Prosiding Seminar Nasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Analisis Implementasi Kebijakan Kesalamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pegawai di PT. PLN (PERSERO) Kabupaten Sumenep

Analysis of Implementation of Employee Safety and Health (K3) Policies at PT. PLN (PERSERO) Sumenep District

Oleh :
Raudatul Jannah[1)], Irma Irawati Puspaningrum[2)], Ida Syafriyani[3)]

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja Madura
E-mail: rarajannah2204@gmail.com irma@wiraraja.ac.id
Idafisipunija@gmail.com

Abstract

Occupational Safety and Health (K3) is a policy related to the work safety of every employee. PLN is the implementer of the K3 policy implemented by PT. PLN, this policy is given to every employee because the work done is work that is at risk of experiencing work accidents. Policy implemented is Occupational Safety and Health (K3). To find out the implementation of the Occupational Health and Safety (K3) Policy in order to minimize the occurrence of employee work accidents. This study uses qualitative research methods, with data collection techniques through observation, interviews and documentation. Based on the results of research conducted at PT. PLN Sumenep namely, the main resource in policy implementation is staff, namely a staff or employee is the main factor in company policy because a policy is made or established for the common interest of the company, information is also quite important in the company, because the information can be beneficial for the company. and physical facilities or health insurance (K3) are important factors in policy implementation where health insurance (K3) is needed by staff or employees to minimize work accidents. The existence of physical facilities or health insurance (K3) is very influential for employees who do work that is at risk of experiencing work accidents. Human Resources (HR) is also a very important factor, in fact it cannot be separated from an organization, both institutions and companies. Basically, Human Resources is an employee who is employed in an organization as a planner and implementer as a driver to achieve organizational goals.
Keywords*: Policy Implementation, Occupational Safety and Health (K3), Human Resources (HR)*

Abstrak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sebuah kebijakan yang berkaitan dengan keselamatan kerja setiap pegawai. PLN adalah pelaksana kebijakan K3 yang di terapkan oleh PT. PLN, kebijakan tersebut diberikan kepada setiap pegawainya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang beresiko mengalami kecelakaan kerja. Kebijakan yang diterapkan yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). Untuk mengetahui penerapan Implementasi Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. PLN Sumenep yaitu, Sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf yaitu seorang staf atau pegawai menjadi faktor utama dalam kebijakan perusahaan dikarenakan dibuat atau ditetapkan suatu kebijakan untuk kepentingan bersama dalam perusahaan, informasi juga cukup penting dalam perusahaan, dikarenakan adannya informasi dapat menguntungkan bagi perusahaan. dan fasilitas fisik atau jaminan kesehatan (K3) merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan yang dimana jaminan kesehatan (K3) sangat dibutuhkan oleh staf atau pegawai untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Adanya fasilitas fisik atau jaminan kesehatan (K3) sangat berpengaruh kepada pegawai yang melakukan pekerjaan yang beresiko mengalami kecelakaan kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi/lembaga maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa seorang pegawai yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.
Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), Sumber Daya Manusia (SDM)

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

1. PENDAHULUAN

Kebijakan merupakan sebagai keputusan pemerintah, apapun langkah yang dilakukan oleh pemerintah dalam pengambilan keputusannya adalah kebijakan publik. Sekalipun keputusan pemerintah terhadap sesuatu itu adalah diam, maka diamnya pemerintah adalah kebijakan publik sebagai keputusan pemerintah. (Hugwood & Gun, dalam Hayat, 2018:16).

Kebijakan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tercantum pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 1 tentang keselamatan kerja "bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional".

Mekanisme operasi rutin dibuat sedemikian rupa telah diatur melalui sesuatu mekanisme yang konsisten, maka tenaga kerja akan berlaku sebagaimana aturan yang telah dibuat dan peluang penyimpangan dapat diperkecil, peluang penyimpangan sangat berarti bagi pengendalian kemungkinan kecelakaan kerja oleh faktor manusia. Saat ini terdapat peraturan pemerintah terbaru tentang kesehatan kerja yaitu tercantum pada PP no 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja adalah aturan pelaksanaan UU 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan.

Implementasi Kebijakan, berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarakan dengan realisi program. Dalam hal ini administrator mengatur cara untuk mengorganisir, menginterprestasikan dan menetapkan kebijakan yang telah diseleksi. Mengorganisir berarti mengatur sumber daya, unit-unit dan metode-metode untuk melaksanakan program, salah satunya Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3).

Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu pegawai, dengan adanya pelatihan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, pegawai banyak yang menderita, absensi meningkat, produktifitas menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Sehingga akan menimbulkan kerugian bagi pegawai maupun perusahaan yang tersebut, karena pegawai cacat ataupun meninggal dunia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi/lembaga maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa seorang pegawai yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. SDM adalah unsur yang sangat penting dan utama dalam organisasi maka perlu diperhatikan pengelolaannya dengan baik, ketersediannya maupun kemampuannya.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan, akan bisa mencapai satu tujuan apabila SDM itu dijamin bisa melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan Hak dan Kewajibannya. Organisasi atau perusahaan maju dan besar karena dia melakukan perlindungan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) karena aset yang paling penting yang dimiliki perusahaan. Peran pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, organisasi atau perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen Sumber Daya Manusia. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari proses evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, memperoleh tenaga ahli untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan insentif dan penugasan yang tepat, hal ini haruslah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi. (Suparno dalam Hendy Tannady, 2017:30).

Demikian, adanya tim manajemen sumber daya manusia adalah mereka yang mengatur dan merencanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hak dan kewajiban setiap SDM atau karyawan dalam perusahaan. Manajemen ini termasuk dalam manajemen kinerja karyawan, pelatihan dan pendidikan karyawan, administrasi, komunikasi, gaji dan kompensasi, kesehatan, keamanan, hingga pengembangan organisasi. Organisasi atau perusahaan harus memberi support dan motivasi kerja, sehingga dapat melindungi Hak dan Kewajibannya. Hak Asasi Manusia (HAM) karena begitu pentingnya aset SDM, maka dari itu perusahaan melakukan suatu kebijakan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap karyawan.

Ada juga fungsi dari SDM sebagai pemimpin berfungsi untuk mengatur jalannya perusahaan dari atas agar perusahaan bisa berjalan dengan semestinya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan membimbing individu atau tim yang berada dalam kuasanya. Karena dalam setiap perusahaan memerlukan kerja sama antar individu dalam menjalankan usahanya. Maka dari itu seorang pemimpin diperlukan untuk

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

memandu kerja antar individu tersebut agar tetap padu dan tidak ada gesekan.

PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep merupakan salah satu perusahaan milik negara yang menerapkan peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan memiliki resiko kecelakaan kerja pada saat pegawainya melakukan pekerjaan dilapangan. Jadi PT. PLN (Persero) Kabupaten Sumenep adalah salah perusahaan yang menerapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). PLN juga selalu berupaya memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia yang terus berkembang, meningkatkan keandalan pasokan dan layanan termasuk mengembangkan listrik dan energi baru dan terbarukan dengan tetap mengupayakan pengembangan kapasitas infrastruktur kelistrikan yang optimal dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, Kementerian Ketenagakerjaan meminta program Keselamatan dan Kseahatan Kerja (K3) jadi prioritas di setiap perusahaan. Hal ini berlaku bagi BUMN maupun swasta. Semua perusahaan BUMN wajib menerapkan K3, BUMN menerapkan program K3 harus dilakukan pengawasan dan ini tugas pemerintah, hasil pengumpulan data sekunder berdasarkan informasi BUMN ada salah satu perusahaan milik negara yang kualitasnya tinggi yaitu, PT INKA (Persero) mendapat 2 penghargaan sekaligus di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (Disnakertrans Prov. Jatim), Senin 14 Februari 2022. Penghargaan tersebut berupa penghargaan kategori pencegahan dan penanggulangan Covid-19 di tempat kerja dan penghargaan sistem Manajemen Keselamatan Kerja (SMK3) di tempat kerja dengan hasil pencapaian memuaskan. Dalam kesempatan itu pula, PT IMS dan PT Rekaindo Global Jasa yang berturut-turut merupakan anak perusahaan dan afiliasi PT INKA (Persero) mendapat penghargaan K3. Penghargaan PT. IMS yakni *zero accident* sedangkan PT Rekaindo Global Jasa juga mendapatkan penghargaan yang sama yakni Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) *zero accident.* Karena hal tersebut ingin meneliti di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sumenep.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (tindakan pengendalian, perancangan *design* dan rekayasa, prosedur dan instruksi kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan, pembelian/pengadaan barang dan jasa, produk akhir, upaya menghadapi keadaan darurat kecelakaan dan bencana industri, rencana dan pemulihan keadaan darurat) terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sumenep pada karyawan PT. PLN (Persero) Kabupaten Sumenep.

Seorang Petugas Perusahaan Listrik Negara (PLN) berinisial AJ (27) mengalami kecelakaan kerja di Dusun Panaber, Desa Bicorong, Kecamatan Pakong, Pamekasan Madura Jawa Timur, Senin (13/9). AJ diduga kesetrum saat melakukan perbaikan kabel tiang listrik PLN di wilayah tersebut. Tampak AJ tersetrum tiang listrik dengan posisi bergelantungan. Selang beberapa detik, AJ terjatuh ke bawah dan menimpa peralatan hingga tersungkur ke tanah, saat AJ berada di bawah, rekan kerjanya Hafid Wahyudi kemudian membantunya. Korban langsung dibawa ke Puskesmas Pakong untuk dilakukan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

perawatan. "Korban mengalami luka bakar di tumit kanan dan telapak kaki kiri serta telinga kanan," terangnya. http://maduraindepth.com/ Maka dari itu, perusahaan yang baik adalah memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang mereka miliki. PT. PLN (Persero) Kabupaten Sumenep sebagai salah satu perusahaan yang memiliki kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap seluruh pegawainya.

Manager PLN ULP Sumenep, Regin Herico Ludi Sanu, mengakui PLN bukan hanya tentang kebijakan K3 terhadap karyawannya melainkan akan terus ditingkatkan pelayanan seiring era digitalisasi saat ini. Sehingga informasi yang diterima semakin cepat dan tentunya diperlukan solusi yang cepat pula. PLN Sumenep juga terus memperbaiki pelayanan seperti melakukan pemasangan seng penghalang binatang, pemasangan ijuk, jala binatang dan pemasangan cover di GTT untuk antisipasi gangguan terhadap binatang, serta PLN juga melakukan Grebek ROW (rabas, potong, tebang pohon), hal tersebut untuk mengantisipasi gangguan terhadap sentuhan pohon khususnya pada musim penghujan yang banyak pohon tumbuh subur, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja atau kendala dilapangan.

Adanya kecelakaan kerja, perusahaan atau organisasi perlu adanya penerapan perlindungan kerja yang baik, oleh karena itu perusahaan harus menunjukan adanya sikap peduli kepada tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama Perlindungan kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan produksi dari perusahaan.

Pemberian perlindungan kerja ini akan membuat tenaga kerja tidak khawatir dengan adanya bahaya kerja karena tenaga kerja berfikir bahwa adanya perlindungan kerja akan meberikan keselamatan di dalam bekerja. Semakin terlindunginya tenaga kerja akan memberi dampak positif terhadap semakin meningkatnya jumlah produksi yang dihasilkan dalam perusahaan. Dengan ini adanya perlindungan kerja sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun pegawai perusahaan tersebut.

Keselamatan kerja juga sangat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan jumlah output yang mampu dihasilkan oleh pekerja. Hal ini dikarenakan, ketika tenaga kerja memperoleh kesehatan kerja yang baik dari perusahaan, maka tenaga kerja akan jarang absen sehingga proses produksi dapat berjalan secara terus menerus. Maka dari itu, tingginya jumlah produksi yang dihasilkan juga dapat membuat perusahaan mampu memenuhi seluruh permintaan dari masyarakat sehingga laba maksimum akan mampu diperoleh oleh perusahaan.

Sama halnya dengan adanya Pemberian keselamatan kerja yang baik tentu saja dapat membuat pekerja akan mampu melakukan produksi tanpa takut adanya tekanan dan ketakutan terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini dikarenakan ketika tenaga kerja mampu melakukan produksi dengan selamat, tenaga kerja akan terhindar dari kecelakaan sehingga para pekerja ataupun perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang harus digunakan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

untuk mengobati apabila terjadi kecelakaan kerja. Perusahaan juga mampu menekan total biaya produksi yang dikeluarkan dan membuat perusahaan dapat memiliki persediaan output yang tinggi sehingga dapat memenuhi permintaan masyarakat.

Semua organisasi atau perusahaan berkewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat di lingkup operasionalnya untuk tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Sepintas budaya keselamatan dan kesehatan kerja seolah hanya berlaku di lingkungan pekerjaan. Budaya merupakan selayaknya juga sudah menjadi suatu kebiasaan yang dapat terlaksana secara tepat dan baik apabila disosilisasikan secara maksimal.

Adanya kebijakan atau pemberian asuransi kesehatan, yang dapat dijelaskan bahwa asuransi kesehatan adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan. Secara garis besar ada dua jenis perawatan yang ditawarkan perusahaan - perusahaan asuransi, yaitu rawat inap *in-patient treatment* dan rawat jalan *out-patient treatment*.

BPJS juga merupakan singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yaitu Badan Usaha Milik Negara (sebelumnya PT. ASKES) yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. Secara tidak langsung, dengan adanya asuransi kesehatan atau BPJS dapat mempermudah pegawai untuk mendapatkan bantuan asuransi kesehatan ketika terjadinya kecelakaan kerja terhadap pegawai.

Ketika organisasi atau perusahaan menerapkan adanya jaminan kecelakaan kerja, dapat memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, Perlindungan atas risiko Kecelakaan Kerja mulai dari perjalanan pergi, pulang, tempat bekerja, serta perjalanan dinas.

2. TINJAUAN TEORITIS

Kebijakan Publik

Kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang untuk kepentingan bersama. Setiap kebijakan publik tentunya mempunyai proses formulasi dan evaluasi yang mengikutinya (Hayat, 2018:13). Menurut (Hugwood & Gun, dalam Hayat 2018:16) Kebijakan merupakan sebagai keputusan pemerintah, apapun langkah yang dilakukan oleh pemerintah dalam pengambilang keputusannya adalah kebijakan publik. Sekalipun keputusan pemerintah terhadap sesuatu itu adalah diam, maka diamnya pemerintah adalah kebijakan publik sebagai keputusan pemerintah.

Kebijakan publik sebagai serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan permasalahan atau sesuatu hal yang diperhatikan. (Anderson, dalam Agustino (2017: 17).

Analisis Kebijakan

Menurut (Dunn, dalam Nugroho, Riant, 2012:300), analisis kebijakan adalah aktivitas intelektual dan praktis yang ditunjukan untuk menciptakan, secara kritis menila, dan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

mengomunikasikan pengetahuan tentang dan dalam proses kebijakan.

Analisis Implementasi Kebijakan

Menurut (Wulandari, 2016:22), Analisis implementasi kebijakan adalah upaya memahami dan menjelaskan mengenai pelaksanaan, penerapan, penginterprestasian, realisasi dari suatu kebijakan publik agar memperoleh hasilnya dapat dijadikan bahan penilaian dan acuan dalam evaluasi pelaksanaan kebijakan seluruhnya.

Berdasarkan (Wahab, 2004:64), implementasi kebijaksanaan dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijaksanaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparno dalam Hendy Tannady (2017:30) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari proses evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, memperoleh tenaga ahli untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan insentif dan penugasan yang tepat, hal ini haruslah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi.

Undang – Undang Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Kebijakan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tercantum pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Pasal 1 tentang keselamatan kerja “bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan dalam analisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap pegawai di PT. PLN (Persero) Kabupaten Sumenep. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis implementasi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai di PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep.

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, maka penelitian ini akan dilaksanakan di PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep. Alasan memilih fokus penelitian di PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep karena PT. PLN (persero) adalah salah satu perusahaan milik negara yang menerapkan peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan memiliki resiko pada saat pegawainya melakukan pekerjaan dilapangan. Jadi PT. PLN (Persero) Kabupaten Sumenep adalah salah perusahaan yang menerapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Data primer penelitian ini adalah sumber data yang peneliti peroleh dari hasil penelitian langsung di obyek penelitian dengan disarkan pada keseluruhan jawaban dari para responden. Pengumpulan datanya melalui instrumen kunci, yaitu peneliti sendiri sebagai orang yang terlibat selama penelitian berlangsung dan berbagai informasi yang bersumber dari pimpinan PT. PLN (pesero) kabupaten sumenep. Data sekunder yang dimaksudkan adalah data yang sumbernya diperoleh peneliti secara langsiung dari PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep berupa dokumen asli yang diminta atau ditafsirkan oleh peneliti sendiri yang berbentuk dokumentasi, file-file, maupun berbagai

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

informasi yang dibutuhkan sebagai bahan tambahan yang mendukung dalam penelitian.

Subyek penelitian adalah sumber utama penelitian yang memiliki data penelitian. Informan kunci merupakan informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang fenomena atau permasalahan yang diangkat dalam suatu penelitian yaitu Pimpinan PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep. Informan utama yaitu Staf PT. PLN (persero) Kabuapten Sumenep. Informan pendukung penelitian ini yaitu Staf PT. PLN (persero) Kabupaten Sumenep**.**

Pada penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dalam proses pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Profil Singkat ULP PLN Kabupaten Sumenep

Pada tanggal 1 januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Oleh karena itu, dengan adanya suatu kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada staf atau karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

b. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan lokus penelitian di PT. PLN Kabupaten Sumenep, terkait fokus kajian tentang Analisis Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehtan Kerja (K3) pegawai mengacu pada teori Implementasi kebijakan sumberdaya (Edward III, Greorge C dalam Leo Agustino, 2008:151), bahwa menganalisis implementasi kebijakan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pegawai dengan cara: staf, sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf, informasi dalam implementasi kebijakan merupakan sumber penting dalam suatu implementasi kebijakan, wewenang, serta fasilitas (fasilitas fisik) faktor penting implementasi kebijakan.

Sumberdaya Utama dalam Implementasi Kebijakan adalah Staf

Staf atau pegawai memang menjadi sumberdaya utama dalam perusahaan, melainkan dalam pembuatan suatu keputusan implementasi kebijakan. Staf atau pegawai di ULP PLN Sumenep cukup memadai, dengan adanya sekitar 250 pegawai, ada 10 pegawai tetap yang tercantum dalam struktural

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

organisasi dan sekitar 240 pegawai tidak tetap yang berada dikantor ULP PLN Sumenep kota, 4 kepulauan dan beberapa kantor jaga yang tersebar.

Gambar 1. Pelaksanaan COC Pegawai
Sumber: Data dokumentasi PT. PLN Sumenep

Gambar 2. Pekerjaan Lapangan
Sumber: Data dokumentasi PT. PLN Sumenep

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di atas, staf atau pegawai di ULP PLN Sumenep memang menjadi salah satu sumber daya utama dalam perusahaan, dikarenakan dengan adanya staf atau pegawai yang cukup memadai dari jumlah pegawai berpengaruh terhadap terlaksananya implementasi kebijakan. Seperti halnya implementasi kebijakan tentang keselamatan kerja, dengan adanya kebijakan tersebut pekerjaan yang akan dilkasanakan pegawai akan lebih terarah seperti mencegah atau meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja terhadap pegawai. Maka dari itu staf atau pegawai memang menjadi sumberdaya utama implementasi kebijakan dalam perusahaan.

Informasi dalam Implementasi Kebijakan

Informasi merupakan hal penting dalam sebuah perurahaan, baik infirmasi dari dalam perusahaan maupun informasi dari luar perusahaan. Informasi juga dapat mengenai tentang implementasi kebijakan.

Gambar 3. Pemberian Informasi sebelum melakukan kerja Lapangan
Sumber: Data dokumentasi PT. PLN Sumenep

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara di atas, informasi dalam implementasi kebijakan, informasi yang didapat merupakan informasi mengenai program – program kebijakan yang akan ditetapkan dalam perusahaan atau kantor ULP PLN Sumenep untuk kepentingan bersama antara pimpinan unit maupun untuk seluruh pegawainya. Informasi yang didapat dalam ULP PLN Sumenep yaitu dengan mengadakaan kegiatan COC (*code of conduct*) pegawai setiap seminggu sekali, sama halnya kordinasi kepada seluruh pegawai terkait kebijakan perusahaan.

Wewenang

Wewenang dalam suatu perusahaan dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan unit agar tercapikan suatu tujuan tertentu seperti, suatu kebijkan baru yang akan diterapkan oleh perusahaan.

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Gambar 4. Pemberian Arahan Kepada Pegawai

Sumber: Data dokumentasi PT. PLN Sumenep

Gambar 5. Pimpinan Unit Melakukan Pengecekan Saluran Listrik

Sumber: Data dokumentasi PT. PLN Sumenep

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara di atas, wewenang perusahaan dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan unit agar tercapainya suatu tujuan tertentu seperti, adanya suatu kebijakan baru yang akan diterapkan oleh perusahaan yang dilakukan dengan cara keputusan bersama antara pimpinan unit dengan seluruh pegawainya. Wewenang atau upaya pimpinan unit PLN memberi arahan kepada seluruh pegawai agar kebijakan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) kantor ULP PLN Sumenep.

Fasilitas Fisik merupakan Faktor Penting dalam Implementasi Kebijakan

Gambar 6. Contoh Perkerjaan Yang Beresiko Kecelakaan Kerja

Sumber: Data dokumentasi PT. PLN Sumen

Gambar 7. Contoh Pakaian Keselamatan Kerja

Sumber: Data Dokumentasi Peneliti

Fasilitas fisik (Jaminan Kesehatan) memang merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan, fasilititas fisik (Jaminan Kesehatan) menjadi kebijakan disetiap perusahaan untuk para staf atau pegawai yang mungkin pekerjaanya menjadi rawan resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara di atas, adanya fasilitas fisik tentunya sangat berguna bagi setiap perusahaan maupun pegawainya. Fasilitas fisik mengenai kebijakan K3 dapat membantu pegawai untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja,

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

ketika terjadi kecelakaan kerja, ada jamintan kesehatan dari pihak kantor berupa BPJS, yang dapat membantu mengatasi pegawai yang mengalami kecelakaan kerja. Selain BPJS ada jaminan kesehatan dari pihak kantor yaitu Asuransi PLN, Seragam keselamatan kerja, Jaminan hari tua, dan pensiuan yang diberiukan kepada seluruh pegawai yang berada dibawah naungan kantor ULP PLN Sumenep.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah peneliti lakukan terkait Analisis Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pegawai, sehingga mampu menjawab rumusan masalah berdasarkan masing-masing pembahasan sebagaimana berikut:

Sumberdaya Utama dalam Implementasi Kebijakan adalah Staf

Kantor PLN cukup memadai dari jumlah staf atau pegawai yang berada di ULP PLN Sumenep dengan jumlah 250 pegawai. Ada 10 pegawai tetap yang sudah termasuk dalam struktural dan pegawai tidak tetap dengan jumlah 240 pegawai yang meliputi pegawai bagian ULP Sumenep Kota, 4 kepulauan yaitu, Pulau Giliraja, Pulau Giliyang, Pulau Giligenting dan Pulau Masakambing, serta beberapa kantor jaga yang tersebar di Kabupaten Sumenep.

ULP PLN Sumenep memadai dari aspek jumlah pegawai tetapi dalam aspek lulusan pendidikan sebelumnya dengan pekerjaannya saat ini belum sesuai dalam bidangnya. Pegawai yang telah tersertifikasi dengan pelatihan khusus sesuai dengan bidang pekerkaanya yang telah ditetapkan sampai saat ini. Maka dari itu pegawai PLN sendiri tidak kompeten atau tidak sesuai dengan bidang sebelumnya.

Jumlah 250 pegawai PLN memiliki tingkat pendidikan dari SMA, D3, S1 sampai S2. Akan tetapi 1 tahun terakhir untuk recruitment SMA sudah cukup tidak dilaksanakan, jadi untuk pegawai yang baru bergabung dalam kantor PLN memiliki lulusan pendidikan dari D3, S1 sampai S2. Walaupun tidak sesuai atau tidak kompeten dalam bidang sebelumnya pegawai yang baru bergabung akan mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidang yang ditetapkan oleh perusahaan selama kurang lebih 2 bulan untuk mendapatkan arahan atau bimbingan terkait bidang pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.

Partisipasi staf atau pegawai PLN juga dilakukan kepada masyarakat sepeti sosialisasi kepada masyarakat mengenai listrik atau jika adanya kendalan dalam listrik (konsleting) bisa langsung menghubungi kantor PLN terdekat, sosialisai dilakukan setiap triwulan sekali atau dengan waktu yang tidak tentu.

Hal tersebut sebagaimana disampaikan Wulandari, Putri (2016:22), Analisis implementasi kebijakan adalah upaya memahami dan menjelaskan mengenai pelaksanaan, penerapan, penginterprestasian, realisasi dari suatu kebijakan publik agar memperoleh hasilnya dapat dijadikan bahan penilaian dan acuan dalam evaluasi pelaksanaan kebijakan seluruhnya. Maka dari itu implementasi kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan unit yaitu dengan memberikan arahan dan penjelasan yang jelas kepada staf atau pegawai mengenai kebijakan yang diterapakan oleh perusahaan, dikarenakan suatu kebijakan dalam kantor PLN sudah ada

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

standartrisasi lalu disebarkan diberbagai cabang atau provinsi. Staf atau pegawai bisa saja mengusulkan pendapat mereka asal sesuai dengan fakta yang dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan.

Informasi dalam Implementasi Kebijakan

Informasi yang didapat dalam ULP PLN Sumenep, merupakan sebuah informasi mengenai program – program kebijakan yang akan ditetapkan dalam perusahaan atau kantor untuk kepentingan bersama antara pimpinan unit maupun seluruh pegawai. Mengenai data kepatuhan terhadap pegawai di ULP PLN Sumenep memang sudah ada, tetapi data tersebut hanya di dapat diketahui oleh mananger dan pimpinan unit UP3 Pamekasan. Informasi yang didapat pada perusahaan PLN dengan mengadakan kegiatan kepada staf atau pegawai setiap seminggu sekali seperti COC (*Code of Conduct*) pegawai sama halnya kordinasi kepada seluruh pegawai terkait kebijakan perusahaan, pekerjaan yang akan dilaksanakan seminggu kedepan dan memeberikan arahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan yang dilaksanakan setiap hari senin pagi, dengan adanya kegiatan seperti itu akan mendapatkan sebuah informasi dari seminggu sebelumnya dan dapat memastikan apakah ada kendala pada saat melaksanakan sebuah perkerjaan.

Mengenai data kepatuhan pegawai, selama kurun waktu 1 tahun belum ada data kecelakaan kerja yang dialami oleh pegawai, namun bersadarkan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berkaitan dengan adanya ketersediaan fasilitas jaminan kesehatan, seperti halnya BPJS, Asuransi PLN, Seragam berupa rompi, sarung tangan dan sepatu, Jaminan hari tua dan Pensiunan terhadap pegawai tetap maupun tidak tetap.

Pimpinan Unit juga selalu memberikan kesempatan kepada seluruh staf atau pegawai untuk menyampaikan informasi apa saja yang didapat saat melaksanakan perkerjaan diluar lapangan, informasi yang didapat dapat dimusyawarahkan bersama melalui grup WhatsApp dengan acuan sistem atau aplikasi yang sudah ada di PLN.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Chazali, Sitomurang (2016:34), menjelasakan bahwa keberadaan implementasi kebijakan merupakan hal yang sangat luas, meliputi bagaimana implementasi ditempatkan sebagai alat administrasi hukum dan juga sekaligus dipandang sebagai fenomena kompleks sebuah proses atau hasil dari kebijakan. Situmorang juga menegaskan bahwa implementasi kebijakan adalah satu dari sekian banyak tahap kebijakan publik, sekaligus menjadi variabel terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap keberhasilan kebijakan terkait penyelesaian isu - isu publik. Sama halnya dengan informasi yang didapat pada perusahaan PLN yang menjadikan informasi yang cukup luas sebagai sebuah proses atau hasil dari kebijakan yang akan diterapkan yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan PLN tersebut.

Wewenang

Menurut Edward III, Greorge C dalam Leo Agustino (2008:151) Wewenang, bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan legitimasi atau otoritas bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Wewenang dalam suatu perusahaan dapat dilakukan oleh pimpinan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

perusahaan atau pimpinan unit agar tercapaikan suatu tujuan tertentu seperti, suatu kebijkan baru yang akan diterapkan oleh perusahaan. Staf atau pegawai juga sudah menjalankan kebijakan sesuai dengan wewenang atau aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Wewenang atau upaya Pimpinan Unit PLN untuk memberi arahan kepada seluruh pegawai agar kebijakan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Standart Operasional Prosedur (SOP). Maka dari itu untuk mencapai kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan yaitu dengan mengunjungi beberapa ranting atau cabang untuk memantau apa yang kurang dari sisi K3 tersebut dengan memberi arahan atau mengingatkan kepada seluruh staf atau pegawai. Pimpinan Unit juga mengarahkan kepada seluruh pegawai terkait dengan aturan yang ada supaya tidak melanggar kebijakan yang sudah ditetapkan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Dunn, dalam Nugroho, Riant (2012:300), Analisis kebijakan adalah aktivitas intelektual dan praktis yang ditunjukan untuk menciptakan, secara kritis menilai, dan mengomunikasikan pengetahuan tentang dan dalam proses kebijakan. Sama halnya dengan PLN bahwasanya setiap staf atau pegawai memiliki hak dan wewenang untuk menyampaikan pendapat atau sebuah aspirasi dari pegawai terhadap perusahaan. Dengan begitu setiap proses kebijakan dapat dibentuk sesuai dengan banyaknya pendapat dari staf atau pegawai yang dapat menguntungkan perusahaan.

Fasilitas Fisik merupakan Faktor Penting dalam Implementasi Kebijakan

Fasilitas fisik tentunya sangat berguna bagi setiap perusahaan maupun seluruh pegawai yang berada dibawah naungan perusahaan tersebut. Adanya kebijakan K3 dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, memulai semua aktifitas dengan berdo'a dan mengikuti Standart Operasional Prosedur (SOP). Ketika terjadi kecelakaan kerja dilapangan tentunya langsung ada tindakan dari perusahaan untuk bertanggungjawab bersama terhadap pegawainya yang mengalami kecelakaan kerja.

Adanya fasilitas fisik (jaminan kesehatan) sudah menjadi ranah kantor pusat yang membuat dan mengeluarkan kebijakan kepada seluruh staf atau pegawai yang berada dibawah naungan kantor PLN tersebut. Dengan adanya fasilitas fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya kebijakan tersebut staf atau pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja di indoor maupun *outdoor* saat berlangsungnya pekerjaan. Fasilitas fisik bisa disebut dengan kebijakan K3 (Jaminan Kesehatan).

Ketika terjadi kecelakaan, ada jaminan kesehatan dari pihak kantor berupa BPJS yang dapat membantu kesembuhan pegawai yang mengalami kecelakaan kerja. Regulasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berupa sarana dan prasarana serta jaminan kesehatan yaitu, BPJS, Asuransi PLN, Seragam keselamatn kerja, Jaminan hari tua, dan Pensiunan yang ternyata ada dan tersedia di ULP PLN sumenep.

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Sebagaimana pendapat menurut Hayat, 2018:13 Kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang untuk kepentingan bersama. Setiap kebijakan publik tentunya mempunyai proses formulasi dan evaluasi yang mengikutinya. Fasilitas fisik atau kebijakan K3 (Jaminan Kesehatan) juga merupakan kepentingan bersama dalam perusahaan, resiko tingginya kecelakaan dalam berkerja sangat perlu diperhatikan.

Kantor PLN pusat menerapkan suatu kebijakan K3 terhadap seluruh pegawainya, dengan adanya kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keselamatan dan Kesehatan kerja sangatlah penting, karena jika terjadinya kecelakaan kerja perusahaan harusan bertanggung jawab penuh terhadap pegawai yang mengalami kecelakaan serta mengadakan evaluasi bersana agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja lagi.

ULP PLN Sumenep belom pernah mengalami kecelakaan kerja. Antisipasi jika terjadi suatu kecelakaan kerja, rentetan masalah yang harus dilaporkan ke kantor pusat, UP3 Jawa Timur sendiri memilik 14 unit. Apabila ada kecelakaan kerja dari salah satu unit/UP3, bagian Jawa Timur langsung mendapatkan peringatan dari kantor pusat dengan sebutan bendera hitam dan pengaruh nilai kerjanya sampai UP3 Jawa Timur, serta berkurangnya nilai karyawan jikan terjadinya kecelakaan kerja tersebut.

5. PENUTUP

Berdasarkan dengan hasil penelitian, metode, dan teknik yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf, yaitu seorang staf atau pegawai menjadi faktor utama dalam kebijakan perusahaan dikarenakan dibuat atau ditetapkan suatu kebijakan untuk kepentingan bersama dalam perusahaan, 2) Adanya sebuah informasi dapat menguntungkan bagi perusahaan, informasi baik atau buruk dapat didiskusikan bersama dalam perusahaan, 3) Wewenang, pimpinan Unit memiliki wewenang dalam mengatur atau mengarahkan seluruh staf atau pegawainya sesuai dengan aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan, 4) Fasilitas fisik atau kebijakan K3 dalam perusahaan sangatlah penting bagi setiap pegawai yang ada dibawah naungan perusahaan. Dikarenakan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan dengan adanya kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agustino, Leo (2008). *Dasar – dasar kebijakan publik.* Bandung: Alfabeta

Nugraha, Hayat. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja Pada Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *10*(2),93–102. https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i2.43.

Nugrogo, Riant. 2012. Public Policy. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Nurdiansyah, A. (2018). Analisa Risiko dan

ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024

Pengendalian K3 Pada PT PLN UPT Cirebon. *Teknik Industri, Universitas Sultang Agung*, *1*, 1–122. https://e-journal.unair.ac.id/

Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.

Wahab, S. A. (2021). *Analisis kebijakan: dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik*. Bumi Aksara.

https://internal2.bumn.go.id/media/news/detail/inka-raih-dua-penghargaan-bidang-keselamatan-kerja

https://maduraindepth.com/petugas-pln-kesetrum-listrik-begini-kondisi-korban-saat-ini

https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan