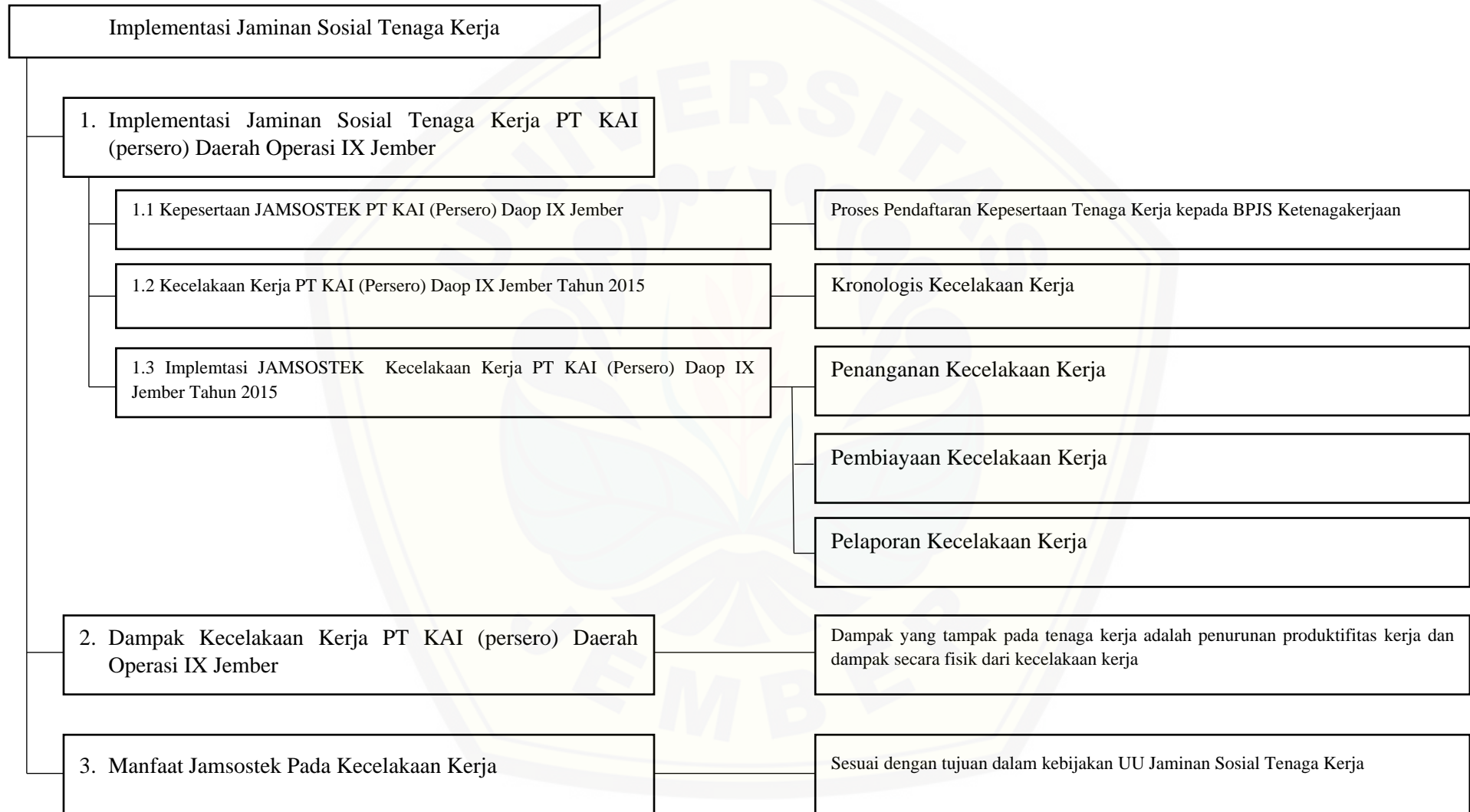
		<p>baru ke RS Krikilan. Saya kan harus operasi pak disini kan putus di tulang belakang ini <i>rontgen</i> ada tapi karena saya putus itu separuh masih ada yang <i>ndak dol</i> ada yang retak begini, saya istilahnya berobat secara jawa juga supaya bisa pulih dan sudah lumayan pak.” (WS: 11 Maret 2016)</p>
<p>Kesejahteraan Tenaga Kerja PT KAI (Persero) DAOP IX Jember</p>		<p>“Manfaatnya saya kira dari segi perlindungan, jadi pekerja itu terlindungi dari biaya-biaya yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja, biayanya seandainya besar pun pekerja tidak akan merasa berat untuk membayar. Jadi sudah terlindungi sudah di klaimkan, perusahaan pun sudah membiayai.” (SH: 3 Maret 2016)</p> <p>“manfaatnya meringankan yang bersangkutan yang mengalami kecelakaan kerja, bahkan kalau mungkin masih ada jamsostek lebih baik pelayanannya. Jamsostek sebagai bentuk perlindungan dan jaminan pak, karena sewaktu-waktu kita terjadi hal-hal yang tidak diinginkan kita masih punya tabungan dan jaga-jaga.” (RP: 16 Maret 2016)</p> <p>“untuk kesejahteraan yah mencukupi pak “Alhamdulillah”, pihak pribadi lebih meningkatkan motivasi untuk kerjanya aja pak, jadi saya sebagai pekerja itu hak-haknya sudah terpenuhi dan timbal baliknya juga.” (RP : 16 Maret 2016)</p> <p>“JAMSOSTEK itu sebetulnya sangat perlu dan penting, artinya begini pak dikala kita nanti, yah orang kan ndak tau suatu saat di pekerjaan tapi kita ndak ingin yah pak artinya, disitu lah pak kita itu dikontrakan supaya tidak ada kesulitan ketika terjadi sesuatu artinya jaminan sosial contoh kayak kemarin begitu saya ditangani langsung, di minta suratnya langsung di tangani semuanya dan obatnya. Pokoknya</p>

## Digital Repository Universitas Jember

			<p>semuanya lancar pak ndak-ndak harus ditawar dan itu semuanya langsung ditangani, tidak harus bayar sendiri dan itu langsung semuanya lancar untuk mendukung kami pak. JAMSOSTEK itu sebagai bentuk jaminan dan perlindungan artinya begini pak kalau jaminan belum tau lah, tapi kalau perlindungan itu contoh kemarin yang saya alami tidak ada kesulitan begitu pak, dari adanya JAMSOSTEK sangat membantu artinya ndak sia-sia lah pak dari saya mengikutinya.” (WS: 11 Maret 2016)</p>
--	--	--	---



Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
(Studi Deskriptif Pada Kecelakaan Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember)







KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818

e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 196 /UN25.3.1/LT/2016  
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan  
 Penelitian

18 Februari 2016

Yth. Kepala  
 PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember  
 di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 450/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 15 Februari 2016, perihal permohonan ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Zulfahmi/120910301073  
 Fakultas / Jurusan : FISIP/Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Jember  
 Alamat / HP : Jl. Jawa IVD No. 54 Jember/Hp. 087720955269  
 Judul Penelitian : Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Studi Deskriptif Terhadap Kecelakaan Kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember)  
 Lokasi Penelitian : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember  
 Lama Penelitian : Dua bulan (18 Februari 2016 – 18 April 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mencari data sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

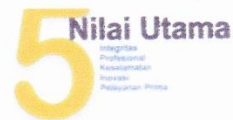
a.n Ketua  
 Sekretaris,  
  
 Dr. Zainuri, M.Si  
 NIP 196403251989021001

**Tembusan Kepada Yth. :**

1. Dekan FISIP  
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173



Jember, 29 Februari 2016

Nomor : KG.204/II/001/DO9-2016

Lampiran : -

Perihal : Pemberian Ijin Penelitian



Kepada Yth.

Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember  
di tempat

1. Menunjuk surat permohonan Saudara nomor: 196/UN25.3.1/LT/2016 tanggal 18 Februari 2016 perihal Ijin Penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas perkuliahan.
2. Sehubungan dengan hal tersebut, diberikan Ijin Penelitian dan Pengambilan Data kepada:

Nama : Zulfahmi

NIM : 120910301073

Fakultas/Jurusan : Fisip / Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Jember

Tempat Penelitian : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember

Lama Penelitian : 03 Maret s/d 31 Maret 2016)

3. Apabila penelitian sudah selesai, mahasiswa yang bersangkutan wajib menyerahkan 1 (satu) berkas hasil penelitian kepada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember melalui Unit Humas Daop 9 Jember.
4. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Vice President Daop 9 Jember  
Manager Hukum dan Humasda Daop 9 Jember



Tembusan Yth. :

1. Vice President Daop 9 Jember
2. Manager SDM dan Umum Daop 9 Jember
3. Mahasiswa ybs



**BPJS**

**Ketenagakerjaan**

**Penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja**

Nomor : J071503TKK000004

Halaman : 1/1  
Tanggal : 03-03-2015  
1347540

Dengan ini ditetapkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), berdasarkan permintaan :

Perusahaan : KERETA API (PERSERO) PT  
NPP : J07073360  
JKK Tahap I : J071501GKK100037  
JKK Tahap II : J071503GKK200005  
Atas Nama Tenaga Kerja : BAMBANG PURNOMO  
Nomor Peserta (KP BPJS TK) : 10021309876

sebagai berikut :

**I. SANTUNAN**

1. Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)							
- 4 Bulan Pertama	:	100 % x	2	hari x Rp	137.249,67	Rp	274.499,34
2. Cacat Sebagian/Total							
3. Cacat Fungsi							
4. Santunan Kematian						Rp	0,00
Terbayar						Rp	
Yang Harus Dibayar						Rp	
5. Biaya Pemakaman						Rp	0,00
Terbayar						Rp	
Yang Harus Dibayar						Rp	
					Jumlah Santunan :	Rp	274.499,34

**II. PENGANTIAN BIAYA**

1. Ongkos Pengangkutan						Rp	0,00
2. a. Biaya Pengobatan				Rp	2.619.000,00		
b. Biaya Perawatan				Rp	270.000,00		
c. Jasa Dokter				Rp	3.915.000,00		
Total Biaya Pengobatan/Perawatan						Rp	6.204.000,00
3. Prothese/Orthese						Rp	0,00
4. Rehabilitasi Medis						Rp	0,00
					Jumlah Penggantian Biaya :	Rp	6.204.000,00
<b>III. JUMLAH JAMINAN YANG DIBAYARKAN</b>						Rp	6.478.499,34

Terbilang : ENAM JUTA EMPAT RATUS TUJUH PULUH DELAPAN RIBU EMPAT RATUS SEMBILAN PULUH SEMBILAN RUPIAH TIGA PULUH EMPAT SEN

  
NONOH SUTNANI  
Nama & Tanda Tangan

KEPALA BIDANG PELAYANAN  
Jabatan

03-03-2015  
Tanggal

RE119510

JMR09001

Kantor Cabang Gambir : Gedung Bank Dinar Lt. 3 Jl. Ir. H. Juanda No. 12 Jakarta - 10120  
T(021) 3857701 - 3857702 - 3857775 F(021) 3512176 www.bpjsketenagakerjaan.go.id

