

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.¹

Asuransi kesehatan merupakan salah satu bentuk kompensasi material (*material compensation*), yaitu tidak hanya bentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforced*) misalnya fasilitas parkir, telepon, ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.²

Pelayanan di bidang kesehatan merupakan unsur utama penyelenggaraan Jamsostek karena menyangkut dua dari empat bidang pelayanan Jamsostek. Oleh karena itu, institusi penyelenggara pelayanan kesehatan merupakan ujung tombak utama penentu kualitas penyelenggaraan Jamsostek. Secara umum pelayanan kesehatan yang diberikan seperti Puskesmas masih buruk. Hal ini diketahui dari rendahnya tingkat kepuasan pengguna pelayanan kesehatan. Kondisi seperti ini tidak hanya terdapat pada pelayanan medis, tetapi juga pelayanan nonmedis, seperti sikap petugas, kecepatan pelayanan, maupun sarana dan prasarana.³

¹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 9 ayat (1).

² Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hal. 125.

³ Matias Siagian, *Op. Cit.*, hal. 202.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), secara tegas menyatakan bahwa BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah badan hukum publik. BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua BPJS tersebut pada dasarnya mengemban misi negara untuk memenuhi hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial dengan menyelenggarakan program jaminan yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Penyelenggaraan jaminan sosial yang ada kuat dan berkelanjutan merupakan salah satu pilar Negara kesejahteraan, disamping pilar lainnya, yaitu pendidikan bagi semua, lapangan pekerjaan yang terbuka luas dan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkeadilan. Mengingat pentingnya peranan BPJS dalam menyelenggarakan program jaminan sosial dengan cakupan seluruh penduduk Indonesia, maka UU BPJS memberikan batasan fungsi, tugas dan wewenang yang jelas kepada BPJS. Dengan demikian dapat diketahui secara pasti batas-batas tanggung jawabnya dan sekaligus dapat dijadikan sarana untuk mengukur kinerja kedua BPJS tersebut secara transparan.⁴

Mulai 1 Januari 2014 terjadi pengalihan program sebagai berikut:⁵

- 1) Kementerian Kesehatan tidak lagi menyelenggarakan program jaminan kesehatan masyarakat (Jamkesmas);
- 2) Kementerian Pertahanan, Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Republik Indonesia tidak lagi menyelenggarakan program pelayanan kesehatan bagi pesertanya, kecuali untuk pelayanan kesehatan tertentu berkaitan dengan kegiatan operasionalnya, yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden;

⁴ Website Resmi Jaminan Sosial Indonesia, 2015.

⁵ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 60 ayat (2).

3) PT Jamsostek (Persero) tidak lagi menyelenggarakan program jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan adalah salah satu bentuk kompensasi material (*material compensation*), tidak hanya bentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforced*) misalnya berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dikembangkan di Indonesia merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Sistem Jaminan Sosial Nasional ini diselenggarakan melalui mekanisme Asuransi Kesehatan Sosial yang bersifat wajib (*mandatory*) berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tujuannya adalah agar semua penduduk Indonesia terlindungi dalam sistem asuransi, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat yang layak (Kemenkes-RI, 2014).

b. Prinsip-Prinsip BPJS Kesehatan

Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan Nasional mengacu pada prinsip-prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN adalah sebagai berikut:⁶

1) Prinsip kegotongroyongan

Prinsip kegotongroyongan adalah prinsip kebersamaan yang berarti peserta yang mampu dapat membantu peserta yang kurang mampu, peserta yang sehat membantu yang sakit atau beresiko tinggi. Hal ini dapat terwujud karena kepersertaan SJSN yang bersifat wajib dan pembayaran iuran sesuai dengan tingkat gaji,

⁶ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

upah dan penghasilan sehingga dapat terwujud keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2) Prinsip nirlaba

Pengelolaan dana amanat oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah nirlaba bukan untuk mencari laba (*for profit oriented*). Sebaliknya, tujuan utama adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana yang dikumpulkan dari masyarakat adalah dana amanat, sehingga hasil pengembangannya, akan di manfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan seluruh peserta.

3) Prinsip keterbukaan

Prinsip keterbukaan yang dimaksud adalah prinsip untuk mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.⁷

4) Prinsip kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta secara cermat, teliti, aman dan tertib.

5) Prinsip akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas maksudnya adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

6) Prinsip portabilitas

Prinsip portabilitas jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan kepada peserta meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

7) Prinsip kepersertaan wajib

Kepersertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepersertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya

⁷ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program yang semuanya dilakukan secara bertahap. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dapat mencakup seluruh rakyat.

8) 8) Prinsip dana amanat

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan dana titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan dan kesejahteraan peserta.⁸

9) Prinsip hasil pengelolaan dana jaminan sosial

Prinsip yang dimaksud adalah prinsip pengelolaan hasil berupa keuntungan dari pemegang saham yang dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta jaminan sosial.

c. Kepesertaan BPJS Kesehatan

Kepesertaan dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional dijelaskan dalam Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yang kemudian dilakukan perbaikan penjelasan dalam Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2013. Kepesertaan Jaminan Kesehatan bersifat wajib dan mencakup seluruh penduduk Indonesia. Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional dilakukan secara bertahap, yaitu tahap pertama mulai 1 Januari 2014 hingga mencakup seluruh penduduk Indonesia paling lambat 1 Januari 2019.

⁸ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Beberapa penjelasan lain mengenai kepesertaan berdasarkan Perpres tersebut antara lain adalah:⁹

1) Peserta

Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

2) Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

3) Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja, atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Peserta yang mengikuti program JKN terbagi dalam dua golongan yaitu :¹⁰

- 1) Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu.
- 2) Peserta bukan PBI adalah Peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas:
 - a) Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya, yaitu:
 - 1) Pegawai Negeri Sipil;
 - 2) Anggota TNI;
 - 3) Anggota Polri;
 - 4) Pejabat Negara;
 - 5) Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri;
 - 6) Pegawai Swasta; dan
 - 7) Pekerja yang tidak termasuk huruf a sampai dengan huruf f yang menerima Upah.

⁹ Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

¹⁰ Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

b) Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya, yaitu:

- 1) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri dan
- 2) Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan penerima Upah.
- 3) Pekerja sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

d. Tugas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas BPJS bertugas untuk:¹¹

- 1) melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- 2) memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- 3) menerima bantuan iuran dari Pemerintah;
- 4) mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- 5) mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
- 6) membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial;
- 7) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

e. Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud di atas BPJS berwenang:¹²

- 1) Menagih pembayaran iuran;
- 2) Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;

¹¹ Asih Eka Putri, *Seri Buku Saku - 2: Paham BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia, Jakarta, 2014, hal. 19.

¹² Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

- 3) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- 4) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- 5) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
- 6) Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- 7) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidapatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- 8) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Kewenangan menagih pembayaran iuran dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan, atau kekurangan pembayaran, kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenakan sanksi administratif yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai badan hukum publik.

f. Kewajiban Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

UU BPJS menentukan bahwa untuk melaksanakan tugasnya, BPJS berkewajiban untuk:¹³

- 1) memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta. Yang dimaksud dengan ”nomor identitas tunggal” adalah nomor yang diberikan secara khusus oleh BPJS kepada setiap peserta untuk menjamin tertib administrasi atas hak dan kewajiban setiap

¹³ Asih Eka Putri, *Op. Cit.*, hal. 19.

- peserta. Nomor identitas tunggal berlaku untuk semua program jaminan sosial;
- 2) mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta;
 - 3) memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya. Informasi mengenai kinerja dan kondisi keuangan BPJS mencakup informasi mengenai jumlah aset dan liabilitas, penerimaan, dan pengeluaran untuk setiap Dana Jaminan Sosial, dan/ atau jumlah aset dan liabilitas, penerimaan dan pengeluaran BPJS;
 - 4) memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan UU SJSN;
 - 5) memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku;
 - 6) memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajiban;
 - 7) memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo Jaminan Hari Tua (JHT) dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
 - 8) memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
 - 9) membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum;
 - 10) melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
 - 11) melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.
 - 12) Kewajiban-kewajiban BPJS tersebut berkaitan dengan tata kelola BPJS sebagai badan hukum publik.

g. Hak BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

UU BPJS menentukan bahwa dalam melaksanakan kewenangannya, BPJS berhak:¹⁴

- 1) memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) ketentuan besarnya jumlah iuran jaminan kesehatan sebesar 5% dari gaji atau upah yang diterima tetap setiap bulan, dimana 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 1% dibayar oleh pekerja. Dengan jumlah peserta dan anggota keluarga yang ditanggung oleh jaminan kesehatan paling banyak 5 (lima) orang.
- 3) memperoleh hasil *monitoring* dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan mengacu pada perlindungan fisik pada karyawan yang ada dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Karena keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari program manajemen sumber daya manusia, maka keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.¹⁵

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin

¹⁴ *Ibid.*, hal. 20.

¹⁵ Mathis sebagaimana dikutip Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hal. 211.

kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja / perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.¹⁶

Di samping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. *Benefits programs* adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*. Masing-masing pekerja diperbolehkan mengembangkan dan mengalokasikan paket jaminan sosial yang secara pribadi menarik. Pekerja diberi informasi tentang total jaminan sosial yang diperbolehkan dan boleh mambagikan tunjangan menurut preferensinya.¹⁷

Senada dengan pernyataan Dessler sebagaimana dikutip Sudarmanto yang menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan atau imbalan (*reward*) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung seperti asuransi dan liburan.¹⁸

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Sri mengartikan keselamatan kerja mencakup dua pengertian yaitu resiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan

¹⁶ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal. 207.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 374.

¹⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 190.

pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.¹⁹ K3 bertujuan antara lain sebagai berikut :²⁰

- 1) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
- 2) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

c. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Menurut Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.²¹

Apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat-manfaat sebagai berikut :²²

¹⁹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hal. 211.

²⁰ I Komang Ardana, dkk, *Op. Cit.*, hal. 207.

²¹ Ibrahim Jati, *Op. Cit.*, hal. 4.

²² Sri Budi Cantika, *Op. Cit.*, hal. 214.

- 1) Meningkatkan produktifitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.
- 7) Dan kemudian perusahaan juga dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

d. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pembahasan manajemen K3 tidak terlepas dari pembahasan manajemen secara umum karena manajemen K3 merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan, oleh karena itu perlu diberikan terlebih dahulu gambaran dan hubungan antara manajemen dengan K3. Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.²³

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Manajemen diperlukan oleh sebuah organisasi agar pencapaian tujuan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Efektif artinya menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga dapat mencapai sasaran organisasi. Efisien berarti memperoleh output terbesar dengan input terkecil.²⁴

²³ I Komang Ardana, dkk, *Op. Cit.*, hal. 210.

²⁴ Nana Herdiana, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 20.

Keberhasilan pencapaian tujuan K3 khususnya dalam organisasi industri sangat tergantung pada pandangan dan dukungan manajemen terhadap pelaksanaan K3. Ungkapan ini didasarkan pada kenyataan bahwa masih banyaknya para manajer yang berpandangan bahwa pelaksanaan K3 di perusahaan akan mengurangi perolehan keuntungan perusahaan dan merupakan biaya. Pandangan ini sama sekali tidak dapat di benarkan, karena pada hakekatnya pelaksanaan K3 justru akan melipat gandakan keuntungan melalui pencegahan kecelakaan yang dapat menimbulkan kerugian dan meningkatkan produktivitas.²⁵

3. Asuransi

a. Pengertian Asuransi

Menurut pasal 246 wetboek van koophandel (kitab undang-undang perniagaan) bahwa yang dimaksud dengan asuransi adalah suatu persetujuan di mana pihak yang meminjam berjanji kepada pihak yang dijamin untuk menerima sejumlah uang premi sebagai pengganti kerugian, yang mungkin akan diderita oleh yang dijamin karena akibat dari suatu peristiwa yang belum jelas akan terjadi.²⁶

Usaha asuransi merupakan suatu mekanisme yang memberikan perlindungan pada tertanggung apabila terjadi risiko dimasa mendatang. Apabila risiko itu benar-benar terjadi, pihak tertanggung akan mendapatkan ganti rugi sebesar nilai yang diperjanjikan antara penanggung dan tertanggung. Mekanisme perlindungan ini sangat dibutuhkan dalam dunia bisnis yang penuh risiko. Secara rasional para pelaku bisnis akan mempertimbangkan usaha untuk mengurangi risiko yang dihadapi. Pada tingkat kehidupan keluarga atau rumah tangga, asuransi juga dibutuhkan untuk mengurangi permasalahan ekonomi yang akan dihadapi

²⁵ I Komang Ardana, dkk, *Op. Cit.*, hal. 213.

²⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 307.

apabila ada salah satu anggota keluarga menghadapi risiko cacat atau meninggal.²⁷

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa asuransi adalah suatu perjanjian antara tertanggung atau nasabah dengan penanggung atau perusahaan asuransi. Pihak penanggung bersedia menanggung sejumlah kerugian yang mungkin timbul di masa yang akan datang setelah tertanggung menyetujui pembayaran uang yang disebut premi.

b. Manfaat Asuransi

Manfaat asuransi bagi tertanggung antara lain:²⁸

- 1) Rasa aman dan perlindungan Polis asuransi yang dimiliki oleh tertanggung akan memberikan rasa aman dari resiko atau kerugian yang mungkin timbul.
- 2) Pendistribusian biaya dan manfaat yang lebih adil Prinsip keadilan harus diperhitungkan dengan matang untuk menentuan nilai pertanggungan dan premi yang harus ditanggung oleh pemegang polis.
- 3) Polis asuransi dapat dijadikan jaminan untuk memperoleh kredit
- 4) Berfungsi sebagai tabungan dan sumber pendapatan Premi yang dibayarkan tiap periode mempunyai substansi yang sama dengan tabungan.
- 5) Alat penyebaran resiko yang seharusnya bebaskan pada tertanggung ikut dibebankan juga penanggung dengan imbalan sejumlah premi tertentu yang didasarkan atas nilai pertanggungan.
- 6) Membantu meningkatkan kegiatan usaha.

c. Prinsip Asuransi

1) *Insurable Interest*

Pada dasarnya merupakan hak berdasarkan hukum untuk mempertanggungkan suatu risiko yang berkaitan dengan

²⁷ Amanita Novi, *Asuransi*, Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, 2012, hal. 1.

²⁸ *Ibid.*, hal. 2.

keuangan, yang diakui sah secara hukum antara tertanggung dengan sesuatu yang dipertanggungkan. Syarat yang perlu dipenuhi agar memenuhi kriteria *insurable interest*:²⁹

- a) Kerugian tidak dapat diperkirakan Risiko yang dapat diasuransikan berkaitan dengan kemungkinan terjadinya kerugian. Kerugian tersebut harus dapat diukur. Selanjutnya kemungkinan terjadinya resiko tersebut tidak dapat diperkirakan terjadinya.
- b) Kewajaran Risiko yang dipertanggungkan dalam asuransi adalah benda ataupun harta yang memiliki nilai material baik bagi tertanggung maupun penanggung.
- c) Catastrophic Agar suatu barang atau harta dapat diasuransikan, risiko yang mungkin terjadi haruslah tidak akan menimbulkan suatu kemungkinan rugi yang sangat besar.
- d) Homogen Untuk memenuhi syarat dapat diasuransikan, barang atau harta yang akan dipertanggungkan haruslah homogen, yang berarti banyak barang atau harta yang sejenis.

2) Itikad Baik (*Utmost Good Faith*)

Dalam melakukan kontrak asuransi, kedua belah pihak dilandasi oleh itikad baik (*utmost good faith*). Pihak penanggung perlu menjelaskan secara lengkap hak dan kewajibannya selama masa asuransi. Pihak tertanggung juga perlu mengungkapkan secara rinci kondisi yang akan diasuransikan sehingga pihak penanggung mempunyai gambaran yang memadai untuk menentukan persetujuan. Kewajiban dari kedua belah pihak untuk mengungkapkan fakta disebut *duty of disclosure*. Faktor-faktor yang melanggar *duty of disclosure* adalah:³⁰

- a) *Nondisclosure* Adanya data-data penting yang tidak diungkapkan sehingga menyalahi *utmost good faith*.

²⁹ *Ibid.*, hal. 2.

³⁰ *Ibid.*, hal. 3.

- b) *Concealment* Secara sengaja melakukan kebohongan dan tidak mengungkapkan fakta penting.
- c) *Fraudulent Misrepresentation* Sengaja memberikan gambaran yang tidak cocok dengan kondisi riil.
- d) *Innocent Misrepresentation* Secara tidak sengaja member gambaran yang salah yang memiliki pengaruh besar dalam proses asuransi.

3) *Indemnity*

Konsep indemnity adalah mekanisme penanggung untuk mengompensasi risiko yang menimpa tertanggung dengan ganti rugi *financial*. Prinsip indemnity tidak dapat diterapkan dalam asuransi kecelakaan dan kematian. Indemnity ini dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni pembayaran tunai, penggantian, perbaikan, dan pembangunan kembali.³¹

4. Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Islam

Etos kerja pribadi muslim adalah etos kerja yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. *Mens sana in corpore sano*, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai moto olahraga, tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya, meronta dan haus untuk berprestasi. Salah satu persyaratan untuk menjadi sehat adalah cara dan ciri dirinya untuk memilih dan menjadikan konsumsi makannya yang sehat dan bergizi, sehingga dapat menunjang dinamika kehidupan dirinya dalam mengemban amanah Allah SWT. Perintah agar setiap pribadi muslim memperhatikan makanannya dapat kita simak pada firman Allah.³²

فَلْيَنْظُرِ الْإِنْسَانُ إِلَى طَعَامِهِ ۚ ﴿٢٤﴾

³¹ *Ibid.*, hal. 4.

³² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2012, hal. 123.

Artinya : “Maka hendaklah manusia itu memperhatikan makanannya”.
(Q.S Abasa:24)³³

Sungguh ajaib bahwa Al Qur’an memberikan bimbingan yang cukup detail berkaitan dengan makanan manusia. Bahkan bukan hanya makanan yang membawa kenikmatan, tetapi yang lebih ditekankan adalah makanan yang mempunyai nilai gizi atau dalam Al Qur’an dikenal dalam istilah halalan thayibban, serta segala jenis makanan yang memberikan efek kimiawi bagi tubuh, sebagaimana Firman Nya :³⁴

وَعَاثُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا
فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَّرِيئًا ﴿٤﴾

Artinya : “berikanlah maskawin (mahar) kepada wanita (yang kamu nikahi) sebagai pemberian dengan penuh kerelaan[267]. kemudian jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari maskawin itu dengan senang hati, Maka makanlah (ambillah) pemberian itu (sebagai makanan) yang sedap lagi baik akibatnya.” (Q.S An Nisa’:4).³⁵

Berkaitan dengan jaminan kesehatan, seseorang yang bekerja memberikan waktu, pikiran dan tenaganya kepada organisasi perusahaan (bisnis) dan sebagai kontra prestasinya organisasi perusahaan (bisnis) memberikan imbalan (kompensasi) yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam pelaksanaan sistem kompensasi dapat berdampak pada timbulnya demotivasi dan tidak

³³ Al-Qur’an Surat Abasa Ayat 24, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008, hal. 426.

³⁴ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hal. 123.

³⁵ Al-Qur’an Surat An Nisa’ Ayat 4, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 2008, hal. 15.

adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut sampai terjadi maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.³⁶

Konsep Jaminan Kesehatan Nasional dan BPJS sesungguhnya adalah penerapan *at-takmin at-ta'awuniy* yang sangat didukung dan didorong oleh ajaran syariah Islam. Konsep Islam mengenai jaminan social ini sejalan pula dengan UUD 45. Landasan konstitusional Negara Indonesia ini dengan jelas mengintruksikan bahwa salah satu tugas negara adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah dengan mengembangkan suatu sistem jaminan social (*at-takaful al-ijtima'iy*). Dalam UU BPJS No 40/2011 disebutkan bahwa sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat; Menurut UU BPJS tersebut, Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.³⁷

Negara bertanggung jawab penuh terhadap kesehatan rakyat karena kesehatan rakyat merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi, negara harus mendirikan rumah sakit-rumah sakit,, penyediaan obat-obatan, menyiapkan sumberdaya dalam pelayanan kesehatan, dan negara harus mengatur sedemikian rupa jangan sampai mempersulit akses kesehatan bagi masyarakat, karena Imam (Khilafah) yang menjadi pemimpin manusia laksana penggemala, hanya dialah yang bertanggung jawab atas urusan rakyatnya. Tugas ini tidak boleh dilalaikan negara sedikitpun karena akan mengakibatkan kemadharatan.³⁸

³⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hal. 165.

³⁷ Agustianto, *Op. Cit.*, hal. 2.

³⁸ Zulkahfi, *Jaminan Kesehatan Nasional Dalam Perspektif Hukum Islam*, Dessbayy, Inspiratif Dan Kreatif, 2015, hal. 5.

Pandangan Hukum Islam terhadap Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Indonesia yang berprinsip asuransi sosial ;

- a. Negara boleh menarik iuran shodaqoh kepada rakyat yang kaya dan berkecukupan untuk dana jaminan sosial dalam kondisi tertentu, untuk membantu masyarakat yang kurang mampu.
- b. JKN yang diterapkan di Indonesia dengan kondisi saat ini belum tepat karena menimbulkan mudharat, yaitu iuran/premi bulanan yang akan disetorkan kepada BPJS masih terlalu tinggi dan adanya penetapan sanksi bagi yang tidak membayar iuran.
- c. Program JKN masih mengandung unsur ketidakadilan dalam konsep *tafakul al-ijtima'*, dengan ada pemisahan antara masyarakat miskin, menengah dan kaya, terlebih dalam hal pelayanan.
- d. JKN dalam prakteknya masih mengandung unsur *maisir* dan *garar* sehingga menurut analisis penulis hukumnya jatuh jadi subhat.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan menurut Islam adalah program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat dengan dasar *at-takaful al-ijtima'iy*.

5. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori yang melatarbelakangi pelaksanaan jaminan kesehatan tenaga kerja adalah teori manajemen sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya

manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.³⁹

Salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Salah satu bentuk kompensasi adalah pemberian jaminan kesehatan kerja.

Pelaksanaan jaminan kesehatan juga merupakan kebijakan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur dan menetapkan tentang sistem kompensasi yang harus dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan. Pemerintah memandang perlunya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan imbalan yang layak kepada setiap pekerja. Sebagai contoh pemerintah menetapkan upah minimum regional bagi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memenuhinya, atau perlunya organisasi menyertakan karyawannya dalam program asuransi tenaga kerja, dan program perlindungan tenaga kerja lainnya.⁴⁰

³⁹ WHO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pelatihan Keterampilan Manajerial SPMK – Januari 2003, hal. 98.

⁴⁰ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hal. 122.

a. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, berapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, berapa modal yang dibutuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang serta keputusan apakah perlu dilakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari kegiatan perencanaan.⁴¹

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu : membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok, membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokan tersebut, menetapkan wewenang diantara kelompok atau unit-unit organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui penarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif

⁴¹ Sri Budi Cantika, *Op. Cit.*, hal. 10.

untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah kerja.

d. Pengendalian

Bagian terakhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*). Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan ; menentukan standar prestasi, mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi dan, melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditetapkan.

Schuler dan Jackson sebagaimana dikutip Cantika menyatakan bahwa suatu lingkungan kerja yang aman membuat para pekerja menjadi sehat dan produktif. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen. Kesehatan kerja dari setiap karyawan perlu mendapat perhatian sehingga mereka dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya maupun masyarakat di sekitar lingkungannya sehingga produktivitas kerja yang optimal dapat dicapai sesuai dengan program perlindungan karyawan.⁴²

Jaminan kesehatan yang sesuai juga merupakan motivasi bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik karyawannya,

⁴² *Ibid.*, hal. 218.

suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian tentang Analisis Pelaksanaan Program BPJS Kesehatan pada Laboratorium Klinik Patra Medica Pati ditinjau dari manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Rusman K, dkk,	Analisis kualitatif	Sumber daya manusia (tenaga dokter) siap, kondisi fisik dan alat faskes primer maupun sekundernya masih kurang, dari aspek regulasi belum ada juknis dalam hal jaminan kesehatan, kemudian sosialisasi mengenai SJSN, BPJS dan JKN sudah dilaksanakan oleh stakeholder yaitu infoman dari Dinkes Kota Parepare PT. BPJS Kesehatan (Persero) Cabang Parepare dan RSUD Andi Makkasau Parepare dan Puskesmas yang ada juga telah melaksanakan sosialisasi sehingga masyarakat	Penelitian terdahulu meneliti mengenai pelaksanaan kondisi fisik dan alat faskes di RSUD, sedangkan penelitian ini meneliti mengenai kesenjangan pelaksanaan BPJS di sebuah Laboratorium	Meneliti pelaksanaan jaminan kesehatan nasional

			sudah mulai paham dengan ketiga aspek tersebut. ⁴³	Klinik.	
2.	Matias Siagian	Analisis kualitatif	Secara umum pelayanan Jamsostek belum memuaskan. Sosialisasi belum memuaskan karyawan. Dari tiga pelayanan yang diteliti, hanya satu yang memuaskan, yaitu Jaminan Kematian, sedangkan pelayanan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Kecelakaan Kerja kurang memuaskan. Pelayanan administrasi ternyata lebih buruk daripada pelayanan teknis. ⁴⁴	Penelitian terdahulu meneliti mengenai persepsi karyawan atas pelaksanaan Jamsostek secara keseluruhan. penelitian ini meneliti mengenai kesenjangan pelaksanaan BPJS di sebuah Laboratorium Klinik.	Meneliti pelaksanaan jaminan kesehatan nasional
3.	Dede Suhartati, dkk	Analisis kualitatif	Pelaksanaan sistem rujukan di Puskesmas 5 Ilir belum berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dilihat dari tingginya rasio rujukan melebihi ketetapan standar BPJS Kesehatan yaitu 15%. Saran dari penelitian ini adalah sebaiknya BPJS Kesehatan meninjau kembali semua aspek kebijakan mengenai	Penelitian terdahulu meneliti mengenai pelaksanaan sistem rujukan menurut ketentuan BPJS Kesehatan pada sebuah puskesmas.	Meneliti pelaksanaan jaminan kesehatan nasional

⁴³ Rusman K, dkk, *Analisis Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional di Rumah Sakit Umum Daerah Andi Makassar Pare Pare*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 3, Nomor 3, 2015, hal. 2.

⁴⁴ Matias Siagian, *Tingkat Kepuasan Karyawan Perusahaan Swasta dalam Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)*, Kesmas, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 7, No. 5, Desember 2012, hal. 199.

			pelaksanaan sistem rujukan dan dapat mensosialisasikan kepada seluruh masyarakat. ⁴⁵	penelitian ini meneliti mengenai kesenjangan pelaksanaan BPJS di sebuah Laboratorium Klinik.	
4.	Ibrahim Jati	Analisis kualitatif	Terdapat lima elemen K3 yang ada di PT. Bitratex Industries, yang pertama yaitu jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, kedua yaitu pelatihan K3, ketiga yaitu alat pelindung diri, keempat yaitu beban kerja dan kelima jam kerja PT. Bitratex Industries telah memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawannya. Jaminan tersebut berupa jaminan kesehatan yaitu adanya poliklinik gratis yang buka selama 24 jam di dalam pabrik. ⁴⁶	Penelitian terdahulu meneliti mengenai pelaksanaan K3 secara keseluruhan pada sebuah perusahaan, penelitian ini meneliti mengenai kesenjangan pelaksanaan BPJS di sebuah Laboratorium Klinik.	Meneliti pelaksanaan jaminan kesehatan nasional
5.	Surya Perdana	Analisis kualitatif	Pelaksanaan UU Jamsostek sudah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat kekurangan, terutama mengenai kepesertaan program Jamsostek karena jumlah penduduk dan	Penelitian terdahulu meneliti mengenai pelaksanaan jaminan sosial	Meneliti pelaksanaan jaminan kesehatan nasional

⁴⁵ Dede Suhartati, dkk, *Analysis of First Level Outpatient Referral System Implementation on BPJS Participants in Puskesmas 5 Ilir And Puskesmas Merdeka*, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 10 Nomor 2, Desember 2015, hal. 1.

⁴⁶ Ibrahim Jati, *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 1 No. 4 Maret 2014- Mei 2014, hal. 19.

			angkatan kerja dan program. Hambatan yang ditemukan adalah banyaknya pihak yang belum mendukung Program Jamsostek dan terkesan tanggungjawabnya hanya di PT. Jamsostek (Persero) saja, seharusnya melibatkan berbagai pihak termasuk aparat pemerintah Kota Medan. ⁴⁷	tenaga kerja pada perusahaan swasta, penelitian ini meneliti mengenai kesenjangan pelaksanaan BPJS di sebuah Laboratorium Klinik.	
--	--	--	--	---	--

C. Kerangka Berpikir

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.⁴⁸

Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung

⁴⁷ Surya Perdana, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta di Kota Medan*, Media Hukum, Volume XIV, Nomor 2, Juli – Desember 2005, hal. 1.

⁴⁸ Ibrahim Jati, *Op. Cit.*, hal. 2.

kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut kerangka berpikir yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

