

PENGARUH PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN KEMATIAN BPJS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI KRAMA YUDHA MOTORS & MANUFACTURING

Arief Syah Safrianto

Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : arief_safrianto@yahoo.co.id

Abstract : *In Indonesia the number of occupational accidents shows a fairly alarming number, there are cases of accidents that every day experienced by the workers of every 100 thousand workers. This research aims to analyze the effect of job accident guarantee and death guarantee of BPJS employment on employee productivity at PT Mitsubishi Kramat Yudha Motor and Manufacturing Jakarta, with sample of 97 employees. Adapun sampling technique used using simple random sampling with SPSS version 18 analysis. The result of this research shows that there is partial influence between work accident to work productivity, there is partial influence between mortality guarantee to work productivity and there is influence between work accident and work death together to work productivity.*

Kata kunci : Kecelakaan kerja, kaminan kematian dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang cukup memprihatinkan, bahkan menurut penelitian International Labor Organization (ILO) Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 Negara dengan manajemen K3 yang buruk. Padahal biaya yang dikeluarkan perusahaan akan menjadi sangat besar jika terjadi kecelakaan. Data dari International Labour Organization (ILO) juga turut mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6.000 kecelakaan kerja fatal di dunia. Di Indonesia sendiri, terdapat kasus kecelakaan yang setiap harinya dialami para buruh dari setiap 100 ribu tenaga kerja.

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan selama tahun 2014, yaitu dalam lingkungan kerja sebanyak 74.569 kali dan luar lingkungan kerja sebanyak 20.982 kali.

Terjadinya kecelakaan kerja merupakan kerugian besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya dari materi tetapi juga dampak kehilangan Sumber Daya Manusia yang merupakan hal yang sangat penting karena Sumber Daya Manusia adalah Sumbaer Daya satu-satunya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun (Gravel, Rheume & Legendre, 2011). Mengingat betapa pentingnya Keselamatan kerja karyawan atau pekerja, maka perlunya peran Perusahaan terhadap pemahaman dan pelaksanaan K3 dalam organsasi Perusahaan. Dengan langkah-langkah yang serius, cerdas, dan kongkret dari pihak Manajemen Perusahaan, K3 tersebut dapat terwujud. Melalui langkah ini diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang tentunya sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing (PT MKM) merupakan perusahaan yang memproduksi komponen-komponen untuk kendaraan, baik itu komponen untuk badan kendaraan maupun komponen untuk mesin kendaraan, oleh karena itu dalam kegiatannya terbagi menjadi dua bagian yang masing-masing menghasilkan produk yang berlainan.

Dalam menjalankan kegiatan produksinya PT. Misubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing memproduksi komponen-komponen tersebut berdasarkan jumlah pesanan yang di terima dari distributor tunggal kendaraan Mitsubishi di Indonesia, yang di pegang oleh PT. Krama Yudha Tiga Berlian (KTB) yang didirikan pada tanggal 27 April 1973. Produksi yang dihasilkan oleh PT. Mitsubishi krama Yudha Motors And Manufacturing didistribusikan ke PT. Krama Yudha Ratu Motors (KRM) untuk jenis T120SS, L30 dan Truk. PT. Krama Yudha Ratu Motors (KRM) sendiri didirikan Pada tanggal 2 Juni 1973. Ketiga perusahaan tersebut (PT. KTB, PT. MKM, PT. KRM) tergabung ke dalam Krama Yudha Group, yang dalam menjalankan usahanya saling berkaitan dan saling membantu antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain.

Lingkungan kerja dikelilingi dengan berbagai macam alat berat, besar, dan berbahaya untuk penunjang aktivitas produksi. PT. Mitsubishi selalu mengutamakan keselamatan kerja bagi karyawannya. Selain penerapan perlengkapan alat pelindung diri yang digunakan saat bekerja ditambah dengan ikrar keselamatan dan kesehatan kerja yang selalu diterapkan oleh setiap karyawan. Keselamatan kerja karyawan adalah prioritas utama setiap Perusahaan. Disipin dalam bekerja serta Patuh pada peraturan yang ada dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Jaminan Kecelakaan Kerja atau JKK adalah perlindungan atas risiko

kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. Sementara Jaminan Kematian atau JKM adalah perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian sangatlah penting bagi para pekerja.

PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing sebagai produsen komponen Otomotif, berkomitmen untuk menjalankan Sistem manajemen K3 yang bertanggung jawab atas asset-aset Perusahaan dalam hal mengurangi cedera, sakit dan pencemaran lingkungan hidup. Untuk menerapkan hal tersebut, kami menerapkan kebijakan sebagai berikut : 1). Mengelola Perusahaan yang aman dan maju dengan prinsip "QCDSME" (*Quality, Cost, Delivery, Safety, Morale, Enviroment*), melakukan perbaikan produktivitas, penghematan biaya yang berkelanjutan, tidak mengirim produk yang bermasalah dengan mengadakan perbaikan kualitas, mengusahakan *Zero Accident*, dan mencegah gangguan kesehatan dan penyakit akibat kerja, melakukan pendidikan secara berkesinambungan dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, pengendalian lingkungan yang bersih serta mencegah kebakaran di area pabrik, 2). Bertanggung jawab terhadap lingkungan, dengan memanfaatkan Sumber Daya Alam secara Efisien, melakukan penghematan energi, air dan bahan baku, mencegah pencemaran dengan pengelolaan limbah dengan baik sesuai peraturan dan ketentuan, 3). Memenuhi dan melaksanakan peraturan K3 serta peraturan perundangan yang berlaku, agar tercapai kondisi tempat kerja yang aman bagi semua orang yang berada dan bekerja dalam lingkungan kerja Perusahaan, 4). Melakuakan perbaikan berkelanjutan untuk tercapainya konsistensi tanggung jawab K3, terlebih yang menjadi prioritas dlaam

tujuan dan sasaran Perusahaan, 5). Memastikan semua karyawan dan kontraktor pada semua bidang dan aktivitas memahami peran dan tanggung jawabnya dalam manajemen K3 ini.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang

langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pada dasarnya Penyelenggaraan jaminan sosial diadakan sebagai jawaban terhadap perlindungan asas hak-hak tenaga kerja meliputi hak-hak untuk mendapat penghidupan yang layak, hak untuk mendapat tunjangan hari tua, hak untuk mendapat jaminan kecelakaan kerja, dan lain-lain.

LANDASAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan menurut J. Ravianto dalam bukunya "Produktivitas dan Manajemen" (2001) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut : 1). Pendidikan; 2). Keterampilan; 3). Sikap dan etika kerja; 4). Tingkat penghasilan; 5). Jaminan sosial; 6). Tingkat sosial dan iklim kerja; 7). Motivasi; 8). Gizi dan kesehatan; 9). Hubungan individu; 10). Teknologi; 11). Produksi

Pengukuran Produktivitas Kerja Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran

produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2005 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu: 1). Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. 2). Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. 3). Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Thomas dalam Kusnendi (2003) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut: Dimana O adalah output, sedangkan I adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas

kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output

I = Input

Dalam Sinungan (2003) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. 1). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya 18 menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. 2). Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif. 3). Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial. Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2001) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Fromm tentang individu yang produktif, yaitu: 1). Tindakan konstruktif. 2). Percaya pada

diri sendiri. 3). Bertanggung Jawab. 4). Mmiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. 5). Mempunyai pandangan ke depan. 6). Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. 8). Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif). 9). Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1). Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. 2). Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. 3). Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi. 4). Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan. 5). Untuk perencanaan dan pengembangan karier. 6). Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing. 7). Untuk mengetahui ketidak akuratan informal. 8). Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan dan tidak terencana yang mengakibatkan luka, sakit, kerugian baik pada manusia, barang maupun lingkungan. Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu : 1). Kerusakan; 2). Kekacauan organisasi; 3). Keluhan, kesakitan dan kesedihan; 4). Kelainan dan cacat; 5). Kematian.

Menurut Per 03/Men/1994 mengenai Program JAMSOSTEK, pengertian kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja , termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi

dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui.

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian ini disebut dengan resiko (Asikin, 1993). Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah.

Menurut Teori Abraham Maslow kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya. Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni rasa akan aman masa depan dan sebagainya (Siagian, 1997: 287). Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu yang disebut jaminan sosial. Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang berbunyi sebagai berikut: Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja (Kansil, 1997).

Berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 44 tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan program Jaminan kecelakaan kerja Dan Jaminan kematian yang dimaksud dengan Jaminan kecelakaan kerja yang selanjutnya disingkat Jaminan kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Adapun Manfaat Jaminan kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud adalah :

Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi: 1). Pemeriksaan dasar dan penunjang; 2). Perawatan tingkat pertama dan lanjutan; 3). Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara; 4). Perawatan intensif; 5). Penunjang diagnostik; 6). Pengobatan; 7). Pelayanan khusus; 8). Alat kesehatan dan implan; 9). Jasa dokter/medis; 10). Operasi; 11). Transfusi darah; dan/atau 12). Rehabilitasi medik.

Santunan berupa uang meliputi: 1). Penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan; 2). Santunan sementara tidak mampu bekerja; 3). Santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap; 4). Santunan kematian dan biaya pemakaman; 5). Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja; 6). Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*); 7). Penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau 8). Beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat

kecelakaan kerja. 9). Beasiswa pendidikan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b angka 8, diberikan sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta. 10). Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan paling lama 1 (satu) tahun sekali oleh Menteri. 11). Manfaat Jaminan kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan persentase Cacat berpedoman pada Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini. 12). Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian dan persyaratan memperoleh manfaat beasiswa pendidikan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b angka 8 diatur dengan Peraturan Menteri. 13). Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diatur dengan Peraturan Menteri berkoordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Peserta penerima Upah dan bukan penerima Upah yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat Jaminan kecelakaan Kerja, berupa: 1). Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya; 2). Santunan berupa uang; 3). Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB); 4). Santunan Cacat; 5). Santunan kematian sebesar; 6). Biaya pemakaman Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); 7). Santunan berkala dibayar sekaligus; 8). Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik; 9).

Penggantian biaya gigi tiruan; 10). Bantuan beasiswa kepada anak Peserta yang masih sekolah sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta, apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja.

Jaminan Kematian

Jaminan kematian yang selanjutnya disingkat Jaminan Kematian. adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Adapun Manfaat Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud adalah : 1). Manfaat Jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif. a). santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah); b). santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus; c). biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan d). beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun. 2). Beasiswa pendidikan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program Jamina Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program Jamina Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Besarnya

Iuran Jamina Kecelakaan Kerja bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini. Iuran Jaminan Kematian bagi Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari Upah sebulan. Dan wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara pengaruh pemberian jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian BPJS ketenagakerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), “populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors & Mfg yang beralamat di Jl. Raya Bekasi km. 21 Pulogadung Jakarta timur. Jumlah karyawan yang terdapat di perusahaan ini adalah 970 Orang.

Menurut Sugiyono (2008) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan dari populasi PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors & Mfg maka penulis menggunakan teknik *sampling cluster* (Cara pengambilan sampel yang berdasarkan pada cluster-cluster tertentu) dengan sistem *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua

individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Cara pengambilan sampel yang penulis ambil yaitu dengan cara:

Cara undian adalah pengambilan sampel dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih. Adapun cara perhitungannya adalah sebagai berikut :

(Populasi kelas/Jumlah populasi keseluruhan) x Jumlah *sample* yang ditentukan

Populasi karyawan PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors & Mfg adalah 970. Dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh *sample* sebesar 97.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) yang dimana peneliti merupakan sebagai instrumen kunci, dari pengambilan sampel sumber data yang dilakukan dengan cara purposive dan

snowbaal, teknik pengumpulan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jadi, semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yang ada. Uji korelasi yang digunakan dengan menggunakan “*Pearson Correlation*”. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan menmbandingkan nilai signifikansi dengan level of significant (5%) adalah sebagai berikut: Jika nilai r-hitung > r-tabel (0,200) atau nilai p-value < 0,05 maka Item Pertanyaan Valid. Jika r-hitung < r-tabel (0,200) atau nilai p-value > 0,05 maka Item Pertanyaan tidak Valid.

Berikut adalah hasil pengujian validitas berdasarkan hasil kuesioner.

Tabel 1 : Uji Validitas Kecelakaan Kerja

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	p-value	Keterangan
1	JKK1	,619**	0,200	0,000	Valid
2	JKK2	,771**	0,200	0,000	Valid
3	JKK3	,537**	0,200	0,000	Valid
4	JKK4	,576**	0,200	0,000	Valid
5	JKK5	,575**	0,200	0,000	Valid
6	JKK6	,568**	0,200	0,000	Valid
7	JKK7	,609**	0,200	0,000	Valid
8	JKK8	,648**	0,200	0,000	Valid
9	JKK9	,646**	0,200	0,000	Valid
10	JKK10	,645**	0,200	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Kecelakaan Kerja menunjukkan bahwa

seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai r-

hitung dari masing-masing item adalah lebih besar dari r-tabel (0,200).

Tabel 2 : Uji Validitas Kematian Kerja

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	p-value	Keterangan
1	JKM1	,766**	0,200	0,000	Valid
2	JKM2	,689**	0,200	0,000	Valid
3	JKM3	,750**	0,200	0,000	Valid
4	JKM4	,650**	0,200	0,000	Valid
5	JKM5	,637**	0,200	0,000	Valid
6	JKM6	,620**	0,200	0,000	Valid
7	JKM7	,635**	0,200	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Kematian Kerja menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai r-hitung dari masing-masing item adalah lebih besar dari r-tabel (0,200).

Tabel 3 : Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	p-value	Keterangan
1	PK1	,668**	0,200	0,000	Valid
2	PK2	,711**	0,200	0,000	Valid
3	PK3	,678**	0,200	0,000	Valid
4	PK4	,723**	0,200	0,000	Valid
5	PK5	,540**	0,200	0,000	Valid
6	PK6	,681**	0,200	0,000	Valid
7	PK7	,748**	0,200	0,000	Valid
8	PK8	,678**	0,200	0,000	Valid
9	PK9	,738**	0,200	0,000	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai r-hitung dari masing-masing item adalah lebih besar dari r-tabel (0,200).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas pada

instrumen penelitian dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha*. Dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Kecelakaan Kerja	0,816	Reliabel
Kematian Kerja	0,804	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,853	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel-4, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha pada variabel kecelakaan kerja, kematian kerja dan

Uji Asumsi Klasik

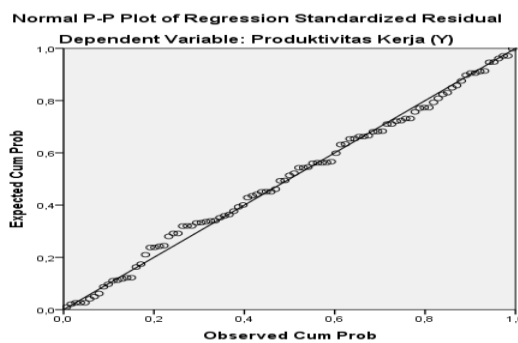
Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi klasik pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah normalitas, non multikolinieritas, non heteroskedastisitas, dan non autokorelasi. Dari keempat asumsi tersebut tidak dilakukan pengujian terhadap gejala dan autokorelasi. Pengujian gejala non

produktivitas kerja nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

autokorelasi merupakan korelasi antar data yang dihitung atau disusun berdasarkan data *time series*, sedangkan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data *cross section* dimana data yang diambil adalah data yang ada pada saat kuesioner yang disebar.

1. Normalitas

Digunakan untuk melihat apakah data yang dipakai dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1 : Grafik Normal Probability Plot

Diagram P-P Plot adalah salah satu alat yang digunakan untuk pemeriksaan kenormalan data. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa plotting data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normal.

Untuk lebih meyakinkan, mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji K-S. Caranya

adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dimaksud adalah Hipotesis Nol (H_0) yaitu data terdistribusi normal. H_0 diterima bila nilai dari uji K-S lebih besar dari probabilitas signifikansi pada $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu : Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63954750
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.040
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

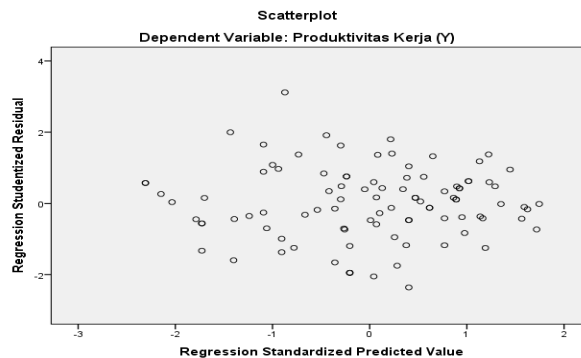
Dari hasil tersebut, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,592 dengan signifikansi sebesar 0,875. Karena nilai signifikansi Kolmogorov-

Smirnov sebesar $0,875 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 2 : Grafik Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatter plot* tampak bahwa *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED yang terbentuk menyebar tidak memiliki pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta di kanan dan kiri pada sumbu X. Hal ini

menandakan bahwa pada model regresi sudah tidak terjadi hubungan antara variabel bebas dengan nilai residual. Dengan demikian asumsi non heteroskedastisitas model regresi terpenuhi.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan

dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai $VIF < 10$, maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan model regresi:

Tabel 6: Nilai Regresi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecelakaan Kerja (X1)	,409	2,446
	Kematian Kerja (X2)	,409	2,446

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dari Tabel-6 terlihat bahwa nilai VIF variabel bebas di atas adalah di bawah angka 10 yaitu kecelakaan kerja sebesar 2.446, sedangkan kematian kerja sebesar 2.446. Dengan demikian dapat

Pengaruh Kecelakaan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan kecelakaan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.657 + 0.722 X_1$$

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa kecelakaan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kecelakaan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Koefisiensi regresi variabel kecelakaan kerja adalah sebesar 0.722, artinya jika kecelakaan kerja mengalami kenaikan 1 kali, maka nilai dari produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.722 kali atau sebaliknya.

Pengaruh Kematian Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan kematian kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.313 + 1.112 X_2^*$$

Kematian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas, berarti asumsi non multikolinieritas pada model regresi telah terpenuhi.

produktivitas kerja. Kematian kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Koefisiensi regresi variabel kematian kerja adalah sebesar 1,112, artinya jika nilai dari kematian kerja mengalami kenaikan 1 kali, maka nilai dari produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,112 kali atau sebaliknya.

Pengaruh Kecelakaan Kerja dan Kematian Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan kecelakaan kerja dan kematian kerja sebagai variabel bebas serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.701 + 0.304 X_1^* + 0.778 X_2^*$$

Nilai F-hitung sebesar 112.998, artinya secara bersama-sama kecelakaan kerja dan kematian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah 0.786 artinya 78,6 % variabel terikat yaitu produktivitas kerja variasinya dapat dijelaskan oleh variabel kecelakaan kerja dan kematian kerja, sisanya sebesar 21,4 % dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

Kecelakaan kerja dan kematian kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Koefisiensi

regresi variabel kecelakaan kerja adalah sebesar 0.304, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kecelakaan kerja mengalami kenaikan 1 kali, maka nilai dari produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.304 kali. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kecelakaan kerja mengalami penurunan 1 kali, maka nilai dari variabel produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.304 kali. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen kecelakaan kerja adalah berbanding lurus dengan produktivitas kerja, artinya semakin meningkat kecelakaan kerja, maka nilai produktivitas kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Koefisiensi regresi variabel kematian kerja adalah sebesar 0.778, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kematian kerja mengalami kenaikan 1 kali, maka nilai dari produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.778 kali. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari kematian kerja mengalami penurunan 1 kali, maka nilai dari variabel produktivitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.778 kali. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen kematian kerja adalah berbanding lurus dengan produktivitas kerja, artinya semakin meningkat kematian kerja, maka nilai produktivitas kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.. Jaminan kematian kerja lebih berpengaruh jika dibandingkan dengan jaminan kecelakaan kerja terhadap produktivitas kerja.

Saran.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan yang meliputi absensi, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan variabel lain yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.

Bagi karyawan diharapkan memahami manfaat jaminan kematian dan kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Memahami peraturan yang berlaku terkait jaminan tersebut sehingga apabila terjadi pada diri sendiri maka karyawan tahu apa yang harus ia lakukan, tahu fasilitas apa saja yang mereka dapatkan, dan tahu manfaat dari jaminan sosial itu sendiri.

Bagi perusahaan diharapkan untuk dapat memberikan pelatihan-pelatihan terhadap karyawannya dalam rangka untuk memberikan bentuk-bentuk jaminan kematian dan kecelakaan kerja yang telah ditetapkan. Langkah tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan suatu keahlian pada karyawan dalam bentuk pengetahuan tentang keselamatan agar terhindar dari resiko kematian dan kecelakaan kerja. Bentuk-bentuk latihan tersebut diantaranya memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja, memberitahu bagaimana menggunakan jaminan kematian dan kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan apabila hal tersebut terjadi terhadap kita ataupun rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dani sucipto, Cecep. *Keselamatan dan keehatan kerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
Peraturan BPJS Ketenagakerjaan.

- Nia Malinasari. *Pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan Jaminan sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan*. Skripsi. Malang. Universitas Brawijaya Malang.
- Bangun, Wilson. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Komang Ardana, I. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, terj. Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat
- Atika Pusitasari. *Pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan*. Skripsi. Depok. Universitas Indonesia