

Bunga Rampai Pemikiran Akademisi

Transisi Kenormalan Baru : Eksistensi BUM Desa, UMKM, dan Ormas

Editor:
Arimurti Kriswibowo
Dandi Darmadi



**Penerbit Program Studi Administrasi Negara
UPN "Veteran" Jawa Timur**

Transisi Kenormalan Baru : Eksistensi BUM Desa, UMKM, dan Ormas

Editor:

Arimurti Kriswibowo
Dandi Darmadi

Tim Penyusun: TK.Harahap, D.Hertati, Mashudi, L.Fauziah, JB.Sukoco, A.Windriya, A.Roziqin, FFA.Santafanny, BA. Nafi'ah, MD.Yanuar, LS.Rahmatin, E.Hidayat, K.Bataha, NR.Hapsari, S.Fauziah, AI.Baihaqi, N.Azizah, WC.Izaak, Wahyuni, dan J. Mijiarto

Diterbitkan pertama kali dalam bahasa Indonesia oleh :

Penerbit Program Studi Administrasi Publik

FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur

Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar

Kota Surabaya, Jawa Timur

Telepon : 8794257

Email : penerbit.adne@gmail.com

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memproduksi atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seijin tertulis dari penerbit.

e-ISBN : 978-623-92037-4-0

Terbitan Pertama, Oktober 2021

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan pertolongan-Nya, buku berjudul *Transisi Kenormalan Baru: Eksistensi BUM Desa, UMKM dan Ormas* ini dapat terselesaikan dengan baik di tengah pandemi Covid-19 yang masih melanda hingga saat ini. Buku ini merupakan hasil dari komitmen para penulis untuk terus berkarya di tengah pandemi Covid-19 yang masih memberikan hambatan dan permasalahan di masyarakat. Selain itu, buku ini juga merupakan suatu wujud kepedulian kami atas permasalahan yang masih banyak terjadi akibat dari Covid-19 serta memberikan beberapa pendapat, gagasan, serta solusi yang mungkin dapat berpengaruh bagi kehidupan masyarakat saat ini.

Buku ini berisi lima belas tulisan terpilih hasil dari buah pikir para akademisi yang kemudian terbagi menjadi 2 bagian. Bagian pertama merupakan kelompok tulisan yang didominasi oleh permasalahan-permasalahan yang timbul akibat pandemi Covid-19 serta beberapa inovasi yang muncul sebagai upaya yang dilakukan masyarakat agar dapat bertahan di tengah pandemi. Adapun bagian kedua didominasi oleh tulisan yang membahas topik-topik umum seperti penerapan kebijakan, BUM Des, maupun pengembangan teknologi yang sedang berlangsung saat ini.

Bagian pertama terdiri atas sepuluh tulisan. Tulisan pertama diawali dengan permasalahan yang dihadapi oleh BUM Des serta strategi yang digunakan agar BUM Des dapat tetap eksis ditengah Pandemi. Terdapat tiga tulisan yang membahas topik BUM Des pada buku ini yaitu tulisan berjudul Pariwisata, BUM Desa, dan Covid-19; Tipologi Strategi BUM Desa saat Pandemi Covid-19 dan yang terakhir tulisan berjudul Optimalisasi Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) sebagai Benteng Ketahanan Ekonomi Desa Selama Pandemi. Permasalahan selanjutnya membahas tentang peranan digital marketing atau E-Commerce yang meliputi media social maupun

marketplace ditengah pandemi Covid-19 saat ini. Ada empat tulisan mengenai digital marketing di tengah pandemi, yaitu Pemasaran Media Sosial di saat Pandemi Covid-19; Business Sustainability dan E-Commerce sebagai Tool Marketplace dengan Dukungan Digital Marketing di Masa Pandemi Covid-19; Digital Marketing: Strategi Bertahan UMKM Sari Buah Mangrove Wonorejo di Masa Pandemi dan yang terakhir adalah E-Commerce Produk Pertanian di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Sustainability. Kemudian tulisan selanjutnya membahas mengenai rendahnya kuantitas dan kualitas SDM Logistik Indonesia sehingga perlu mengambil langkah cepat dan tepat dalam meningkatkan profesionalisme SDM Logistik, tulisan tersebut berjudul Kajian Kualitas SDM Logistik dalam Revolusi Industri 4.0 dimasa Pandemi Covid-19 . Topik selanjutnya adalah mengenai perlunya kontrol yang dilakukan oleh Negara dan Ormas terhadap ceramah agama untuk mencegah timbulnya informasi yang tidak benar mengenai Covid-19, tulisan tersebut berjudul Kontrol Negara dan Eksistensi Ormas dalam Memantau Ceramah Agama tentang Pandemi Covid-19. Tulisan terakhir pada bagian I ini adalah Kebijakan Vaksinasi sebagai Upaya Penanggulangan Pandemi Covid-19 di Indonesia yang membahas mengenai efektifitas vaksin dalam upaya penanggulangan pandemi.

Bagian kedua pada buku ini terdiri atas lima tulisan yang membahas hal hal umum. Topik yang dibahas pertama adalah mengenai langkah adaptasi yang dilakukan untuk menghadapi kenormalan baru (new normal). Ada dua tulisan yang membahas mengenai topik ini yaitu tulisan berjudul Modal Sosial untuk Resiliensi Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dalam Adaptasi Kenormalan Baru dan tulisan berjudul Pengembangan Sistem Technology, Organization and Environment pada BUM Desa untuk Menunjang Fungsi Teknologi Informasi dan E-Business dalam Menjawab Tantangan Adaptasi Kebiasaan Baru di Jawa Timur. Topik pembahasan

selanjutnya adalah mengenai reformasi atau perubahan, baik reformasi di bidang teknologi maupun reformasi di bidang birokrasi. Ada dua tulisan yang membahas topik ini yaitu Strategi Menghadapi Perubahan : Sebuah Manajemen Transformasi Bisnis Digital (Studi Literatur dari Three Common Trap Bisnis Digital) dan Harapan pada Aparatur Millennial untuk Agenda Reformasi di Masa Depan. Tulisan terakhir pada bagian II ini adalah tulisan berjudul Penerapan Kebijakan Regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia yang membahas rendahnya kinerja kebijakan K3 yang disebabkan oleh ketidak relevanannya regulasi yang ada dengan kondisi saat ini.

Akhir kata, kami menyampaikan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini. Semoga segala kebaikan dan pertolongan dari semua pihak mendapatkan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa. Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kami memohon maaf apabila ada kesalahan dan kekurangan pada buku ini. Namun, kami tetap berharap semoga buku ini dapat menjadi referensi atau inspirasi bagi para pembaca untuk terus bangkit dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Semoga bermanfaat.

Surabaya, Oktober 2021

Tim Editor

BAGIAN I

Pariwisata Bumdes dan Covid – 19

Leily Suci Rahmatin..... 1

Tipologi Strategi BUMDes Saat Pandemi Covid-19

Binti Azizatul Nafi'ah dan Muhammad Dedy Yanuar9

Optimalisasi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Sebagai Benteng Ketahanan Ekonomi Desa Selama Pandemi

Endik Hidayat..... 17

Pemasaran Media Sosial di Saat Pandemi Covid 19

Aufa Izzuddin Baihaqi.....25

Business Sustainability dan E-Commerce Sebagai Tool Marketplace dengan Dukungan Digital Marketing di Masa Pandemi Covid-19

Sumainah Fauziah, Katerina Bataha dan Nurul Retno Hapsari.....35

Digital Marketing: Strategi Bertahan UMKM Sari Buah Mangrove Wonorejo di Masa Pandemi

Wahyuni dan Joko Mijiarto.....45

E-Commerce Produk Pertanian di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Sustainability

Nurul Retno Hapsari, Sumainah Fauziah, Katerina Bataha63

Kajian Kualitas SDM Logistik dalam Revolusi Industri 4.0 di Masa Pandemi Covid 19

Mashudi, Luluk Fauziah, Johan Bhimo Sukoco, dan Anafil W69

Kontrol Negara dan Eksistensi Ormas dalam Memantau Ceramah Agama Tentang Pandemi Covid 19

Tuti Khairani Harahap.....83

Kebijakan Vaksinasi Sebagai Upaya Penanggulangan Pandemi Covid-19 di Indonesia

Ertien Rining Nawangsari, Hilmalia Ardha Dilla, Diaz Ardhani, Jihan Salsabillah Anaqoh, Ridhotul Khafshoh Islami, Ivan Hendri S.....97

PENERAPAN KEBIJAKAN REGULASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI INDONESIA

Diana Hertati

Pengutipan: Hertati, D. (2021). Penerapan Kebijakan Regulasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Indonesia. In Kriswibowo, A & Darmadi, D (Eds.), *Transisi Kenormalan Baru: Eksistensi BUM Desa, UMKM, dan Ormas*. Surabaya: Penerbit Program Studi Administrasi Publik.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat di lingkungan tempat kerja. Program ini penting bagi karyawan, karena akan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. (Anjani, dkk, 2014) mengemukakan bahwa sumber daya paling dominan pada perusahaan adalah karyawan dalam menghasilkan kinerja berkualitas, perusahaan wajib memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan. Karyawan yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Semua organisasi bertanggungjawab dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, kelalaian penerapan K3 akan berdampak terjadinya kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang pada akhirnya akan menimbulkan kerugian baik materi non materi. (Ardana, I Komang., Mujiati, Ni wayan dan Utama, 2012), menyatakan bahwa K3 amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Perkembangan perekonomian dan perindustrian secara bersamaan turut memberikan lahan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia. Tetapi banyaknya serapan tenaga kerja di Indonesia masih belum dibarengi dengan kepedulian akan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Di sisi lain, jaminan K3 merupakan wujud tanggung jawab sebagai representasi negara dalam melindungi setiap warga negaranya. Oleh karena itu, penting bagi negara untuk mengatur dan memastikan perlindungan K3 bagi karyawan. Kebijakan K3 merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Keselamatan dan Undang-Undang 23

Tahun 1992 Tentang Kesehatan). Isu penting K3 masih banyaknya kecelakaan kerja terjadi. Tercatat dalam setiap tahun lebih dari 99.000 kasus kecelakaan kerja, 70% diantaranya berakibat kematian atau cacat seumur hidup. Hal ini berarti puluhan ribu keluarga kehilangan sumber nafkah, dan anak-anak kehilangan kasih sayang dari orang tua yang meninggal di tempat kerja. Data International Labour Organization (ILO) menunjukkan, setiap tahun jumlah kerugian akibat kecelakaan kerja mencapai 4% dari kurang lebih 7000 triliun Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia atau sebanyak Rp 280 triliun. Namun penanganan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kesadaran maupun perilaku terhadap K3 masih sangat lemah (<https://kebijakankesehatanindonesia.net/25-berita/berita/190-utamakan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-segala-sektor>. Diakses tanggal 27 Maret 2021).

Sementara itu, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dari sebelumnya 114.000 kasus kecelakaan pada tahun 2019 menjadi 177.000 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2020 (Merdeka.com Selasa, 12 Januari 2021). Kecelakaan kerja merupakan kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan manusia, baik merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda (Suma'mur, 2009). Penelitian (Waruwu, 2015) di Yogyakarta menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja di bengkel pengecatan mobil dimana di peroleh dari kondisi tidak aman 18 orang (36,4%) di antaranya pernah mengalami kecelakaan kerja, sedangkan kondisi tidak aman yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 16 orang (30,1%) (Waruwu, 2015). (Silaban, 2014) mengemukakan bahwa kejadian kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian baik bagi tenaga kerja (termasuk rekan kerja, keluarga), pemilik perusahaan maupun masyarakat (masyarakat sekitar perusahaan dan konsumen). Kerugian-kerugian yang disebabkan kecelakaan akibat kerja yaitu: kerusakan (damage), kekacauan organisasi (disorganization), keluhan dan kesedihan (distress), kelainan dan cacat (disability), dan kematian (death).

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, pemerintah sebagai penyelenggara negara telah mengatur tentang K3 melalui UU No. 1 Tahun 1970 dan UU No. 23 Tahun 1992. Kebijakan sebagai salah satu komponen penting dalam laju perkembangan negara, sebagai intervensi dan respon dari masalah publik dan

sebagai upaya pemerintah untuk mengelola kehidupan (Nugroho, 2015). Hal ini karena kebijakan sebagai *policy maker* untuk mengendalikan, mengelola, dan mengatasi persoalan-persoalan yang muncul di tengah-tengah masyarakat. Di satu sisi kebijakan tentang K3 telah dibuat dan disahkan, disisi lain masih banyaknya terjadi kecelakaan kerja menjadi pertanyaan menarik untuk ditelisik lebih lanjut tentang bagaimana kinerja implementasi kebijakan K3. Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan UU No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan tersebut dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasinya. Berangkat dari kajian ini selanjutnya akan dirumuskan strategi untuk mengatasi persoalan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia di waktu mendatang.

Kajian Teoritis Dan Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan diuraikan beberapa kajian terdahulu terkait dengan isu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain itu juga akan dijelaskan beberapa konsep/teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kebijakan publik dan implementasinya sehingga dapat diketahui *positioning* kajian ini dengan kajian yang lainnya yang pernah ada.

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam memahami konsep kesehatan dan keselamatan kerja akan dijelaskan beberapa definisi sehingga jelas makna yang sesungguhnya, sebagai berikut :

- 1) Keselamatan kerja adalah suatu kondisi aman atau selamat dari resiko penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Secara filosofi, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran, usaha untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada umumnya dan hasil karya. Secara keilmuan, merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja. Keselamatan Kerja Menurut (Wilson, 2012) adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Selanjutnya menurut Mondy dan Noe, dalam (Panggabean, 2012), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

2) Hakikat kesehatan kerja untuk mencapai kesehatan karyawan dan untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan pada meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Irianto dan Putranto (2010:75). Menurut (Mangkunegara, 2004), kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja disebut sebagai kesehatan kerja. Resiko kesehatan merupakan factor-faktor lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Kesehatan kerja menurut Flippo dalam (SM. Panggabean, 2012) yang terbagi menjadi dua, yaitu:

- (1) *Physical Health* meliputi: pemeriksaan jasmani prapenempatan, pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia, pemeriksaan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia, klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik, tersedianya personalia medis dan ahli *hygiene industry* yang terlatih, perhatikan yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial dan pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat.
- (2) *Mental Health* meliputi: tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater, kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi, pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental dan pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat.

Menurut (Depnakes: 2003), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sedangkan (Suyadi, 2008) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar. (Panggabean, 2012), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sementara itu menurut ILO, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ilmu tentang antisipasi, pengakuan, evaluasi, dan pengendalian dari bahaya yang timbul di atau dari tempat kerja yang bisa mengganggu kesehatan dan kesejahteraan pekerja, dengan mempertimbangkan kemungkinan dampak pada masyarakat sekitar dan lingkungan umum (Alli, 2008).

Menurut (Basir, 2009) berbagai peraturan perundang di Indonesia seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut : setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama. Menurut Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:114), mengemukakan bahwa kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan yang harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya. Menurut Desles, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:115), mengemukakan bahwa ada tiga penyebab umum kecelakaan, yaitu secara kebetulan (*chance occurrence*), kondisi tidak aman (*unsafe codition*), dan sikap yang tidak diinginkan (*unsafe acts on the part of employee*). Faktor- faktor yang menyebabkan antara lain: 1) alat pengaman yang tidak sempurna, 2) peralatan yang rusak, 3) prosedur yang berbahaya didalam, di atas atau disekitar peralatan dan mesin, 4) tempat penyimpanan yang tidak aman, 5) kurangnya pencahayaan dan 6) tidak berfungsinya ventilasi udara.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan usaha untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik maupun emosional bagi tenaga kerja. Perlindungan dan keamanan tersebut dengan tujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi serta selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja.

2. Konsep Kebijakan Publik

Penetapan kebijakan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Iskandar dalam Ramdhani & Ramdhani, 2016). Cochran (2005:1) dalam Kusumawati (2019) menjelaskan kebijakan publik merupakan upaya pemerintah dengan keputusan-keputusan dan tindakan-tindakannya yang

didesain untuk menangani masalah- masalah pelayanan publik dengan semua keprihatinannya. Salah satu bentuk kebijakan yang paling sering digunakan dalam ilmu administrasi publik adalah kebijakan publik yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan negara dalam mensejahterakan warga negaranya. Easton dalam Anggara, (2014:35) mengemukakan *-Public policy is the authoritative allocation of values for the whole society*l. Kemudian Dye (1992) dalam Alamsyah (2016:22) mengatakan bahwa (1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah.

Kebijakan publik merupakan peraturan perundangan yang digunakan sebagai dasar tindakan pemerintah untuk mengatur dan melayani masyarakat dalam berbagai bidang kehidupan sehari hari. Kebijakan publik juga dapat diartikan sebagai keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau Perda adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau yang sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan (Nugroho, 2014:357).

Wahab dalam Taufiqurokhman (2014:5-6), menyampaikan bahwa kategori kebijakan publik yaitu:

- a) Tuntutan kebijakan (*policy demands*): tuntutan atau desakan yang diajukan pada pejabat- pejabat pemerintah yang dilakukan oleh aktor-aktor lain, baik swasta maupun kalangan pemerintah sendiri dalam sistem politik untuk melakukan tindakan tertentu atau sebaliknya untuk tidak melakukan tindakan pada suatu masalah tertentu.
- b) Keputusan kebijakan (*policy decisions*)
Yaitu keputusan yang dibuat oleh para pejabat pemerintah yang dimaksudkan untuk memberikan arah terhadap pelaksanaan kebijakan publik. Dalam hal ini, termasuk didalamnya keputusan-keputusan untuk menciptakan statuta (ketentuan-ketentuan dasar), ketetapan-ketetapan, ataupun membuat penafsiran terhadap undang-undang.
- c) Pernyataan kebijakan (*policy statements*)
Yaitu pernyataan resmi atau penjelasan mengenai kebijakan publik tertentu, misalnya ketetapan MPR, Keputusan Presiden atau Dekrit Presiden, keputusan peradilan, pernyataan ataupun pidato pejabat pemerintah yang menunjukkan hasrat,tujuan pemerintah, dan apa yang

dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut.

d) Keluaran kebijakan (*policy outputs*)

Merupakan wujud dari kebijakan publik yang paling dapat dilihat dan dirasakan, karena menyangkut hal-hal yang senyatanya dilakukan guna merealisasikan apa yang telah digariskan dalam keputusan dan pernyataan kebijakan. Secara singkat keluaran kebijakan ini menyangkut apa yang ingin dikerjakan oleh pemerintah.

e) Hasil akhir kebijakan (*policy outcomes*)

Yaitu akibat-akibat atau dampak yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat, baik yang diharapkan atau yang tidak diharapkan sebagai konsekuensi dari adanya tindakan atau tidak adanya tindakan pemerintah dalam bidang-bidang tertentu yang ada dalam masyarakat.

3. Proses Kebijakan Publik

Proses analisis kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan di dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politis tersebut mencakup penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. (Taufiqurokhman, 2014:16):

- 1) Perumusan Masalah: Memberikan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah.
- 2) Forecasting (Peramalan): Memberikan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari penerapan alternatif kebijakan, termasuk apabila tidak membuat kebijakan.
- 3) Rekomendasi Kebijakan: Memberikan informasi mengenai manfaat bersih dari setiap alternatif, dan merekomendasikan alternatif kebijakan yang memberikan manfaat bersih paling tinggi.
- 4) Monitoring Kebijakan: Memberikan informasi mengenai konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk kendala-kendalanya.
- 5) Evaluasi Kebijakan: Memberikan informasi mengenai kinerja.

4. Implementasi Kebijakan

Dalam (Tahir, 2011 : 84) terdapat beberapa pakar yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian implementasi kebijakan ini, diantaranya : 1) (Dunn, 2003), yang memberikan argumennya tentang implementasi kebijakan,

yaitu *Policy implemetation is essentially a practical activity, as distinguished from policy formulation, which is essentilly theoretical*; 2) (Wahab, 2004) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk Undang-Undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan/sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstruktur/mengatur proses implementasinya.

Fokus dalam kajian ini, tahap implementasi kebijakan yang dipahami sebagai tindakan- tindakan yang dilakukan baik oleh individu/kelompok/pejabat pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan sebelumnya (Winarno, 2012). Menurut Ripley dan Franklin dalam (Winarno, 2016) menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.

Dalam Kajian ini, menggunakan teori implementasi kebijakan Ripley dan Franklin sebagai acuan dalam mengukur kinerja implementasi kebijakan K3, karena lebih sesuai dengan tujuan kajian, yaitu untuk mendeskripsikan Implementasi Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Indonesia Berbasis Undang-Undang No 23 Tahun 1992. Salah satu bentuk kebijakan yang bersifat regulatory, yaitu kebijakan K3 yang bertujuan untuk mengatur/membatasi kegiatan suatu kelompok atau memaksa suatu kelompok untuk melakukan sesuatu (Nugroho, 2014). Menurut Ripley dan Franklin dalam (Winarno, 2016) ada tiga cara yang dominan bagi suksesnya implementasi kebijakan, yaitu: 1) tingkat kepatuhan pada ketentuan yang berlaku, 2) adanya kelancarnya pelaksanaan rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah dan 3) pelaksanaan dan dampak yang dikehendaki terarah. Ketiga perspektif tersebut digunakan untuk mengukur keberhasilan implementasi kebijakan, sehingga menjadi lebih mudah untuk diidentifikasi. Teori ini ingin menekankan tingkat kepatuhan para implementor kebijakan terhadap isi kebijakan itu sendiri. Setelah ada kepatuhan terhadap kebijakan yang ada, pada tahap selanjutnya melihat kelancaran pelaksanaan rutinitas fungsi, serta seberapa besar masalah

yang dihadapi dalam implementasi. Pada akhirnya setelah semua berjalan maka akan terwujud kinerja yang baik dan tercapainya tujuan (dampak) yang diinginkan. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut dapat dipakai untuk mengukur apakah tugas pokok organisasi implementor tersebut telah berjalan dengan lancar atau belum. Fungsi selanjutnya dapat untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, sehingga dapat menghambat lancarnya implementasi sebuah kebijakan.

Dalam implementasi kebijakan Ripley memperkenalkan pendekatan -kepatuhan dan pendekatan -factual yang muncul dalam literatur administrasi publik (Ripley & Franklin, 1986: 11). Pendekatan ini memusatkan perhatian pada tingkat kepatuhan agen atau individu bawahan terhadap agen atau individu atasan. Perspektif kepatuhan merupakan analisis karakter dan kualitas perilaku organisasi. Menurut Ripley, paling tidak terdapat dua kekurangan perspektif kepatuhan, yakni: (1) banyak faktor non-birokratis yang berpengaruh tetapi justru kurang diperhatikan, dan (2) adanya program yang tidak didesain dengan baik. Perspektif kedua adalah perspektif faktual yang berasumsi bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan yang mengharuskan implementor agar lebih leluasa mengadakan penyesuaian. Kedua perspektif tersebut tidak kontradiktif, tetapi saling melengkapi satu sama lain. Secara empirik, perspektif kepatuhan mulai mengakui adanya faktor eksternal organisasi yang juga mempengaruhi kinerja agen administratif. Kecenderungan itu sama sekali tidak bertentangan dengan perspektif faktual yang juga memfokuskan perhatian pada berbagai faktor non-organisasional yang mempengaruhi implementasi kebijakan (Grindle, 1980: 7).

Berdasarkan pendekatan kepatuhan dan pendekatan faktual dapat dinyatakan bahwa keberhasilan kebijakan sangat ditentukan oleh tahap implementasi dan keberhasilan proses implementasi ditentukan oleh kemampuan implementor, yaitu: (1) kepatuhan implementor mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan, dan (2) kemampuan implementor melakukan apa yang dianggap tepat sebagai keputusan pribadi dalam menghadapi pengaruh eksternal dan faktor non-organisasional, atau pendekatan faktual.

Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya (Zulyanti NR, 2013) meneliti tentang Komitmen Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja (Studi pada Mitra Produksi Sigaret (MPS)

KUD Tani Mulyo Lamongan). Penelitian tersebut dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mengumpulkan data dari *key informan*, dan teknik *probability sampling* dari 469 karyawan produksi sebagai sample penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MPS KUD Tani Mulyo memiliki kebijakan K3 yang mulai diimplemetasikan secara efektif dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sejak tanggal 12 Februari 2012. Penerapan kebijakan K3 secara umum telah sesuai dengan Permenaker Nomor PER.05/ MEN/1996, yaitu menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja demi tercapainya tujuan kebijakan K3.

Sihombing, Walangitan dan Pratas (2014) juga melakukan penelitian tentang Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Di Kota Bitung (Studi Kasus Proyek Pembangunan Pabrik Minyak PT.MNS). Penelitian dilakukan dengan metode observasi lapangan dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data dengan menghitung persentase jawaban responden dalam bentuk tabel tunggal melalui persentase yang diolah dengan bantuan *Microsoft Office Excell 2007*, untuk membuat data persentase diagram. Hasil penelitian bahwa Proyek Pembangunan Pabrik Minyak PT.MNS Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah berjalan cukup baik, karena di proyek ini penyelenggara pekerjaan konstruksi (Kontraktor) telah menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi para pekerja dan adanya sosialisasi tentang K3 juga sudah dilakukan oleh pihak kontraktor dan Para pekerja cukup memahaminya namun masih ada saja pekerja yang berkesan tidak peduli dengan Keselamatan dan Kesehatan kerja tersebut, dapat dilihat dari hasil questioner menyatakan, 100% (Ya) karena pekerjaan konstruksi (kontraktor) telah memberikan alat pelindung diri (APD); 98% mengetahui apa yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan 100% pekerja menyatakan adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Selanjutnya Najihah, Wahyuni dan Nasution, (2019) Penetapan Kebijakan K3, Perencanaan K3 Dan Implikasinya Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Di Pks Kebun Rambutan PTPN-III Tebing Tinggi. *Jurnal Kesehatan Global*, Vol. 2, No. 1. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memahami penetapan kebijakan K3 serta perencanaan K3 dan implikasinya terhadap kejadian kecelakaan kerja melalui pemahaman yang berdasarkan pada metodologi menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penetapan

Kebijakan K3 di PKS Kebun Rambutan sudah terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari komitmen perusahaan didalam menetapkan peraturan dan kebijakan K3 sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Perencanaan K3 di PKS Kebun Rambutan belum sepenuhnya terlaksana dengan dengan baik, terdapat beberapa temuan minor yang yang perlu diperhatikan, seperti perbedaan dalam memaknai konsep bahaya. Pengendalian risiko bahaya untuk beberapa stasiun kerja tidak didasarkan pada tahap hirarki pengendalian. Pengendalian risiko bahaya untuk beberapa jenis pekerjaan yang berbeda dilakukan pengendalian risiko bahaya yang sama seharusnya dibedakan berdasarkan risiko masing-masing bahaya.

Perbedaan kajian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa penelitian sebelumnya hanya meneliti tentang penerapan K3 pada beberapa perusahaan di beberapa kota. Sedangkan pada kajian ini fokus pada analisis kinerja implementasi kebijakan K3 secara nasional dengan pendekatan kebijakan public.

Metode Penelitian

Kajian ini dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan (Library Research). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb (Mardalis:1999). Sumber data yang menjadi bahan akan penelitian ini berupa buku, jurnal dan situs internet yang terkait dengan topik yang telah dipilih. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan deskripsi yang kongkrit baik data yang dikeluarkan oleh instansi di tingkat nasional, seperti data Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Kesehatan, dsb. Data juga dikumpulkan dari organisasi pemerhati K3 seperti data ILO (*International Labour Organization*), WSO (*World Safety Organization*), *Labor Institute Indonesia*, A2K3. Di dalam kajian ini variabel yang digunakan untuk mengukur implementasi kebijakan K3 adalah kepatuhan dan hasil kebijakan. sesuai dengan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Ripley & Franklin (1986).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis isi (Content Analysis). Analisis ini digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid dan dapat diteliti ulang berdasarkan konteksnya (Krippendorff, 1993). Dalam analisis ini akan dilakukan proses memilih, membandingkan,

menggabungkan dan memilah berbagai pengertian hingga ditemukan yang relevan (Serbaguna, 2005). Untuk menjaga kekelan proses pengkajian dan mencegah serta mengatasi mis informasi (Kesalahan pengertian manusiawi yang bisa terjadi karena kekurangan penulis pustaka) maka dilakukan pengecekan antar pustaka dan memperhatikan komentar pembimbing.

Analisis dan Pembahasan

1. Kepatuhan terhadap Kebijakan K3

Berdasarkan teori implementasi kebijakan publik yang disampaikan oleh Ripley & Franklin, pendekatan pertama yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan implementasi kebijakan adalah pendekatan kepatuhan. Bagian ini akan mendeskripsikan kepatuhan *implementor* dan kelompok sasaran terhadap apa yang ditetapkan dalam kebijakan K3.

1) Kepatuhan Implementor

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan kepatuhan *implementor* terhadap hal-hal yang dutetapkan dalam kebijakan tersebut. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan UU No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan mengamanatkan untuk membentuk regulasi derivatif dari UU K3 tersebut yang ditujukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan sebagai *implementor* agar kebijakan K3 dapat diimplementasikan secara baik, antara lain:

- (1) Permenakertrans No. 3 Tahun 1978 tentang Persyaratan, Penunjukan dan Wewenang, serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan Kerja dan Ahli KeselamatanKerja.
- (2) Permenakertrans RI No. 1 Tahun 1980 tentang Keselamatan Kerja pada Konstruksi Bangunan.
- (3) Permenakertrans RI No. 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
- (4) Permenakertrans RI, PER No. 5/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (5) Permenakertrans RI No. 1 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dan Manfaat Lebih dari Paket Jaminan Pemeliharaan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (6) Permenakertrans RI No. 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelapor dan Pemeriksaan Kecelakaan.

- (7) Permenakertrans RI No. 3 Tahun 1999 tentang Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lift untuk Pengangkutan Orang dan Barang

Beberapa regulasi tersebut diatas dibuat oleh Kemenaker dalam rangka mengimplementasikan kebijakan K3. Peraturan derivatif terbaru yang dikeluarkan Kemenaker adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) RI Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja.

2) Kepatuhan Kelompok Sasaran

Salah satu indikator untuk menilai keberhasilan implementasi kebijakan adalah kepatuhan kelompok sasaran yaitu perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam kategori wajib K3. Kategori perusahaan yang wajib menerapkan Sistem Manajemen K3 diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, yaitu: (a) mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau (b) mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Perusahaan yang dimaksud harus menaati aturan-aturan yang diwajibkan dalam kebijakan. UU mewajibkan perusahaan untuk menyusun strategi pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja dan PAK di lingkungannya. Hal itu diwujudkan dengan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Implementasi kebijakan K3, berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan secara nasional tahun 2016, dari sekitar 221 ribu perusahaan yang tergolong *high risk*, masih banyak yang belum menerapkan sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan baik (Sanusi, 2016). Hingga tahun 2018, baru sekitar 10% dari 211.532 jumlah perusahaan di Indonesia yang telah menerapkan SMK3. Hal ini dikuatkan dari pernyataan Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziah bahwa Pelaksanaan SMK3 masih belum diadopsi semua perusahaan di Indonesia. Tahun 2020 pemberian penghargaan K3 untuk penghargaan kecelakaan nihil (*zero accident*) diberikan kepada 1.237 perusahaan. Sementara, penghargaan Sistem Manajemen K3 (SMK3) diberikan kepada 2.362 perusahaan. Sedangkan penghargaan program pencegahan HIV – AIDS di tempat kerja diberikan kepada 233 perusahaan, dan penghargaan pembina K3 terbaik diberikan kepada 19 Gubernur. Penegakan norma K3 menjadi semakin penting di saat pandemi Covid-19. Menurut Menaker Ida, penegakan norma K3 akan menjaga kelangsungan usaha, sekaligus menjaga keselamatan

pekerja di tempat kerja serta dapat mengurangi kerugian sebuah perusahaan).

Adapun parameter lain yang dapat dijadikan acuan dalam menggambarkan tingkat kepatuhan kelompok sasaran terhadap kebijakan K3 adalah jumlah pelanggaran norma K3. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat adanya penurunan jumlah kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan dalam 2 tahun terakhir. Berdasarkan hasil pengawasan ketenagakerjaan, pada 2020 perusahaan yang melakukan pelanggaran sebanyak 11.000 perusahaan, turun dari tahun 2019 yang sebanyak 21.000 perusahaan yang sebanyak 35.000 kasus. Penurunan serupa juga terjadi pada pelanggaran norma K3. Dari 13.000 kasus pada 2019 turun menjadi 5.000 kasus setahun berikutnya (<https://nasional.kontan.co.id/news/kemenaker-catat-jumlah-kasus-pelanggaran-norma-ketenagakerjaan-menurun>. Diakses 5 Maret 2021).

Berdasarkan penjelasan data tersebut di atas, terkait aspek kepatuhan kelompok sasaran dapat ditarik kesimpulan, bahwa hingga saat ini masih banyak perusahaan yang belum mematuhi kebijakan K3. Karena masih terdapat pelanggaran norma K3 di tahun baik di tahun 2019 maupun tahun 2020.

3) Pelaksanaan Pengawasan K3

Selanjutnya dalam UU No 1 Tahun 1970, *implementor* melakukan pengawasan terhadap penerapan K3 di perusahaan-perusahaan yang masuk kategori wajib K3. Menurut Undang-Undang tersebut dalam skala nasional, pengawasan dilakukan oleh -Direktur yang dalam konteks ini adalah Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan K3 (Ditjenbinwas K3), Kementerian Ketenagakerjaan.

Di tataran implementasinya, upaya melakukan pengawasan diterapkannya K3 oleh perusahaan melalui Kemenaker yang dilakukan Ditjenbinwas K3, dengan membentuk berbagai lembaga untuk mendukung pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut, yang bertugas melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan yang wajib K3. Gerak cepat yang dilakukan di bulan November 2017, dibentuk Unit Reaksi Cepat (URC) Pengawas Ketenagakerjaan, agar pengawasan ketenagakerjaan lebih optimal, efektif, dan bermanfaat bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan.

Hal ini menjadi salah satu indikator bahwa *implementor* telah berupaya melaksanakan apa yang digariskan dalam kebijakan K3. (-Menaker Resmikan Pembentukan URC Pengawas Ketenagakerjaan,|| 2017). Selain itu, Kemenaker juga telah mengembangkan berbagai program untuk meningkatkan pengawasan, diantaranya Program Kepatuhan Ketenagakerjaan (PROKEP) yang akan dilakukan melalui KNK (Kader Norma Ketenagakerjaan) yang dibentuk melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 257/2014 (*Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*, 2016).

Kerjasama dengan berbagai organisasi buruh internasional yaitu ILO, untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma K3 di Indonesia. Pada 2011, diselenggarakan dialog Tingkat Tinggi I antara Kemenaker dengan ILO untuk memperkuat koordinasi pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia guna mendukung pelaksanaan Kepres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (*Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*, 2016).

Berdasarkan data dan informasi sebagaimana tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pendekatan kepatuhan, Kemenaker bertindak sebagai *implementor* telah mematuhi apa yang diamanatkan UU K3, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan K3 di perusahaan-perusahaan yang masuk kategori wajib K3. Namun ditataran implementasinya pengawasan yang dilakukan masih belum optimal. Hal ini sebagaimana diungkapkan lembaga swadaya bidang ketenagakerjaan, *Labor Institute Indonesia*, audit K3 dan Pengawasan K3 berdasarkan PP 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3, dan UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, masih sangat minim dilakukan oleh pemerintah (Baihaqi, 2019).

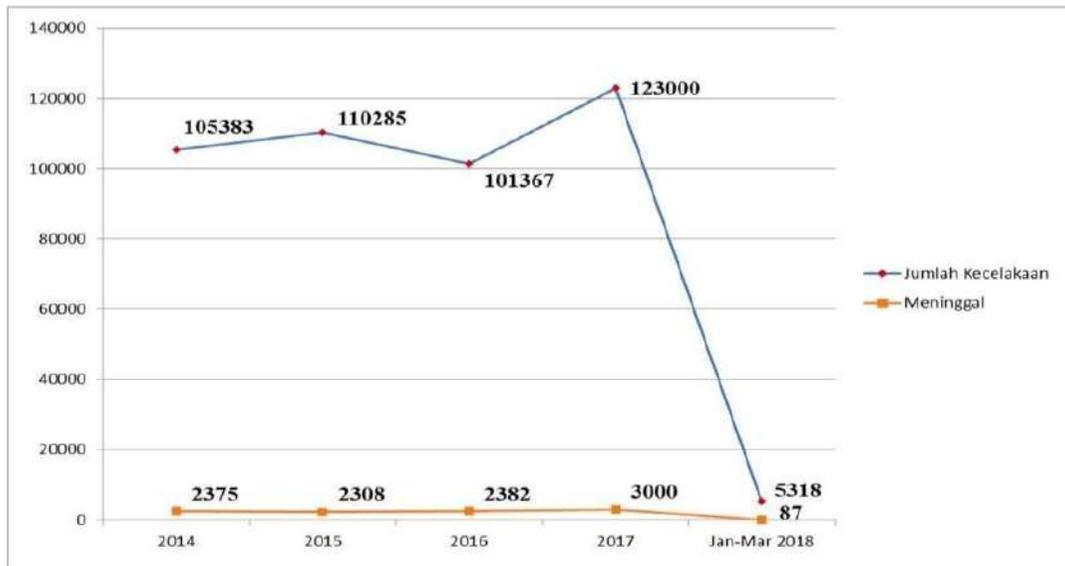
Pencapaian Tujuan Kebijakan K3 di Indonesia

Menurut Ripley & Franklin, Dampak kebijakan dilihat dari tingkat ketercapaian tujuan yang digariskan dalam kebijakan sebagaimana dijelaskan pada bagian landasan teori. Sebagaimana dibahas pada bagian tinjauan teoritis bahwa tujuan kebijakan K3 (UU No. 1 Tahun 1970) dan (UU No 23 Tahun 1992) adalah mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja. Secara eksplisit disebutkan dalam peraturan derivatif UU tersebut, yaitu PP Nomor 50 Tahun 2012:

1. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terstruktur, terencana, terukur, dan terintegrasi;
2. Mencegah dan meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
3. Menciptakan tempat kerja yang kondusif dari sisi aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Pencapaian tujuan kebijakan K3 dapat dideskripsikan adopsi berbagai data nasional, yaitu data angka kecelakaan kerja dan data angka Penyakit Akibat Kerja, sebagai dua hal yang ingin ditekan dan diminimalisir dengan kebijakan K3. Hal ini karena kecelakaan kerja dan PAK memiliki relevansi dengan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Jika dicermati, angka kecelakaan kerja selama beberapa tahun terakhir cenderung fluktuatif. Berikut merupakan hasil riset yang diperoleh oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia selama lima tahun Terakhir (2014-2018)

Gambar 1. Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2014-2018



Sumber: Hasanuddin, D. (2018). Formula Jitu Penurun Angka Kecelakaan Kerja: ISafety Magazine Periode Desember 2018.

Dari dua indikator tersebut, yaitu tingkat Data BPJS Ketenagakerjaan yang disajikan pada gambar diatas memperlihatkan jumlah kecelakaan dan korban meninggal dunia sejak lima tahun terakhir (2014-2018). Terlihat bahwa

pada tahun 2014 terjadi kecelakaan sebanyak 105.383 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.375 jiwa. Pada tahun 2015, terjadi kecelakaan sebanyak 110.285 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.308 jiwa. Pada tahun 2016, terjadi kecelakaan sebanyak 101.367 dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 jiwa. Pada tahun 2017, terjadi kecelakaan sebanyak 123.000 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 3.000 jiwa. Pada 2018 sejak Januari hingga Maret telah terjadi kecelakaan sebanyak 5318 kali dengan korban meninggal dunia sebanyak 87 jiwa, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan K3 belum berhasil mewujudkan tujuan yang ditetapkan dalam kebijakan. Kemudian, dari dua pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja implementasi kebijakan K3 di atas, yaitu aspek kepatuhan dan hasil kebijakan, ditemukan bahwa keduanya belum terwujud. Kepatuhan, khususnya kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan K3 belum terwujud sepenuhnya. Bahkan hanya 10% dari perusahaan wajib K3 yang telah menerapkan SMK3. Begitu juga dengan hasil kebijakan, angka kecelakaan kerja, dan PAK masih banyak terjadi

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan K3 masih belum berhasil. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pelanggaran norma K3 oleh perusahaan dan masih tingginya angka kecelakaan kerja & Penyakit Akibat Kerja (PAK). Rendahnya kinerja kebijakan K3 disebabkan oleh regulasi yang sudah tidak lagi relevan dengan kondisi sekarang, keterbatasan sumber daya pengawasan, rendahnya kepatuhan kelompok sasaran, serta masih berkembangnya *mindset* yang belum tepat tentang K3.

Untuk meningkatkan kinerja dari implementasi kebijakan K3 di Indonesia, disarankan beberapa hal. Pertama, melakukan revisi dan penyesuaian UU tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Regulasi/peraturan memiliki peranan penting dalam menyelesaikan sebuah persoalan public.

Kedua, implementasi K3 dapat dioptimalkan kinerjanya melalui peningkatan pengawasan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan jumlah pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat vital dalam mewujudkan keselamatan kerja. Karena para pengawas inilah yang akan melakukan pengawasan dan memberi saran-saran dalam melaksanakan keselamatan kerja secara efektif.

Upaya yang bisa dilakukan oleh pemerintah sebagai penyelenggara negara adalah dengan menyusun program yang lebih efektif dalam membentuk *mindset* tersebut. Selain itu, pemerintah juga perlu menggandeng *stakeholder* lain seperti pihak swasta maupun organisasi nonpemerintah yang memiliki kredibilitas dan konsen pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

REFERENSI

- Alamsyah, K. (2016). *Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi*. Media Citra Mandiri Press.
- Anggara, S. (2014). Kebijakan Publik. In *Kebijakan Publik*. CV Pustaka Setia.
- Anjani, Merysa., Utami, Hamidah, Nayati dan Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–9.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni wayan dan Utama, M. I. W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alli, B. O. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Geneva.
- Baihaqi, M. B. (2019). Lima PR Masalah Ketenagakerjaan di 2019. *Harian Ekonomi NERACA*. Retrieved from <http://www.neraca.co.id/article/111135/lima-pr-masalah-ketenagakerjaan-di-2019>
- Basir, Barthos, 2009. Manajemen Kearsipan. Jakarta: PT Bumi Aksara Cetakan Ketujuh Baihaqi, Bari. (2014). *Pemerintah Prioritaskan Industri Berbasis Tenaga Kerja*. Diakses tanggal 20 Januari 2019, <http://www.neraca.co.id/article/44062/Pemerintah-Prioritaskan-Industri-Berbasis-Tenaga-Kerja>.
- Depnakertrans. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Kementrian Tenaga Kerja; 2003.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* (Kedua). Jakarta: UGM Press.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princeton University Press.

- Hasanuddin, D. (2018). Formula Jitu Penurun Angka Kecelakaan Kerja: ISafetyMagazine Periode Desember 2018.
- Irianto dan Putranto. (2010). Sains Kesehatan Masyarakat. Bandung: PT SaranaIlmu Pustaka.
- Kusumawati, M. P. (2019). Harmonisasi Antara Etika Publik Dan Kebijakan Publik. *Jurnal Yuridis*, 6(1), 1–23.
<https://doi.org/10.35586/jjur.v6i1.794>
- Krippendoff, Klaus. 1993. Analisis Isi: Pengantar Teori dan Metodologi. Jakarta: Citra Niaga Rajawali Press