

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1 Definisi Pengetahuan

Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) kata tahu memiliki antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau *open behavior* (Donsu, 2017). Menurut Notoatmodjo dalam Yuliana (2017), pengetahuan adalah hasil pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap obyek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Pada waktu pengindraan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap obyek, sebagian besar diperoleh melalui indera pendengaran dan Indera penglihatan. Segenap apa yang diketahui tentang sesuatu obyek tertentu atau penggabungan kerja sama antara suatu obyek yang mengetahui dan obyek yang diketahui (Suriasumantri dalam Nurroh, 2017).

1.1.2 Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2018), pengetahuan seseorang

tercakup dalam *domain kognitif* terhadap suatu objek yang mempunyai intensitas atau tingkatan berbeda-beda. Secara garis besar terdapat 6 tingkat pengetahuan, yaitu :

1. Pengetahuan (*Know*)

Tahu diartikan sebagai (*recall*) atau mengingat kembali yang telah ada sebelumnya terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsang yang diterima. Seseorang dituntut untuk mengetahui fakta tanpa dapat menggunakannya. Oleh sebab itu, tahu merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang telah dipelajari antara lain mampu menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan suatu materi secara benar. Untuk mengetahui atau mengukur bahwa orang tahu sesuatu dapat menggunakan sebuah pertanyaan.

2. Memahami (*Comprehension*)

Memahami adalah suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya. Hal ini bukan hanya sekedar tahu, tidak sekedar dapat menyebutkan, tetapi harus dapat menginterpretasikan secara benar tentang obyek yang diketahui. Orang yang telah memahami obyek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu obyek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi adalah suatu kemampuan untuk menggunakan materi

yang telah ada dan dipelajari pada situasi yang sebenarnya. Orang yang telah memahami obyek tersebut dapat menggunakan dan mengaplikasikan prinsip yang diketahui pada situasi yang lain. Aplikasi dapat diartikan sebagai penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.

4. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen terdapat suatu obyek yang masih didalam struktur atau masih berkaitan satu sama lain, kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja yang dapat menggambarkan, membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

5. Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis adalah suatu kemampuan seseorang untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis merupakan kemampuan untuk menyusun, dapat merencanakan, meringkas, menyesuaikan sehingga membentuk suatu hubungan yang logis dari komponen-komponen pengetahuan yang diketahui terhadap suatu teori atau rumusan yang telah ada.

6. Penilaian (*Evaluation*)

Evaluasi adalah suatu kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu obyek tertentu didasarkan

padasuatu kriteria yang ditentukan sendiri ataupun menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai isi materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atauresponden.

1.1.3 Proses Perilaku Tahu

Menurut Rogers yang dikutip oleh Notoatmodjo (dalam Donsu, 2017) mengungkapkan proses adopsi perilaku yakni sebelum seseorang mengadopsi perilaku baru di dalam diri orang tersebut terjadi beberapa proses, diantaranya:

1. Kesadaran (*Awareness*)

Pada tahap ini individu sudah menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu ada stimulus (obyek) atau rangsangan yang datang padanya.

2. Merasa (*Interest*)

Mulai tertarik terhadap stimulasi atau obyek tersebut, disini sikap obyek mulai timbul.

3. Menimbang-nimbang (*Evaluation*)

Menimbang-nimbang dimana disini individu akan mempertimbangkan baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya. Hal inilah yang menunjukkan bahwa sikap responden sudah lebih baik.

4. Mencoba (*Trial*)

Dimana subyek mulai mencoba melakukan sesuatu

sesuai dengan bidang apa yang dikehendakinya atau lebih mudahnya mencoba perilaku baru.

5. Adaptasi (*Adaption*)

Dimana subyek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikap terhadap stimulus.

1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2016) ada beberapa faktor penyebab yang mempengaruhi pengetahuan yaitu:

1. Tingkat pendidikan

Pendidikan adalah salah satu usaha untuk meningkatkan karakter seseorang agar orang tersebut dapat memiliki kemampuan yang baik, umumnya ketika seseorang memiliki pendidikan yang tinggi maka semakin mudah pula dalam menerima informasi. Pendidikan ini mempengaruhi sikap dan tata laku seseorang untuk mendewasakan melalui pengajaran. Pendidikan juga merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian dan cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapainya keselamatan dan kebahagiaan. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi dapat diperoleh juga dengan pendidikan non formal.

2. Informasi

Informasi ialah suatu pengetahuan yang didapatkan dari pembelajaran, pengalaman atau instruksi. Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengetahuan jangka pendek (*immediate impact*), sehingga menghasilkan perubahan dan peningkatan pengetahuan. Informasi berbanding lurus dengan berkembangnya teknologi maka dengan mudah dapat mempengaruhi masyarakat untuk menjaganya karena sarana komunikasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan.

3. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu atau kelompok, baik itu lingkungan fisik, biologis maupun sosial. Lingkungan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada pada lingkungan tersebut, terutama pada lingkup keluarga. Hal tersebut terjadi karena adanya interaksi timbal balik yang akan direspons sebagai pengetahuan.

4. Usia

Menurut Elisabeth BH yang dikutip dari Nursalam (2003), usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, sedangkan menurut Huclok (1998) semakincukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Dari

segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya daripada orang yang belum berada pada tingkatan dewasa. Usia dapat mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang sehingga, ketika seseorang semakin bertambah usia maka daya tangkap dan pola pikir juga semakin berkembang sehingga pengetahuan yang diperoleh akan semakin banyak.

5. Sosial budaya dan Ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau tidak. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan ketersediaan fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi akan mempengaruhi pengetahuan seseorang. Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi yang didapatkan.

6. Pengalaman

Pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain. Pengalaman ini merupakan suatu cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan.

7. Pekerjaan

Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Menurut

Thomas yang kutip oleh Nursalam, pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

2.1.2 Kriteria Tingkat Pengetahuan

Pengukuran pengetahuan dilakukan dengan kuesioner yang menanyakan tentang isi materi yang akan diukur dari subjek penelitian. Menurut Budiman dan Riyanto (2013) pengetahuan seseorang ditetapkan menurut hal-hal berikut :

- (a) Bobot I : tahap tahu dan pemahaman
- (b) Bobot II : tahap tahu, pemahaman, aplikasi dan analisis
- (c) Bobot III : tahap tahu, pemahaman, aplikasi, sintesis dan evaluasi.

Menurut Arikunto (2010), terdapat 3 kategori tingkat pengetahuan yang didasarkan pada nilai persentase sebagai berikut :

- (a) Tingkat pengetahuan kategori tinggi jika nilainya 76-100%
- (b) Tingkat pengetahuan kategori sedang jika nilainya 60-70%
- (c) Tingkat pengetahuan kategori rendah jika nilainya <60%

Menurut Budiman dan Riyanto (2013) tingkat pengetahuan dikelompokkan menjadi dua kelompok apabila respondennya adalah masyarakat umum, yaitu :

- (a) Tingkat pengetahuan kategori baik nilainya >50%
- (b) Tingkat pengetahuan kategori kurang baik nilainya <50%

1.2 Konsep BPJS Ketenagakerjaan

1.2.1 Definisi BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), sejak akhir 2019 secara resmi menggunakan nama panggilan BP JAMSOSTEK, merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja, BPJS Ketenagakerjaan menjadi pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero), namun sesuai undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Secara rinci BPJS Ketenagakerjaan mengalami proses yang panjang, dimulai dari undang-undang nomor 33 tahun 1947 undang-undang nomor 2 tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) nomor 48 tahun 1952 PMP nomor 8 tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP nomor 15 tahun 1957 tentang pembentukan yayasan sosial buruh, PMP nomor 5 tahun 1964 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah nomor 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula peraturan perundang-undangan no 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Melalui peraturan perundangan nomor 36 tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial *tesocialerja*. Program JAMSOSTEK memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, pemerintah juga menerbitkan undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen Undang-undang dasar tahun 1945 tentang

perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT. Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya undang-undang nomor 24 tahun 2011. Tahun 2011 ditetapkan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun (JP) mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

1.2.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

Visi : Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi : Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

- (a) Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga.
- (b) Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.
- (c) Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik.

1.2.3 Tugas dan Fungsi BPJS Ketenagakerjaan

Secara umum, BPJS Ketenagakerjaan bertugas untuk :

- (a) Melakukan dan menerima pendaftaran peserta.

- (b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberikerja.
- (c) Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- (d) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- (e) Mengumpulkan dan mengolah data peserta program jaminansosial.
- (f) Membayarkan manfaat atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- (g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Selanjutnya, fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan empat program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program Jaminan Kematian (JKM), program Jaminan Hari Tua (JHT) dan program Jaminan Pensiun (JP) dengan rincian sebagai berikut :

- (a) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan jaminan sosial berupa manfaat berupa uang tunai dan pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

- (b) Program Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian merupakan jaminan sosial berupa

manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

(c) Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua merupakan jaminan sosial berupa manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.

(d) Program Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan martabat dan derajat yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

1.3 Konsep Jaminan Kecelakaan Kerja

1.3.1 Definisi Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah program yang dikeluarkan oleh pemerintah Republik Indonesia, dimana program jaminan ini memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi ketika peserta program ini dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja ataupun sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Program jaminan ini terdapat dalam peraturan pemerintah nomor 44 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian (PP 44/2015).

Dalam pasal 5 Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 yang berisi tentang peserta program JKK dan terdiri dari :

- (a) Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara, meliputi:
 - (i) Pekerja pada perusahaan
 - (ii) Pekerja pada perseorangan
 - (iii) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6(enam) bulan
- b) Peserta bukan penerima upah
 - (i) Pemberi kerja
 - (ii) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri
 - (iii) Pekerja yang tidak termasuk kedalam hubungan kerja

yang bukan menerima upah.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menawarkan tentang manfaat yang didapat ketika para pekerja mendaftarkan dalam program tersebut.

a) Manfaat Kesehatan

Manfaat kesehatan berupa upaya biaya medis yang disesuaikan dengan kebutuhan medis jika terjadi kecelakaan maupun Penyakit Akibat Kerja (PAK).

Manfaat lain kesehatan Jaminan Kecelakaan Kerja yaitu pelayanan *home care*, diberikan maksimal 1 tahun dengan plafon biaya maksimal Rp 20 juta. Manfaat kesehatan ini diperuntukkan bagi peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan di rumah sakit. Perawatan *home care* diberikan berdasarkan rekomendasi dari dokter yang menangani, dilaksanakan oleh fasilitas kesehatan yang telah bekerja sama oleh BPJS Ketenagakerjaan

b) Manfaat Santunan Uang

Santunan berupa uang diberikan kepada peserta yang tidak dapat bekerja akibat kecelakaan kerja sebesar 100% gaji untuk 12 bulan pertama. Selanjutnya 50% gaji sampai peserta Jaminan Kecelakaan Kerja sembuh total.

Selain itu ada pula santunan untuk mengganti jumlah

biaya pengangkutan peserta ke rumah sakit untuk mendapatkan pertolongan pertama. Besaran uang ini mulai dari Rp.2.000.000 sampai dengan Rp.10.000.000. rincian penggantian biaya transportasi sebagai berikut :

- (i) Transportasi darat, sungai atau danau maksimal Rp.5.000.000
- (ii) Transportasi laut sebesar Rp.2.000.000
- (iii) Transportasi udara sebesar Rp.10.000.000
- (iv) Jika menggunakan lebih dari 1 angkutan maka berhak mendapatkan biaya paling banyak atas masing-masing angkutan yang digunakan.

Jaminan Kecelakaan Kerja juga memberikan santunan cacat dengan besaran nominal sesuai dengan tingkat dan golongan cacatnya yang diderita pekerja.

- (i) Cacat sebagian anatomis sebesar % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan
- (ii) Cacat sebagian fungsi sebesar % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel cacat x 80 x upah sebulan
- (iii) Cacat total tetap sebesar 70% x 80 x upah sebulan
- (iv) Santunan berkala diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan dibayarkan sekaligus sebesar Rp.12.000.000 (dua belas juta rupiah).

Tabel 2. 1 Persentase Cacat Tetap Sebagian

No	Cacat Tetap Sebagian	% X Upah
1	Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	40
2	Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3	Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	35
4	Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
5	Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
6	Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah (untuk kidal berlaku sebaliknya)	28
7	Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8	Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9	Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50
10	Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11	Kedua belah mata	70
12	Sebelah mata atau diplopia pada penglihatan Dekat	35
13	Pendengaran pada kedua belah telinga	40
14	Pendengaran pada sebelah telinga	20
15	Ibu jari tangan kanan	15
16	Ibu jari tangan kiri	12
17	Telunjuk tangan kanan	9
18	Telunjuk tangan kiri	7
19	Salah satu jari lain tangan kanan	4
20	Salah satu jari lain tangan kiri	3
21	Ruas pertama telunjuk kanan	4,5
22	Ruas pertama telunjuk kiri	3,5
23	Ruas pertama jari lain tangan kanan	2

24	Ruas pertama jari lain tangan kiri	1,5
25	Salah satu ibu jari kaki	5
26	Salah satu jari telunjuk kaki	3
27	Salah satu jari kaki lain	2
28	Terkelupasnya kulit kepala	10-30
29	Impotensi	40
30	Kaki memendek sebelah:	
	– kurang dari 5 cm	10
	– 5 cm sampai kurang dari 7,5 cm	20
	– 7,5 cm atau lebih	30
31	Penurunan daya dengar kedua belah telinga setiap 10 desibel	6
32	Penurunan daya dengar sebelah telinga setiap 10 desibel	3
33	Kehilangan daun telinga sebelah	5
34	Kehilangan kedua belah daun telinga	10
35	Cacat hilangnya cuping hidung	30
36	Perforasi sekat rongga hidung	15
37	Kehilangan daya penciuman	10
38	Hilangnya kemampuan kerja fisik:	
	– 51% - 70%	40
	– 26% - 50%	20
	– 10% - 25%	5
39	Hilangnya kemampuan kerja mental tetap	70
40	Kehilangan sebagian fungsi penglihatan Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%. Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan: $(3 \times \% \text{ efisiensi penglihatan terbaik}) + \% \text{ efisiensi penglihatan terburuk}$	7
41	Kehilangan penglihatan warna	10
42	Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	7

c) Manfaat Santunan Beasiswa

Manfaat beasiswa diberikan kepada 2 orang anak yang pertama dari peserta yang meninggal dunia atau cacat total akibat kecelakaan kerja. Santunan ini berupa uang tunai sebesar Rp.174.000.000 yang diberikan secara berkala setiap tahunnya sesuai tingkatan pendidikan anak.

- (i) TK-SD/ sederajat sebesar Rp.1.5.000.000/orang/tahun maksimal 8 tahun.
- (ii) SMP/ sederajat sebesar Rp.2.000.000/orang/tahun maksimal 3 tahun.
- (iii) SMA/ sederajat sebesar Rp.3.000.000/orang/tahun maksimal 3 tahun.
- (iv) Pendidikan tinggi maksimal Strata 1 (S1) atau pelatihan sebesar Rp.12.000.000/orang/tahun maksimal 5 tahun.

Pengajuan klaim beasiswa dilakukan pada setiap bulannya, apabila anak dari peserta Jaminan Kecelakaan Kerja belum memasuki usia sekolah, maka siswa tersebut diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah. Beasiswa ini berakhir ketika anak peserta sudah mencapai umur 23 tahun atau menikah atau bekerja.

(d) Program Kembali Kerja (*Return To Work*)

Program *Return To Work* (RTW) merupakan pemberian manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) secara menyeluruh, mulai dari pelayanan kesehatan, rehabilitasi dan pelatihan kerja agar peserta dapat bekerja kembali dan diberikan dengan ketentuan.

- (i) Diberikan bagi peserta yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja
- (ii) Pemberi kerja tertib membayar iuran
- (iii) Ada rekomendasi dari Dokter Penasihat bahwa peserta perlu difasilitasi dalam Program Kembali Kerja (*Return To Work*)
- (iv) Pemberi Kerja dan Peserta bersedia menandatangani surat persetujuan mengikuti program kembali kerja.

Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 mengatur hak untuk menuntut manfaat JKK akan gugur atau hilang apabila telah melewati waktu 5 (lima) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi atau sejak penyakit akibat kerja didiagnosis. Sebelumnya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 dibatasi hanya 2 (dua) tahun. Aturan 5 tahun dianggap lebih melindungi mengingat dampak penyakit akibat kerja yang biasanya baru diketahui atau dirasakan dalam jangka panjang. Untuk syarat klaim Jaminan Kecelakaan Kerja

JKK BPJS Ketenagakerjaan, baik untuk Peserta Penerima Upah (PPU) maupun Bukan Penerima Upah (BPU), antara lain:

- (i) Mengisi form BPJS Ketenagakerjaan 3 (laporan kecelakaan tahap I) dan mengirimkan kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2 x 24 Jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.
- (ii) Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahli waris.
- (iii) Form BPJS Ketenagakerjaan 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti ;
 - a) Fotokopi kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan
 - b) Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentukform BPJS Ketenagakerjaan 3b atau 3c
 - c) Kuitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kuitansipengangkutan.

1.3.2 Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja bukanlah hal yang terjadi secara “ kebetulan “ dan tanpa sebab. WHO pun mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya sehingga mengakibatkan terjadinya cedera yang nyata. Sehingga dari beberapa penelitian memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam satu kejadian (Tarwaka, 2016).

(a) Sebab dasar atau asal mula Sebab dasar merupakan sebab atau faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan. Sebab dasar kecelakaan kerja di industri antara lain meliputi faktor:

- (i) Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaannya
- (ii) Manusia atau para pekerjanya sendiri, dan
- (iii) Kondisi tempat kerja, sarana kerja dan lingkungan kerja.

(b) Sebab utama Sebab utama dari kejadian kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan K3 yang belum dilaksanakan secara benar. Sebab utama kecelakaan kerja antara lain meliputi faktor :

- (i) Faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan

tidak aman (*unsafe actions*) yaitu merupakan tindakan berbahaya dari para tenaga kerja yang mungkin dilatarbelakangi oleh berbagai sebab antara lain :

- a) Kekurangan pengetahuan dan keterampilan (*lack of knowledge and skill*)
- b) Ketidakmampuan untuk bekerja secara normal (*inadequate capability*)
- c) Ketidakfungsian tubuh karena cacat yang tidak nampak (*bodily defect*)
- d) Kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*)
- e) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*)
- f) Kebingungan dan stres (*confuse and stress*) karena prosedur kerja yang baru belum dapat dipahami
- g) Belum menguasai atau belum terampil dengan peralatan atau mesin mesin baru (*lack of skill*)
- h) Penurunan konsentrasi (*difficulty in concentrating*) dari tenaga kerja saat melakukan pekerjaan
- i) Sikap masa bodoh (*worker's ignorance*) dari tenaga kerja
- j) Kurang motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja
- k) Kurang adanya kepuasan kerja (*Low job*

satisfaction)

- l) Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri
- m) Faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi tidak aman dari : mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan dan tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan dan sistem kerja. Lingkungan dalam artian luas dapat diartikan tidak saja lingkungan fisik, tetapi juga faktor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengamalan manusia yang lalu maupun sesaat sebelum bertugas, pengaturan organisasi kerja, hubungan sesama pekerja, kondisi ekonomi dan politik yang bisa mengganggu konsentrasi.
- n) Interaksi manusia-mesin dan sarana pendukung kerja yang tidak sesuai (*unsafe man-machine interaction*). Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja merupakan sumber penyebab kecelakaan. Apabila interaksi antara keduanya tidak sesuai maka akan menyebabkan terjadinya suatu kesalahan yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, penyediaan sarana kerja yang sesuai dengan kemampuan, kebolehan, dan keterbatasan manusia, harus sudah

dilaksanakan sejak desain sistem kerja. Satu pendekatan yang *holistic*, *systematic*, dan *interdisciplinary* harus diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga kecelakaan kerja dapat dicegah sedini mungkin. Kecelakaan kerja akan terjadi apabila terdapat kesenjangan atau ketidakharmonisan interaksi antara manusia pekerja tugas / pekerjaan – peralatan kerja – lingkungan kerja dalam suatu organisasi kerja.

Menurut Salami dkk. (2016) Terdapat dua kelompok penyebab kecelakaan, yaitu penyebab langsung dan penyebab tidak langsung. Penyebab langsung atau primer disebabkan oleh *unsafe act* (perilaku tidak aman) dan *unsafe condition* (kondisi lingkungan kerja yang tidak aman). Sedangkan penyebab tidak langsung/nyata/dasar dapat disebabkan oleh :

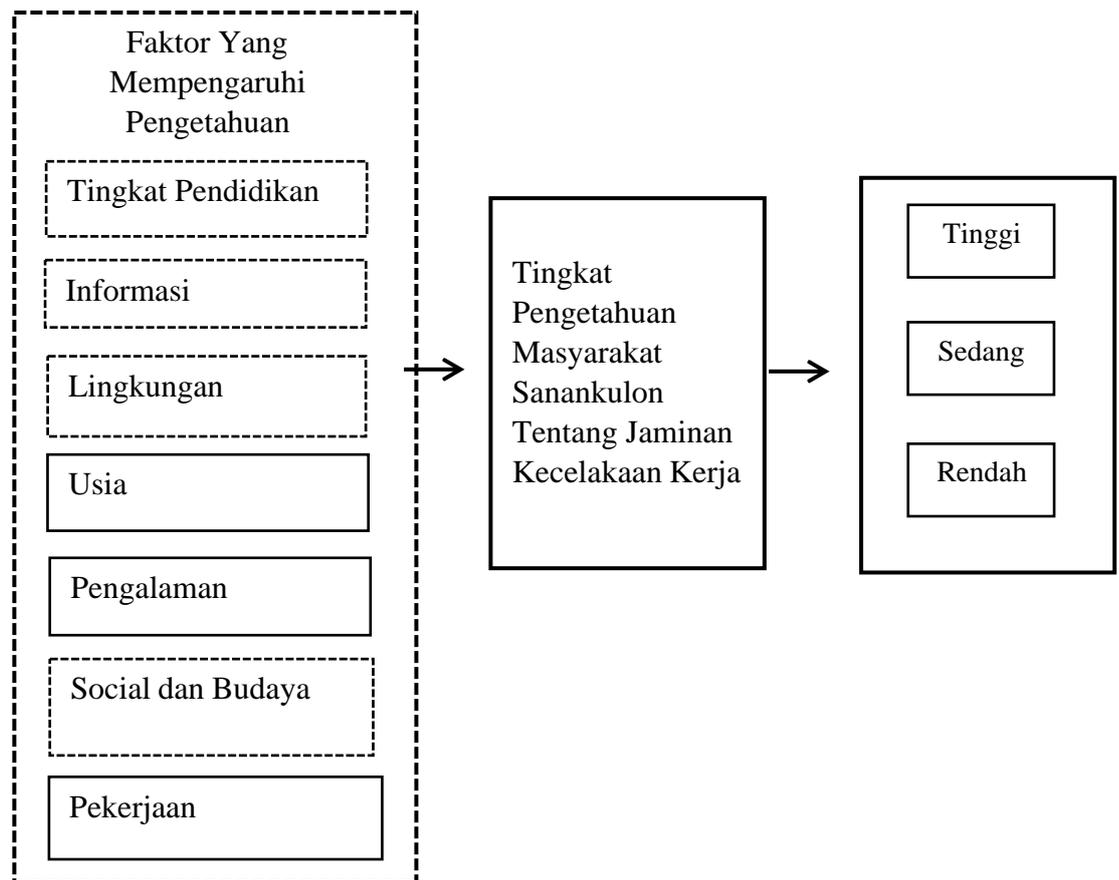
- (a) Faktor manusia: faali, kejiwaan
- (b) Faktor lingkungan : fisika, kimia, biologi, psikologi
- (c) Faktor manajemen : kebijakan, keputusan, evaluasi, kontrol, administrasi.

Underlying causes sangat berperan dan sering menjadi penyebab kecelakaan yang sebenarnya. Penyebab tidak langsung ini dapat diketahui dengan meneliti penyebab langsung terlebih dahulu dan kemudian menganalisis

penyebab langsung tersebut secara detail dan terurut dengan cara mencoba mengetahui mengapa penyebab langsung yang berupa *unsafe act* dan *unsafe condition* ini terjadi. Pada akhirnya, diketahui bahwa penyebab tidak langsung akhirnya membawa kepada *root cause* (akar penyebab) yang dapat berasal dari permasalahan kelemahan manajemen yang berkontribusi pada pemikiran, perilaku, dan kondisi yang berhubungan dengan kecelakaan (Salami dkk., 2016).

1.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah formulasi atau simplifikasi dari kerangka teori atau tinjauan teori yang mendukung penelitian tersebut. (Notoatmodjo, 2012). Berikut ini adalah kerangka konsep gambaran tingkat pengetahuan masyarakat sanankulon terhadap jaminan kecelakaan kerja :



Sumber : Notoatmodjo (2010)

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Gambaran Pengetahuan Masyarakat Sanankulon Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja

 : Variabel yang tidak diteliti
 : Variabel yang diteliti

Keterangan :

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Teori Notoatmodjo, terdapat sasaran penelitian yaitu dengan adanya faktor dan tingkat pengetahuan masyarakat dapat mempengaruhi seberapa tinggi pengetahuan mengenai Program Jaminan Kecelakaan Kerja di Indonesia khususnya di Sanankulon.