

EVALUASI PENERAPAN PROGRAM JAMINAN PEMELIHARAAN KESEHATAN KARYAWAN

(Studi Pada PT IPMOMI (Internasional Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia))

Dyah Tanjung Sari
Djamhur Hamid
M. Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : tathamaritha@yahoo.com

ABSTRAK

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk program asuransi yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai bagian dari kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kenyamanan tenaga kerja. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih rendah. Pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan penerapan program jaminan pemeliharaan kesehatan karyawan pada PT. IPMOMI dan untuk menggambarkan gambaran pelaksanaan pemeliharaan kesehatan karyawan pada PT. IPMOMI. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif-kualitatif. Fokus dari penelitian ini adalah pelaksanaan program jaminan pemeliharaan kesehatan pada PT. IPMOMI. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya, terutama di kalangan industri. Masalah kesehatan karyawan berpengaruh terhadap sehat tidaknya karyawan di dalam melaksanakan tugasnya karena jika kesehatan karyawan dalam kondisi prima (tidak sedang sakit) maka dapat menekan frekuensi terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan di dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Evaluasi program, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Perlindungan karyawan, Keselamatan kerja

ABSTRACT

Form of protection, maintenance and improvement of the welfare program is organized in the form of insurance that is paid by the company as part of the company's concern for safety and comfort of workers. Basically this program emphasizes the protection for workers who have relatively lower position. Therefore, employers have the primary responsibility and moral entrepreneurs have an obligation to improve the protection and welfare of its workforce. The purpose of this study was to describe the implementation of employee health care insurance program to the PT. IPMOMI and also to illustrate the application of employee health care insurance program in PT. IPMOMI. Types of research used in this study was descriptive-type qualitative research. The focus of this research is the implementation of health care insurance program to the PT. IPMOMI. Health and safety aspects, is one aspect that needs to get attention as a result of development of science and technology and its application, especially among the industry. Therefore, the enterprises should pay more attention to state employees in performing their duties primarily related to safety and health of employees, thus increasing employee productivity.

Keyword : Program Evaluation, Health Care Insurance, Employee Protection, Safety Occupation

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kerja karyawan dan menjalankan kegiatannya selalu berusaha mendapatkan hasil pekerjaan yang terbaik, hasil kerja(kinerja) yang baik itu tidaklah mudah diperoleh tanpa adanya pengaturan yang baik dari setiap perencanaan pekerjaan serta kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Guna mengimbangi persaingan pasar bebas, hal ini perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan. Meningkatnya proses industrilisasi dan pemakaian teknologi yang semakin maju dan modern memberikan kemungkinan yang besar akan timbulnya pengaruh sampingan terhadap tenaga kerja. Penerapan teknologi canggih oleh suatu perusahaan memerlukan beberapa persiapan pendahuluan, penelitian dan langkah pasca penerapan untuk menghindari kecelakaan kerja serta memperkecil resiko munculnya penyakit kerja.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor utama yaitu manusia dan lingkungan. Tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Perawatan yang kurang baik, kelemahan peralatan yang lolos dari pemeriksaan perusahaan, pilihan bahan baku yang kurang baik dan ketrampilan karyawan yang kurang memadai, merupakan beberapa bagian bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Silalahi, 2004:137).

Kesalahan di dalam penggunaan peralatan, kurangnya perlengkapan alat pelindung tenaga kerja, ketidak disiplin dalam mentaati peraturan penggunaan alat serta ketrampilan tenaga kerja yang kurang memadai ternyata dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang besar berupa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, produk gagal, pencemaran lingkungan dan penyakit. Oleh sebab itu perusahaan perlu melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu program manajemen

perusahaan yang harus diperhatikan, mengingat keselamatan merupakan upaya dalam pengamanan investasi dan perlindungan tenaga kerjadari musibah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan kerja.

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. "Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja" (suma'mur 1987). Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar: Dengan tingkat keselamatan yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi (suma'mur, 1994).

Adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja ini, maka karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya serta perusahaan juga menunjukkan tanggung jawabnya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tidak kalah pentingnya adalah masalah kesehatan karyawan dimana hal ini juga berpengaruh terhadap sehat tidaknya karyawan di dalam melaksanakan tugasnya karena jika kesehatan karyawan dalam kondisi prima (tidak sedang sakit) maka dapat menekan frekuensi terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan di dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitardi bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan risiko kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan,

melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang member keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Pada awal Revolusi Industri, K3 belum menjadi bagian integral dalam perusahaan. Pada era ini kecelakaan kerja hanya dianggap sebagai kecelakaan atau risiko kerja (*personal risk*), bukan tanggung jawab perusahaan. Pandangan ini diperkuat dengan konsep *common law deference* (CLD) yang terdiri atas *contributing negligence* (kontribusi kelalaian), *fellow servant rule* (ketentuan kepegawaian), dan *risk assumption* (asumsi resiko). Kemudian konsep ini berkembang menjadi *employers liability* yaitu K3 menjadi tanggung jawab pengusaha, buruh/pekerja, dan masyarakat umum yang berada di luar lingkungan kerja.

Dalam konteks Bangsa Indonesia, kesadaran K3 sebenarnya sudah ada sejak pemerintahan kolonial Belanda, misalnya, pada tahun 1908 parlemen Belanda mendesak pemerintah Belanda memberlakukan K3 di Hindia Belanda yang ditandai dengan penerbitan *Veiligheids Reglement*, staatsblad No. 406 Tahun 1910. Selanjutnya, pemerintah kolonial Belanda menerbitkan beberapa produk hukum yang memberikan perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur secara memberlakukan K3 di Hindia Belanda yang ditandai dengan penerbitan *Veiligheids Reglement*, Staatsblad No. 406 Tahun 1910. Selanjutnya, pemerintah kolonial Belanda menerbitkan beberapa produk hukum yang memberikan perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur secara terpisah berdasarkan masing-masing sektor ekonomi.

Kepedulian tinggi pada awal zaman kemerdekaan, aspek K3 belum menjadi isu strategis dan menjadi bagian dari masalah kemanusiaan dan keadilan. Hal ini dapat dipahami karena pemerintah Indonesia masih dalam masa transisi penataan kehidupan politik dan keamanan nasional. Sementara itu, pergerakan roda ekonomi nasional baru mulai dirintis oleh pemerintah dan swasta nasional. K3 baru menjadi perhatian utama pada tahun 70-an seiring dengan semakin ramainya investasi modal dan pengadopsian teknologi industri nasional (manufaktur). Perkembangan tersebut mendorong pemerintah melakukan regulasi dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk pengaturan masalah K3. Hal ini tertuang dalam UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Setiap tempat kerja atau perusahaan harus melaksanakan program K3. Tempat kerja dimaksud berdimensi sangat luas mencakup segala

tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di pemukiman tanah, dalam air, di udara maupun di ruang angkasa.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program asuransi yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai bagian dari kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kenyamanan tenaga kerja. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih rendah. Oleh karenanya pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

Peneliti memilih bagian *healthy safety system and compliance manager* PT IPMOMI. Alasan pemilihan lokasi penelitian karena bagian ini bertanggung jawab untuk memelihara kesehatan karyawan dan menangani kasus penanganan kecelakaan kerja yang terjadi di PT IPMOMI. PT IPMOMI adalah perusahaan yang bergerak di bidang operasional dan pemeliharaan PLTU. Dalam hal ini PT IPMOMI bekerjasama dengan Java Power Indonesia. Karena PT IPMOMI bergerak di bidang ekstraktif yang merupakan salah satu sektor industri yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja berdampak cukup signifikan. Setiap kecelakaan kerja dapat menimbulkan berbagai macam kerugian. Disamping dapat mengakibatkan korban jiwa, biaya-biaya lainnya adalah biaya pengobatan, kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja, premi asuransi, dan perbaikan fasilitas kerja. Biaya-biaya tidak langsung ini sebenarnya jauh lebih besar dari pada biaya langsung. Sehingga untuk menangani kecelakaan kerja, para pelaku konstruksi mengalihkan risiko tinggi akibat kecelakaan kerja melalui suatu bentuk jaminan pemeliharaan kesehatan karyawan. Dengan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan karyawan diharapkan dapat memberi perlindungan lebih kepada pekerja terkait kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pekerja dapat lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Evaluasi Penerapan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Karyawan (studi pada PT IPMOMI)

KAJIAN TEORI

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial mempunyai ruang lingkup yang meliputi berbagai aspek. Jaminan sosial dalam arti luas sendiri atas segala bentuk perlindungan baik formal maupun non formal yang diberikan kepada setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada hakekatnya setiap orang berkewajiban memenuhi kebutuhan dan berhak mendapat perlindungan dari lembaga sesuai dengan kontribusinya.

Reformasi hukum ketenagakerjaan khususnya hukum perburuhan untuk pemberian jaminan sosial sebagai wujud perlindungan dan juga kesejahteraan bagi pekerja atau karyawan pada saat pra-kerja, sedang, dan purna kerja. Rajaguguk (2002:38), mengatakan bahwa pemberian perlindungan ini untuk tenaga kerja yang kedudukan ekonominya lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha dan mereka bekerja dibawah perintah.

Salah satu bentuk jaminan sosial yang populer dikalangan pekerja Indonesia adalah jaminan sosial tenaga kerja yang biasa disebut Jamsostek. Menurut Mukzam (2002:17), Jamsostek adalah program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama tenaga kerja dan pengusaha terhadap perlindungan risiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan media akibat terjadinya risiko sosial ekonomi karena sakit, kecelakaan, hamil, hari tua, dan meninggal dunia.

Menurut Maryoto (2002:7) Program Jamsostek sebagai bagian program perlindungan pekerja, bertujuan menanggulangi segala risiko yang akan dan mungkin terjadi seperti cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan serta karena adanya kecelakaan memerlukan perawatan medis.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Keselamatan kerja tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah :

a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk menyejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitasnya.

Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :

- Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun sosial.
- Adanya sumber bahaya.
- Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

METODE PENELITIAN

Suatu penelitian yang baik diperlukan metode yang sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian, agar diperoleh data yang relevan dengan permasalahan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-kualitatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang berupaya mendeskripsikan atau memberikan gambaran dan menguraikan keadaan dengan sebenarnya terjadi berdasarkan fakta-fakta yang ada, serta berusaha mencari jalan pemecahannya. Pendekatan kualitatif yang dilakukan dengan metode pencatatan atau pengamatan fakta yang berhasil dilihat.

Fokus penelitian adalah hal yang menjadi pusat perhatian dalam masalah penelitian. Fokus penelitian ini adalah tentang jaminan pemeliharaan kesehatan yang meliputi :

- Jumlah iuran yang harus dibayarkan
- Cakupan Program
- Hak-hak Peserta Program JPK

4. Kewajiban Peserta Program JPK
5. Peserta
6. Obat-obatan
7. Pembiayaan

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. IPMOMI yang berada di Jl. Raya Surabaya – Situbondo Km 141, Paiton, Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia. Adapun alasan dan pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian: (1) Berkaitan dengan kajian penelitian, yaitu mengenai judul yang diambil tentang Evaluasi Penerapan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Karyawan, PT IPMOMI merupakan salah satu perusahaan yang memiliki program tersebut; (2) Data yang tersedia di PT IPMOMI sudah dapat memenuhi kebutuhan data untuk mendukung ide yang akan ditulis oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut wawancara (interview) dan dokumentasi. Sedangkan, peneliti akan terjun langsung ke lokasi penelitian dan menggunakan kelengkapan penelitian antara lain: (1) interview guide; dan (2) field note dan alat tulis menulis

Analisis data yang peneliti gunakan adalah analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing /verification).

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. IPMOMI

Perkembangan analisa kimia dalam bidang industri merupakan salah satu landasan bagi kemajuan industri dalam mengembangkan riset yang berkenaan dengan peningkatan kualitas, kuantitas serta efisiensi proses produksi suatu industri. Hal ini telah menjadi bahan pemikiran bagi semua elemen yang terlibat didalamnya baik dari pihak Pemerintah, Swasta maupun Perguruan Tinggi. sebagai institusi yang diharapkan dapat menghasilkan output berupa Sumber Daya Manusia (SDM) dan Ilmu Pengetahuan Teknologi (IPTEK). Antar elemen yang terlibat tersebut harus terjalin kerja sama yang harmonis, sehingga masing-masing elemen dapat memberikan kontribusi baik berupa saran maupun sumbangan, pemikiran yang saling menguntungkan semua pihak.

Bidang industri merupakan salah satu sumber informasi yang dapat mendorong perkembangan

potensi tersebut. Membekali diri dengan pengalaman kerja, hubungan kerja sama yang dinamis dan harmonis antara pihak perguruan tinggi dengan sektor terkait menjadi tujuan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan juga pihak industri. Salah satu perwujudan dari beberapa fenomena yang telah disebutkan di atas adalah dilaksanakannya Kuliah Kerja.

Kegiatan tersebut dilaksanakan di PT. IPMOMI Paiton, Probolinggo. PT. IPMOMI merupakan salah satu perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang mensuplai energi listrik untuk wilayah Jawa dan Bali dengan kapasitas 615 MW net per unit yang menggunakan batubara sebagai bahan bakarnya. Proses kerja PLTU ini dapat disimulasikan seperti air yang dipanaskan sampai menjadi uap (*super heater*) kemudian tenaga uap tersebut digunakan sebagai penggerak turbin sehingga menimbulkan energi mekanik. Turbin yang telah terhubung dengan generator akan mengubah tenaga uap tersebut menjadi tenaga listrik.

Sistem yang kompleks dan saling berkaitan dalam sebuah siklus tersebut membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam mengoperasikan dan memelihara PLTU Paiton Unit 7 dan 8 sesuai dengan bidang keilmuan, sehingga suplai listrik untuk wilayah Jawa dan Bali terpenuhi. Dalam pemenuhan sumber daya yang kompeten maka salah satunya seperti Kuliah Kerja di PLTU Paiton Unit 7 dan 8. PT. International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) adalah salah satu perusahaan swasta yang mempunyai spesialisasi bergerak di bidang energi listrik dengan kawasan power plant yang berada di sub-district PLTU Paiton Unit 7 & 8.

PLTU swasta ini dimiliki oleh Paiton Energy Company yang dioperasikan oleh PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). PLTU Swasta Paiton Unit 7 & 8 merupakan dua unit pembangkit listrik turbin generator berbahan bakar batubara dengan kapasitas masing – masing berkapasitas 615 MW, sehingga total kapasitas energi listrik yang dihasilkan dua unit tersebut adalah 1230 MW. Kedua unit ini beroperasi dengan rata – rata 8.943.043 MW/tahun dengan konsumsi batubara 4,3 juta ton/tahun. PT. IPMOMI mempunyai sebuah unit hydrogen plant untuk mengcover dua unit PLTU unit 7 & 8. Hydrogen plant tersebut dulunya berfungsi untuk menghasilkan gas hidrogen dengan proses electrolisis, tapi karena

proses operasinya memiliki resiko yang tinggi (*high risk*) sehingga sejak tahun 2007 *hydrogen plant* tersebut yang sekarang menjadi *hydrogen storage* hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan gas hidrogen dalam vessel. Gas hidrogen tersebut dimanfaatkan sebagai pendingin pada Steam Turbin Generator (STG). Salah satu sifat hidrogen adalah sifatnya merupakan bahan yang mudah meledak jika tercampur dengan udara dalam konsentrasi antara 4% sampai 74,5% hidrogen dalam udara. Untuk mencegah terjadinya ledakan, tingkat kemurnian (*purity*) hidrogen dipertahankan sampai dengan 99,98%. Potensi bahaya kebakaran dan peledakan pada tangki penyimpanan hidrogen dapat terjadi jika terdapat kebocoran pada vessel penyimpanan, kebocoran pada relief valve maupun kebocoran pada pipa penyalur gas hidrogen. Terutama jika gas hidrogen yang bocor mencapai konsentrasi 2 antara 4 % (*Lower Explosive Limit*) sampai 74,5 % (*Upper Explosive Limit*) dalam udara. Berdasarkan penilaian resiko yang telah dilakukan oleh PT. IPMOMI dengan metode *Hazard Identification Risk Assessment* (HIRA) untuk tempat kerja di *storage of gas cylinders* dengan bahaya *fire and explosive* masuk dalam kategori *risk level* “moderate”. Sehingga perlu tindakan untuk mengurangi risiko dan pengukuran pengurangan risiko harus diterapkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

2. Lokasi Perusahaan

PT. IPMOMI yang berada di Jl. Raya Surabaya – Situbondo Km 141, Paiton, Probolinggo, Jawa Timur Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sarana dalam menunjang tercapainya suatu tujuan. Dalam pengertian dinamis. Organisasi adalah tempat dan alat sekelompok badan usaha baik swasta maupun instansi pemerintah yang lebih menekankan pada subyek atau pelaku yaitu interaksi antara orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi akan memberikan suatu penjelasan terhadap pendelegasian tugas dan wewenang pada anggota organisasi, dengan demikian akan membantu kelancaran aktivitas organisasi tersebut.

3. Klinik Kesehatan PT. IPMOMI

Sesuai standar hampir seluruh klinik di Indonesia, klinik kesehatan pada PT. IPMOMI jugadilengkapi dengan tenaga dokter umum, dokter gigi yang handal serta kelengkapan alat penunjang seperti: laboratorium, X-Ray, apotik, fasilitas medical check up dan ambulan. Berbasis pada kedokteran keluarga, klinik kesehatan PT. IPMOMI

siap memberikan pelayanan preventif dan prima. Untuk memfasilitasi kebutuhan karyawan dengan maksud memberikan kemudahan akses pelayanan bagi para karyawan PT. IPMOMI. Dari pelayanan rawat jalan & rawat inap, layanan klinik kesehatan PT. IPMOMI sedari awal melayani seluruh karyawan & keluarga PT.

IPMOMI, produk layanan kesehatan klinik kesehatan PT. IPMOMI terdiri dari :

1. Medical Evacuation
2. Medical Check Up On Site (dilakukan dilokasi perusahaan)
3. Pengiriman tenaga dokter ke lokasi karyawan
4. Vaksinasi
5. First Aid Clinic
6. Sewa Ambulan

Klinik Kesehatan PT. IPMOMI mempunyai komitmen kuat untuk memberikan pelayanan kepada karyawan, antara lain :

1. Senantiasa menghormati nilai, pilihan dan kebutuhan karyawan.
2. Mengedepankan koordinasi dan integrasi dalam melayani pasien yaitu karyawan PT. IPMOMI dan keluarga.
3. Memberikan informasi, melakukan komunikasi dan edukasi kepada karyawan atau pasien dan keluarga
4. Mengutamakan kenyamanan bagi pasien, memberikan dukungan moral dan membantu pasien serta keluarga untuk tetap optimis dan berserah diri pada TUHAN
5. Senantiasa berupaya melibatkan keluarga pasien untuk membantu proses penyembuhan
6. Melakukan monitoring perkembangan kesehatan pasien
7. Senantiasa berupaya mempermudah akses pasien untuk mendapatkan layanan yang bermutu dengan efisiensi biaya dan waktu

B. Data Fokus Penelitian

Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja. JPK adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Manfaat JPK bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang

sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.

1. Jumlah iuran yang harus dibayarkan

Iuran JPK dibayar oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2012 tentang perubahan kedelapan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan perhitungan sebagai berikut :

- a) Tiga persen (3%) dari upah tenaga kerja (maks Rp 3.080.000) untuk tenaga kerja lajang,
 - b) enam persen (6%) dari upah tenaga kerja (maks Rp 3.080.000) untuk tenaga kerja berkeluarga.
- Dasar perhitungan persentase iuran dari upah setinggi-tingginya Rp 3.080.000,-.

2. Cakupan Program

Program JPK memberikan manfaat paripurna meliputi seluruh kebutuhan medis yang diselenggarakan di setiap jenjang PPK dengan rincian cakupan pelayanan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Rawat Jalan Tingkat Pertama, adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh dokter umum atau dokter gigi di Puskesmas, Klinik, Balai Pengobatan atau Dokter praktek solo. Pelayanan Rawat Jalan tingkat II (lanjutan), adalah pemeriksaan dan pengobatan yang dilakukan oleh dokter spesialis atas dasar rujukan dari dokter PPK I sesuai dengan indikasi medis
- 2) Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit, adalah pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta yang memerlukan perawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit
- 3) Pelayanan Persalinan, adalah pertolongan persalinan yang diberikan kepada tenaga kerja wanita berkeluarga atau istri tenaga kerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan ke 3 (tiga).
- 4) Pelayanan Khusus, adalah pelayanan rehabilitasi, atau manfaat yang diberikan untuk mengembalikan fungsi tubuh.
- 5) Emergensi, Merupakan suatu keadaan dimana peserta membutuhkan pertolongan segera, yang bila tidak dilakukan dapat membahayakan jiwa.
- 6) Prosedur Pelayanan Pemeriksaan Penunjang
- 7) Prosedur Pelayanan Farmasi
- 8) Prosedur Pelayanan Klaim Perorangan

3. Hak-hak Peserta Program JPK

- 1) Memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal dan menyeluruh, sesuai kebutuhan dengan standar pelayanan yang ditetapkan, kecuali pelayanan khusus seperti kacamata, gigi palsu,

mata palsu, alat bantu dengar, alat Bantu gerak tangan dan kaki hanya diberikan kepada tenaga kerja dan tidak diberikan kepada anggota keluarganya

- 2) Bagi Tenaga Kerja berkeluarga peserta tanggungan yang diikutkan terdiri dari suami/istri beserta 3 orang anak dengan usia maksimum 21 tahun dan belum menikah
- 3) Memilih fasilitas kesehatan diutamakan dalam wilayah yang sesuai atau mendekati dengan tempat tinggal
- 4) Dalam keadaan Emergensi peserta dapat langsung meminta pertolongan pada Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK) yang ditunjuk oleh PT Jamsostek (Persero) ataupun tidak.
- 5) Peserta berhak mengganti fasilitas kesehatan rawat jalan Tingkat I bila dalam Kartu Pemeliharaan Kesehatan pilihan fasilitas kesehatan tidak sesuai lagi dan hanya diizinkan setelah 6 (enam) bulan memilih fasilitas kesehatan rawat jalan Tingkat I, kecuali pindah domisili.
- 6) Peserta berhak menuliskan atau melaporkan keluhan bila tidak puas terhadap penyelenggaraan JPK dengan memakai formulir JPK yang disediakan di perusahaan tempat tenaga kerja bekerja, atau PT. JAMSOSTEK (Persero) setempat.
- 7) Tenaga kerja/istri tenaga kerja berhak atas pertolongan persalinan kesatu, kedua dan ketiga.
- 8) Tenaga kerja yang sudah mempunyai 3 orang anak sebelum menjadi peserta program JPK, tidak berhak lagi untuk mendapatkan pertolongan persalinan.

4. Kewajiban Peserta Program JPK

- 1) Menyelesaikan Prosedur administrasi, antara lain mengisi formulir Daftar Susunan Keluarga (Formulir Jamsostek 1a)
- 2) Menandatangani Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK)
- 3) Memiliki Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan
- 4) Mengikuti prosedur pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan
- 5) Segera melaporkan kepada PT JAMSOSTEK (Persero) bilamana terjadi perubahan anggota keluarga misalnya: status lajang menjadi kawin, penambahan anak, anak sudah menikah dan atau anak berusia 21 tahun. Begitu pula sebaliknya apabila status dari berkeluarga menjadi lajang
- 6) Segera melaporkan kepada Kantor PT JAMSOSTEK (Persero) apabila Kartu

Pemeliharaan Kesehatan (KPK) milik peserta hilang/rusak untuk mendapatkan penggantian dengan membawa surat keterangan dari perusahaan atau bilamana masa berlaku kartu sudah habis

- 7) Bila tidak menjadi peserta lagi maka KPK dikembalikan ke perusahaan
- 8) Hal-hal yang tidak menjadi tanggung jawab badan penyelenggara (PT Jamsostek (Persero))

5. Peserta

- 1) Dalam hal tidak mentaati ketentuan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh Badan Penyelenggara
- 2) Akibat langsung bencana alam, peperangan dan lain-lain
- 3) Cidera yang diakibatkan oleh perbuatan sendiri, misalnya percobaan bunuh diri, tindakan melawan hukum
- 4) Olah raga tertentu yang membahayakan seperti: terbang layang, menyelam, balap mobil/motor, mendaki gunung, tinju, panjat tebing, arum jeram
- 5) Tenaga kerja yang pada permulaan kepesertaannya sudah mempunyai 3 (tiga) anak atau lebih, tidak berhak mendapatkan pertolongan persalinan

6. Obat-obatan

- 1) Semua obat/vitamin yang tidak ada kaitannya dengan penyakit
- 2) Obat-obatan kosmetik untuk kecantikan termasuk operasi keloid yang bukan atas indikasi medis
- 3) Obat-obatan berupa makanan seperti susu untuk bayi dan sebagainya
- 4) Obat-obatan gosok seperti kayu putih dan sejenisnya
- 5) Obat-obatan lain seperti: verban, plester, gause stril
- 6) Pengobatan untuk mendapatkan kesuburan termasuk bayi tabung dan obat-obatan kanker

7. Pembiayaan

- 1) Biaya perjalanan dari dan ke tempat berobat
- 2) Biaya perjalanan untuk mengurus kelengkapan administrasi kepesertaan, jaminan rawat dan klaim
- 3) Biaya perjalanan untuk memperoleh perawatan/pengobatan di Rumah sakit yang ditunjuk.
- 4) Biaya perawatan emergensi lebih dari 7 (hari) diluar fasilitas yang sudah ditunjuk oleh Badan Penyelenggara JPK

- 5) Biaya Perawatan dan obat untuk penyakit lebih dari 60 hari/kasus/tahun sudah termasuk perawatan khusus (ICU, ICCU, HCU, HCB, ICU, PICU) pada penyakit tertentu sehingga memerlukan perawatan khusus lebih dari 20 hari/kasus/tahun.

- 6) Biaya tindakan medik super spesialistik.

- 7) Batas waktu pengajuan klaim paling lama 3 (tiga) bulan setelah perusahaan melunasi tunggakan iuran, selebihnya akan ditolak.

C. Pembahasan

1. Hasil Wawancara

- a. Nama : Edi Soeseno, Healthy Specialist

Dalam memberlakukan program Jaminan Pelayanan Kesehatan di perusahaan, PT. IPMOMI tidak membedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berdasarkan tingkatan umur maupun jabatannya. Karyawan tetap PT IPMOMI secara otomatis mendapatkan program Jaminan Pelayanan Kesehatan tanpa persyaratan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. IPMOMI, Bapak Edi Soeseno, bahwa: "Tidak ada persyaratan khusus untuk ikut, semua karyawan/karyawati tetap PT. IPMOMI otomatis dapat asuransi ini". Asuransi yang dimaksud adalah asuransi kesehatan dan jaminan hari tua. Penerapan asuransi disini yakni setiap karyawan mendapatkan kartu peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diperlukan setiap kali melakukan pelayanan di Rumah Sakit.

Kelebihan penerapan program jaminan perlindungan kesehatan karyawan di PT. IPMOMI selain kemudahan untuk mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan, yaitu perusahaan juga memberikan asuransi kepada keluarga karyawan. Keluarga yang mendapat pertanggungan asuransi tersebut adalah istri/suami sah, anak kandung maksimal 3 orang anak. Dalam sebuah wawancara Bapak Edi Soeseno menyatakan "Yang mendapatkan asuransi selain karyawan adalah suami/istri beserta 3 orang anak dengan usia maksimum 21 tahun dan belum menikah".

- b. Akbar Fauzi, Staf Bagian Produksi

Adanya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, masih belum dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga karyawan mengikuti program asuransi lain yang disediakan perusahaan. Selain itu, pemberlakuan program ini belum memberikan kepuasan kepada karyawan karena keuntungan yang diperoleh dengan adanya program ini masih dirasa kurang dibanding dengan asuransi lain yang disediakan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Akbar Fauzi:

”Benefit Jaminan Pemeliharaan Kesehatan masih lebih kecil dari asuransi yang disediakan perusahaan”. Selain itu, pengajuan pelayanan kesehatan oleh karyawan tidak sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Akbar Fauzi ” Setiap bulan gaji karyawan langsung dipotong untuk iuran kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan” Ketika disinggung tentang pemanfaatan waktu kerja karyawan dengan adanya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini, Bapak Akbar Fauzi hanya menjawab “Kalau pelayanan yang diberikan cepat dan baik, karyawan dapat segera bekerja”.

2. Kesimpulan Wawancara

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Edi Soeseno, Healthy Specialist PT.

IPMOMI, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil wawancara tersebut, yakni setiap karyawan tetap PT. IPMOMI berhak mendapatkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tanpa persyaratan khusus serta keluarga karyawan yang merupakan tanggungan dari karyawan juga mendapatkan hak untuk mendapatkan program tersebut. Namun, setiap bulan dari gaji karyawan dipotong sebagai iuran kepesertaan. Selain itu, keuntungan yang didapatkan oleh karyawan dari program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini masih dirasa kurang dibanding dengan asuransi lain yang diberikan perusahaan. Sehingga, karyawan juga belum merasakan kepuasan dengan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tersebut. Pelayanan yang cepat dan baik juga sangat dibutuhkan dalam pemenuhan pemanfaatan waktu kerja yang optimal.

Dampak dari adanya program Jamsostek juga tidak terlalu dirasakan oleh karyawan, karena sudah ada asuransi lain yang diperuntukkan bagi karyawan dalam pengajuan pelayanan kesehatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Program Pemeliharaan Kesehatan tersebut kurang memberikan manfaat yang berarti bagi karyawan PT. IPMOMI.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Para karyawan masih belum cukup puas dengan adanya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diberikan perusahaan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan.

Sehingga karyawan mengikuti asuransi lain yang disediakan oleh perusahaan.

2. Dampak dari adanya program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan juga tidak terlalu dirasakan oleh karyawan, karena sudah ada asuransi lain yang diperuntukkan bagi karyawan dalam pengajuan pelayanan kesehatan. Jadi, Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan kurang memberikan manfaat yang berarti bagi karyawan PT. IPMOMI.

Saran

Dalam penerapan Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ini, tentunya masih ada hambatan yang terjadi. Saran-saran yang diperlukan untuk PT. IPMOMI yaitu:

1. Evaluasi per tahun dengan pihak yang mengeluarkan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan demi perbaikan fasilitas bagi keselamatan dan keamanan kerja karyawan.
2. Penanganan terhadap penyakit ataupun kecelakaan kerja karyawan sesegera mungkin dilakukan agar dapat memanfaatkan waktu kerja yang optimal. Dengan adanya pelayanan yang cepat dan baik, maka karyawan akan segera dapat kembali bekerja.
3. Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Karyawan sebaiknya dilakukan secara sistematis dan efisien karena beberapa karyawan merasa pelaksanaan program tersebut masih belum maksimal.
4. Kedepannya diharapkan kepada perusahaan untuk menambah rekanan asuransi yang dapat dijadikan pilihan oleh seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Maryoto, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Miles dan Huberman. (1984). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Kanisius.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2012 Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta. Sekretariat Negara RI.
- Rajaguguk, Erman. 2002. Hukum dan Pembangunan. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Silalahi, B., dan Silalahi, R. 1995. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.

- Suma'mur. 1994. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. PT. Saksama. Jakarta.
- Undang Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Jakarta. Sekretariat Negara RI.