

**IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) SELAMA PENERAPAN NEW NORMAL DI
PT. PANGANSARI UTAMA**



SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Pada
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh

**FARADILLA MANGARRU
4516021010**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Bosowa Makassar, tersebut namanya di bawah ini :

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SELAMA PENERAPAN NEW NORMAL DI PT. PANGANSARI UTAMA

Nama Mahasiswa : FARADILLA MANGARRU

Nomor Stambuk : 4516021010

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

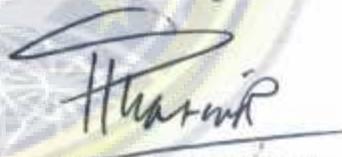
Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 23 Februari 2021

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si
NIDN.0915098603

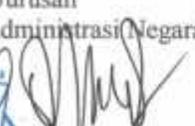
Drs. Natsir Tompo, M.Si
NIDN. 0904046601

Mengetahui :

Dekan FISIP
Universitas Bosowa Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Arief Wicaksono, SIP, MA
NIDN. 0927117602

Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si
NIDN. 0915098603

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari Senin tanggal Delapan Maret dua ribu dua puluh satu skripsi dengan judul **"Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Selama Penerapan New Normal Di PT. Pangansari Utama "**

Nama Mahasiswa : Faradila Mangarru
Nomor Stambuk : 4516021010
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Arief Wicaksono, S.IP, M.A
NIDN.0927117602


Nining Haslinda Zainal, S.Sos, M.Si
NIDN. 0915098603

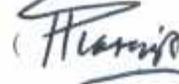
Dekan Fisipol Universitas Bosowa

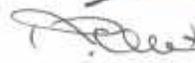
Ketua Program Studi Ilmu
Administrasi Negara

TIM PENGUJI

1. Nining Haslinda Zainal, S.Sos, M.Si
2. Drs. Natsir Tompo, M.Si
3. Dr. Hj. Juharni, M.Si
4. Dr. Nurkaidah, M.M

()

()

()

()

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Faradilla Mangarru
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Bosowa
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN K.ERJA (K3) SELAMA PENERAPAN NEW
NORMAL DI PT. PANGANSARI UTAMA

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri bukan dari orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat ahli, dan rujukan lain (Penelitian sebelumnya, dan Jurnal terdahulu) ini dikutip atau dirujuk berdasarkan Kode Etik Ilmiah.

Apabila karya ilmiah atau penulisan skripsi ini terbukti merupakan duplikat ataupun plagiasi dari hasil karya penulisan lain atau dengan sengaja mengajukan karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan sanksi hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai pertanggungjawaban ilmiah tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun juga

Makassar, Februari 2021

Republic
METERAI
TEMPEL
TGL. 20
E765DAH913694647
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Faradilla Mangarru



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang MahaEsa karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan SkripsiI dengan judul “Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Selama Penerapan new Normal di PT.Pangansari Utama” sebagai salah satu syarat untuk melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi pada program studi ilmu administrasi negara

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaiannya, skripsi ini masih jaud dari kesempurnaan, sebab dengan keterbatasan penulis dalam berupaya dengan segenap kemampuan menjadi perwujudan penulis hanya manusia biasa dengan berbagai kekurangan.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari tanpa bimbingan, arahan serta dukungan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sulit rasanya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih serta memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah mengarahkan dan mendukung penulis antara lain, kepada:

1. Prof. Dr. Saleh Pallu, M. Eng selaku rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Arief Wicaksono, SIP., MA selaku dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa
3. Nining Haslinda Zainal, S.Sos.,M.Si selaku ketua prodi Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa selaku Pembimbing 1
4. Drs. Natsir Tompo M.Si selaku pembimbing 2 yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama proses pembimbingan proposal.
5. Orangtua penulis yakni Ayahanda Lewi Mangarru dan Ibunda Herniati S Parapa yang sangat berjasa, selalu mendoakan penulis siang dan malam tanpa henti dan terima kasih atas kesabarannya mendidik, membimbing dan mebesarkan penulis dengan penuh cinta dan penuh kasih sayang. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan yang terbaik.
6. Untuk saudara saya Briptu Firstly Mangarru, Bidari Mangarru, Gracia Mangarru atas dukungan doa dan semangat yang telah diberikan dalam pembuatan skripsi ini.
7. Saudara-saudari prodi Administrasi negara angkatan 2016.
8. Untuk sahabat-sahabat saya yang senantiasa menemani saya dalam susah dan senang Desi Pramadani dan Yaomil Oetari.
9. Kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua bantuan dan doanya selama ini, kebaikan dan

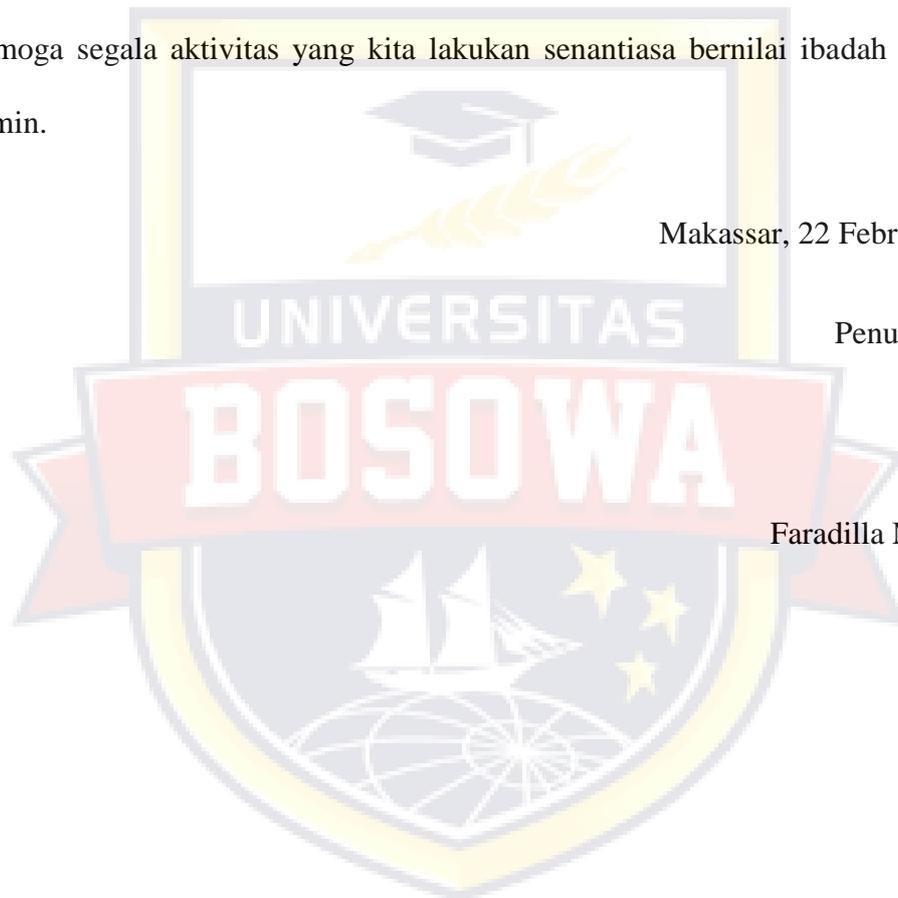
ketulusan yang telah diberikan kepada penulis yang tidak akan pernah penulis lupakan.

Akhir kata semoga Tuhan yang Maha Esa senantiasa melimpahkan berkah rahmat dan kasih karuniaNya kepada kita semua baik dalam keadaan susah maupun senang, dalam menghadapi dan menjalin segala aktivitas keseharian kita dan semoga segala aktivitas yang kita lakukan senantiasa bernilai ibadah disisiNya, Amin.

Makassar, 22 Februari 2021

Penulis

Faradilla Mangarru



DAFTAR ISI

Surat Pernyataan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Penerimaan	iv
Kata Pengantar	iv
Daftar isi	v
Abstrak	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusah Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Pengertian Implementasi Kebijakan	15
2.2 Pengertian Program	20
2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan	22
2.4 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	26
2.5 Faktor-faktor yang Mendorong Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	28
2.6 Pengertian New Normal	30
2.6.1 Koronavirus	30
2.6.2 Pandemi Koronavirus	31
2.6.3 Kenormalan Baru (The New Normal)	33
2.7 Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja, Industri dan Perkantoran	34
2.8 Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 di Tempat	

Kerja Sektor Jasa Dan Perdagangan (Area Publik)	41
2.9 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	45
2.10 Pengertian Kecelakaan Kerja	48
2.11 Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja	50
2.12 Kerangka Konseptual	51
2.13 Penelitian Terdahulu	52
2.14 Perbedaan Penelitian	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1 Tipe dan Dasar Penelitian	56
3.1.1 Tipe Penelitian	56
3.1.2 Dasar Penelitian	56
3.2 Informan Penelitian	57
3.3 Lokasi Penelitian	57
3.4 Sumber Data	58
3.4.1 Data Primer	59
3.4.2 Data Sekunder	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data	59
3.6 Teknik Analisis Data	60
3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	64
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT Pangansari Utama	64
4.2 Data Informan	67
4.3 Pembahasan Hasil penelitian	69
4.3.1 Implementasi Program K3 Pada Penerapan New Normal di PT Pangansari Utarma	69

4.3.1.1 Komunikasi.....	70
4.3.1.2 Sumber Daya	77
4.3.1.3 Disposisi	82
4.3.1.4 Struktur Birokrasi	89
4.3.1 Kesiapan Manajemen Dalam Menyukapi Penerapan New Normal di PT Pangansari Utama	92
4.3.2.1 Komitmen Perusahaan	93
4.3.2.2 Kebijakan dan Disiplin K3	96
4.3.2.3 Komunikasi dan Pelatihan K3	99
4.3.2.4 Inspeksi dan penyelidikan Perusahaan	104
4.3.2.5 Evaluasi K3	107
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	112
1.1 Kesimpulan.....	112
1.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	119

ABSTRAK

Keberadaan K3 adalah salah satu upaya untuk mengontrol jalannya aktifitas kerja. Namun terjadinya insiden kelamatan kerja dalam suatu perusahaan maupun Lembaga memperlihatkan bahwa ada masalah yang terjadi dalam proses implementasinya. Di masa *new normal* saat ini kemudian menjadi tantangan sendiri bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas K3 bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini juga terjadi di PT Pangansari.

Penelitian ini dilakukan di PT Pangansari Utama yang berada di Kota Timika Provinsi Papua dengan menggunakan jenis dan tipe penelitian kualitatif deskriptif. Maka untuk mengetahui sejauh mana pengaruh k3 selama ini bagi karyawan maka penelitian mencoba mengkaji bagaimana implementasi kebijakan k3 di PT Pangansari dan kesiapan manajemen program K3 di masa *new normal* saat ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan nyatanya PT Pangansari belum dapat melaksanakan implementasi kebijakan K3 dengan baik. Program k3 yang dibuat di masa pandemic atau *new normal* saat ini nyatanya belum dapat memberikan pengaruh pada kelancaran aktifitas karyawan diakibatkan beberapa masalah seperti komunikasi hingga kurangnya pengontrolan. Sehingga hal ini kemudian membuktikan bahwa kesiapan manajemen perusahaan dalam menjalankan program K3 di masa *new normal* belum beradaptasi dengan optimal. Melalui hasil penelitian memperlihatkan kecelakaan kerja hingga September tahun 2020 ternyata masih lebih tinggi dibanding tahun 2019. Selain itu kesempatan kerja yang berkaitan dengan kondisi pandemic memperlihatkan bahwa beberapa karyawan mengalami insiden terindikasi covid-19. Maka dari itu PT Pangansari Utama harus melakukan perbaikan kebijakan program K3 di masa pandemi yang berlaku saat ini, serta didukung dengan beberapa prosedur manajemen yang mendukung bagi kelancaran aktifitas keselamatan karyawan.

Kata Kunci : Program K3, implementasi, *new normal*, manajemen

ABSTRACT

The existence of K3 Program is an effort to control the work activities. However, the occurrence of work-related incidents in a company or institution shows that there are problems in the implementation process. In the new normal era, it is now a challenge for companies to improve the quality of K3 Program for employees to work optimally. This also happened at PT Pangansari.

This research was conducted at PT Pangansari Utama located in the City of Timika, Papua Province using the type and type of descriptive qualitative research. So to find out the extent of the influence of K3 Programs so far for employees, the research tries to determine the implementation of the K3 Program in PT Pangansari and the readiness of K3 program management in the current new normal.

From the results of the research carried out, it is evident that PT Pangansari has not been able to implement the K3 program properly. In fact, the K3 program that was created during the pandemic or new normal has not been able to have an effect on the smooth running of employee activities due to several problems such as communication to lack of control. So this then proves that the readiness of company management in carrying out the K3 program in New Normal era has not adapted optimally. The research results show that work accidents until September 2020 are still higher than in 2019. In addition, work opportunities related to pandemic conditions show that some employees have experienced incidents indicated by Covid-19. Therefore, PT Pangansari Utama must make improvements to the K3 program policy during the current pandemic, and be supported by several management procedures that support the smooth running of employee safety activities.

Keywords: K3 program, implementation, new normal, management.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia industri tengah bersaing ketat untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dengan mengoptimalkan segala sumber daya yang ada, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan penggerak dalam pengelolaan faktor-faktor produksi seperti mesin, modal, dan” material. Dalam menunjang kegiatan produksi, SDM sebagai tenaga kerja menghadapi berbagai permasalahan yang berbahaya bagi keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Bahaya tersebut dapat dilihat dari tingginya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja terus meningkat setiap tahunnya. Hal ini sesuai dengan jumlah pasien aktif yang juga mengalami peningkatan. Berikut ini jumlah kasus kecelakaan kerja sejak tahun 2015 sampai dengan 2018.

**Tabel 1. Laporan Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan
Tahun 2015-2018**

Tahun	Jumlah Kecelakaan
2015	110.285
2016	101.367
2017	123.040
2018	173.415

Sumber: *BPJS Ketenagakerjaan*, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. diunduh pada 19 Juni 2020

Jumlah kasus kecelakaan di tahun 2018 meningkat 40% dari tahun sebelumnya. Di tahun 2017 BPJS ketenagakerjaan membayar klaim Jaminan

Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar Rp. 972 miliar dari jumlah kasus kecelakaan yang terjadi. Kemudian ditahun 2018 kasus kecelakaan meningkat menjadi 173.415 kasus dan membayar klaim sebesar Rp. 1.226 miliar/ Rp. 1.2 triliun. (Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2017 dan 2018, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id> diakses pada 19 Juni 2020).

Kasus kecelakaan yang tinggi dan terus meningkat merupakan indikasi masih rendahnya kesadaran masyarakat Indonesia terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), padahal K3 adalah tameng bagi buruh ketika bekerja. Tetapi tameng tersebut belum menjadi fokus utama perusahaan, hanya sebagian kecil perusahaan yang telah melakukan upaya serius tersebut.

Kecelakaan kerja menimbulkan kerugian yang besar yaitu kerugian materi bagi perusahaan dan jatuhnya korban jiwa. SDM merupakan aset bagi perusahaan, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun (Gravel, Rheaume & Legendre, 2011;264).

Sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dibuatlah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk mengenali hal-hal yang dapat memicu kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta melakukan tindakan antisipatif jika timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Program ini juga dapat mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Bertolak pada kurangnya kesadaran akan pentingnya program K3, dunia saat ini sedang dihebohkan dengan wabah penyakit menular *novel coronavirus*, yang menyebar dengan sangat cepat. Pertanggal 27 Januari ada lebih dari 2.700

banyaknya korban dari virus ini sekitar 80 meninggal dunia. Pada tanggal 30 Januari 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah menetapkan kasus COVID-19 sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia / *Public Health Emergency of International Concern (KKMMD/PHEIC)*. Dua bulan kemudian, pada tanggal 11 Maret 2020 WHO menyatakan COVID-19 sebagai pandemi. Tindakan yang diambil pemerintah dalam menyikapi pandemi seperti karantina, penutupan tempat ibadah, sekolah, usaha, larangan bepergian membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastis pada seluruh lapisan kehidupan masyarakat. Pandemi ini sungguh merugikan banyak orang baik dari sisi kesehatan, perekonomian, maupun industri.

Dampak pandemi seperti bekerja dari rumah (*work from home*), pengurangan jam kerja efektif maupun PHK mengakibatkan timbulnya masalah sosial dan memperburuk kondisi perekonomian masyarakat serta keselamatan dan kesehatan masyarakat yang mengikutinya. Mengingat tidak semua pekerja mendapat kesempatan bekerja dari rumah, ada beberapa pekerjaan yang mengharuskan kehadiran pekerja di lokasi kerja. Sehingga perusahaan berkewajiban untuk memenuhi standar protokol keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah penularan COVID-19. Selain itu Badan Kesehatan Dunia (WHO) pun telah menyampaikan bahwa virus COVID-19 akan tetap ada dan membahayakan manusia sampai para ahli menemukan vaksin untuk virus tersebut. Oleh karena itu diperlukan penerapan tatanan hidup normal baru oleh masyarakat.

Penerapan tatanan hidup baru atau disebut dengan *the new normal* di masa pandemi merupakan cara hidup baru dengan menerapkan protokol kesehatan dalam kehidupan sehari-hari yang awalnya tidak pernah dilakukan masyarakat namun kini menjadi umum dilakukan seperti wajib mengenakan masker ketika diluar rumah, menjaga jarak fisik dengan orang lain, pengukuran suhu tubuh setiap akan masuk ke tempat umum, menyemprot disinfektan dipermukaan benda yang sering digunakan, rajin mencuci tangan dan masih banyak lagi. Hal ini merupakan bentuk adaptasi agar dapat optimal beraktivitas di luar rumah sambil tetap menjaga kesehatan demi mencegah penularan dan penyebaran COVID-19 (<https://id.m.wikipedia.org>) *Kenormalan Baru* diakses 27 Juni 2020).

Untuk itu pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tanggal 17 Maret 2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan COVID-19, surat Direktorat Jenderal Pengawasan dan Keselamatan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI Nomor 5/193/AS.02/02/2020. tanggal 12 Maret 2020 tentang kesiapsiagaan dalam menghadapi penyebaran COVID-19 di tempat kerja, surat sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI Nomor PK.02.01/B.VI/839/2020 tanggal 5 Maret 2020 tentang himbauan pencegahan penularan COVID-19 di tempat kerja. Dalam hal ini perusahaan dituntut mampu menyusun rencana dalam penanganan dan memutus mata rantai penyebaran COVID-19 dengan mengimplementasikan program K3 dibarengi dengan protokol kesehatan yang diperlukan.

Implementasi adalah suatu tindakan yang dilakukan baik oleh personal, pejabat, kelompok pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Van Meter dan Van Horn dalam Agustino 2006;124). Tindakan tersebut diwujudkan dengan menjalankan keputusan yang telah ditetapkan melalui program. Program adalah gambaran dari pekerjaan yang akan dilakukan beserta langkah-langkah penyelesaiannya (Westra, 1989;236)

Perihal penerapan program K3, terdapat perusahaan tambang terkemuka di dunia yang berlokasi di daerah Timur Indonesia Provinsi Papua, Kabupaten Mimika yaitu PT. Freeport Indonesia (PTFI) yang begitu serius dalam menerapkan K3. PTFI didirikan tahun 1967 dan mulai beroperasi tahun 1972, perusahaan ini merupakan afiliasi dari Freeport MacMoran (FCX) dan Mining Industry Indonesia (MIND ID). PTFI melakukan proses pertambangan terhadap biji dengan kandungan emas, perak dan tembaga kemudian dipasarkan keseluruhan dunia.

PTFI mendorong kontraktor, konsultan maupun mitra usaha lain untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan internalnya sendiri terkait K3, lingkungan dan standar keselamatan sesuai dengan persyaratan standar PT **Freeport Indonesia *Safety and Health*** (FRESH) PTFI dan Peraturan Perundang-undangan K3 Pemerintah RI dan harus menerapkan Sistem Manajemen K3 kontraktor (*Control System Management Safety/CSMS*) PTFI yang telah ditetapkan bagi perusahaan mitra/perusahaan kontraktor. Keberadaan kontraktor dalam melakukan kegiatan usahanya di dalam area PTFI perlu memenuhi persyaratan minimum K3 telah tersedia. Setiap kontraktor harus berhasil lulus

proses seleksi K3 sebelum dipertimbangkan untuk memperoleh suatu kontrak apapun dengan unit organisasi PTFI. <https://ptfi.co.id/doing-business-with-us2018>

Dalam industri pertambangan global, PTFI telah melakukan pengembangan berkelanjutan dan menerapkan standar tingkat keselamatan tertinggi. PTFI telah mengantongi sertifikat *Occupational Health & Safety Assessment (OHSAS) 18001:2007* (standar internasional penerapan sistem manajemen K3) dan *National Occupational Health & Safety Association (NOSA) CMB-150N* bintang 5 (berdasarkan risiko) yang dilakukan oleh NOSA, sebuah pemasok tingkat dunia untuk layanan manajemen risiko kerja, sebagai bukti dan pengakuan internasional terhadap pengelolaan K3 di PT Freeport Indonesia sejak November 2010 (<https://ptfi.co.id/id/safety/2018>)

Untuk mendukung kegiatan operasional berkapasitas besar PTFI bekerjasama dengan kontraktor, konsultan maupun mitra usaha lain untuk mendukung proses produksinya seperti PT Kuala Pelabuhan Indonesia (KPI) yang mengelola kapal, bus karyawan, infrastruktur Freeport. PT Asih Eka Abadi (International SOS) yang mengelola fasilitas dan memberikan pelayanan kesehatan meliputi Rumah Sakit dan Klinik. PT Puncak Jaya Power (PJP) yang mengelola kelistrikan Freeport, PT Stamford Tyres Indonesia sebagai penyedia jasa perbengkelan dan perawatan, Rimba Papua (RPH) perhotelan, Matahari Department Store mengelola toko retail, PT Pangansari Utama (PSU) yang menyediakan jasa boga, jasa pengelolaan barak dan pembersihan serta masih banyak lagi perusahaan kontraktor pendukung lainnya.

Ditengah pandemi ini demi menjaga keselamatan dan kesehatan lebih dari 25.000 karyawan dan kontraktornya, PTF berupaya untuk meningkatkan kekuatan sistem terhadap perlindungan kesehatan bagi karyawan dan juga komunitas dengan melalui salah satu proses yaitu rapid test, dan selanjutnya menambah kapasitas pemeriksaan *Polymerase Chain Reaction* (PCR), menambah jumlah tenaga medis, serta memperbanyak jumlah tempat isolasi. Selain itu, demi menghambat laju penyebaran virus dan mengidentifikasi kasus positif secara lebih cepat penyedia layanan medis PTFI telah melakukan *tracking* dan perluasan jangkauan pemeriksaan di area kerja. Saat ini, di area kerja telah tersedia alat tes PCR dan sekitar 50.000 alat *rapid test* serta menjalankan protokol kesehatan seperti mewajibkan mengenakan masker, pemeriksaan suhu tubuh karyawan, peningkatan upaya sanitasi, penjagaan jarak fisik (*social distancing*), pembatasan perjalanan, dan larangan pertemuan dalam jumlah besar (<https://ptfi.co.id/> *Freeport Memperkuat Sistem Perlindungan Kesehatan atasi Covid-19*/diakses 29 Juni 2020)

Sesuai tujuan dalam penelitian ini yaitu menganalisis implementasi program K3 selama penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama maka peneliti memilih PT. Pangansari Utama atau yang lebih dikenal dengan sebutan PSU sebagai lokasi penelitian, alasannya karena PT. Pangansari Utama (PSU) merupakan kontraktor dari PT. Freeport Indonesia (PTFI) sebagaimana uraian sebelumnya bahwa PTFI telah memenuhi standar internasional penerapan sistem manajemen K3 (SMK3) dan telah melakukan berbagai upaya demi menjamin keselamatan para pekerja dan membantu memitigasi penyebaran Covid-19 sehingga sebagai

perusahaan mitra sudah tentu PSU pun memiliki SMK3 yang memenuhi standar yang memadai dan juga menyediakan upaya maksimal dalam pencegahan penyebaran Covid-19, oleh karena itu peneliti tertarik mengkaji lebih dalam mengenai implementasi program K3 selama penerapan *new normal* di PSU. Selain itu, lokasi penelitian ini cukup mudah diakses dibanding kontraktor PTFI lainnya, letaknya cukup strategis yakni dekat dengan pusat kota dan bandar udara.

PT Pangansari Utama adalah perusahaan Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta, Bisnis utamanya adalah Jasa *Catering* dengan klien terbesarnya adalah PT Freeport Indonesia. “Saat ini bisnis PSU telah tersebar hampir disetiap wilayah di seluruh nusantara, selain menyediakan jasa makanan dan minuman juga melayani jasa antaran makanan/*food distribution* ke proyek-proyek konstruksi, pertambangan, pengeboran lepas pantai, pabrik-pabrik, rumah sakit, sekolah, hingga makanan” pesawat. PSU masuk dan beroperasi sebagai kontraktor mitra dari PTFI untuk mendukung kegiatan operasionalnya di Kabupaten Mimika tanggal 01 April 1997. PT Pangansari Utama melayani seluruh area kerja Freeport Indonesia dari Grasberg (dataran tinggi) hingga Portsite (dataran rendah) meliputi jasa *Catering & Commercial Outlet, Housekeeping (Accommodation, Camp Service & Laundry), General Services (Fasilitas Olahraga & Rekreasi, Maintenance PSU, (Food) Warehousing*.

Sebagai wujud komitmen terhadap mutu dan K3L, PT Pangansari Utama menjalankan sistem-sistem manajemen di setiap lini operasional dan telah memegang sertifikasi sistem-sistem manajemen yang dimaksud, yaitu:

1. Sistem Manajemen Mutu - ISO 9001 – 2008
(Standar internasional di bidang sistem manajemen mutu produk/jasa yang dihasilkan)
2. Sistem Manajemen Keamanan Makanan – ISO 22000 – 2005
(Standar internasional yang berhubungan dengan keamanan pangan)
3. Sistem K3L – NOSA Five Stars System to OHSAS 18000
(Pengakuan internasional terhadap pengelolaan K3)
4. Sistem Manajemen Lingkungan - ISO 14001
(Standar internasional yang menentukan persyaratan untuk pendekatan manajemen yang terstruktur untuk perlindungan lingkungan)

Pada tahun 2010, PT Pangansari Utama memperoleh peringkat bintang 4 NOSA dengan effort 89.48 persen.

Dengan penerapan sistem manajemen K3 yang telah terstandarisasi, tidak semerta merta menjadikan PSU sebagai perusahaan dengan lingkungan kerja yang *zero accident* (kecelakaan nihil) hal ini berhubungan dengan proses produksinya dimana pekerjaan utamanya seperti *catering*, *housekeeping*, *maintenance*, dan *warehouse* memiliki tugas yang berhubungan dengan dapur, bahan kimia, dan alat berat yang rawan menyebabkan kecelakaan bila tidak digunakan atau dioperasikan dengan disiplin dan hati-hati. Berikut ini rincian kasus kecelakaan PSU selama tahun 2010-2019 sebagai berikut:

**Tabel 2. Laporan Kecelakaan Kerja PT Pangansari Utama
periode 2010-2019**

Tahun	Uraian Kejadian	Jumlah Kasus
-	Karyawan meminum air aki yang ditempatkan pada jergen tanpa label	1
2010	<ul style="list-style-type: none"> • 25-08-2010 : Karyawan dari divisi <i>maintenance</i> mengalami Cedera/sakit pada pinggang bagian belakang karena memforsir kemampuan fisik saat menggulingkan 1 buah roll kabel elektrik. 	2
2012	<ul style="list-style-type: none"> • 06-01-2012 : Bahan kimia tumpah dan terpercik ke dalam mata sebelah kiri karyawan di divisi <i>General Cleaning Service</i> penyebabnya karena karyawan tidak menggunakan APD standard untuk pekerjaan tersebut, tidak mengikuti standar prosedur kerja/wadah yang salah dan kurangnya pengawasan langsung dari atasan. 	1
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Juni 2013 : Mobil Box perusahaan mengalami kecelakaan saat mendahului kendaraan lain akibat gagal memindahkan persneling dari gigi 3 ke gigi 2 kendaraan meluncur dengan kencang dan tidak dapat terkendali, terguling dan berbalik arah menyebabkan kendaraan rusak berat serta penumpang mengalami luka memar • 04-07-2013 : Jempol tangan kiri karyawan dari divisi <i>catering</i> tersayat pisau akibat membuka kaleng minyak goreng menggunakan pisau penyebabnya karena tidak tersedianya alat pembuka kaleng (<i>can opener</i>). • 11-09-2013 : Ibu jari tangan kiri karyawan dari divisi <i>catering</i> putus 1 ruas akibat karung terlilit pada mesin <i>potato peeler</i> yang sedang beroperasi saat memasukkan kunyit. 	3
2014	<ul style="list-style-type: none"> • 03-06-2014 : Kebakaran gudang janitor akibat puntung rokok yang masih menyala jatuh ke karpet dan kasur sehingga menyebabkan kebakaran • 07-06-2014 : karyawan mess attendant dari divisi catering terjepit trolley akibatnya ibu jari kanan korban mengalami luka sobek penyebabnya karena roda trolley rusak, tata letak peralatan dapur menghalangi akses jalan, dan lantai dapur berlubang 	2
2016	<ul style="list-style-type: none"> • 03-06-2016 : pergelangan kaki kanan karyawan dari divisi housekeeping&GCS LL keseleo akibat terjatuh dalam perjalanan kembali ke tempat kerja setelah istirahat. 	1
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 10-04-2017 : Kecelakaan mobil perusahaan akibat pintu mobil terbuka saat sedang dikemudikan dan mengenai mobil lain sehingga badan mobil sobek dan pintu kiri mobil lecet hal ini diakibatkan driver belum pernah mendapatkan pelatihan peiringatan (<i>deensive driving course</i>) serta alat dan material yang cacat. • 12-06-2017 : Forklift meluncur dan menabrak dinding di area loading ramp menyebabkan dinding penyok penyebabnya ban forklift telah gundul dan tidak diganti 	2
2019	<ul style="list-style-type: none"> • 26-02-2019 : Mobil box terguling di MP 31 • 13-03-2019 : Forklift meluncur di depan barak A&D <i>highland</i> 	2

Sumber: *Orientasi K3L PT Pangansari Utama Untuk Karyawan Baru dari Divisi Quality Safety&Health*

Environmen/hasil olah data Juni 2020.

Dalam kurun waktu 9 tahun terjadi 14 kasus kecelakaan seperti, tersiram air panas, tersayat pisau, terpapar bahan kimia, tertimpa tumpukan barang, dan kecelakaan lalu lintas. Kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh kelalaian dari individu itu sendiri (*human error*). Selain itu, berdasarkan analisa pihak penyelidik kecelakaan di lokasi kerja disimpulkan bahwa kecelakaan tersebut juga terjadi karena kurang diterapkannya program K3 dengan baik, Seperti perkakas/alat/material yang cacat dan rusak, alat penunjang pekerjaan tidak tersedia, sistem peringatan tidak memadai, perbaikan tidak memadai, ruang gerak yang terbatas, serta peralatan (*equipment*) yang diletakan atau diposisikan tidak teratur. Selain itu, karena kegiatan pertambangan harus tetap berjalan di masa pandemi, maka PSU sebagai kontraktor pun harus tetap beroperasi dengan demikian penerapan K3 yang dilakukan tentu mengalami perubahan yang menyesuaikan kondisi saat ini. K3 yang diterapkan adalah dengan meningkatkan kebersihan para pekerja yang berhubungan langsung dengan proses pengolahan makanan seperti meningkatkan frekuensi mencuci tangan, melakukan sanitasi fasilitas (peyemprotan desinfektan pada permukaan peralatan/benda), mengurangi jam kerja efektif, tidak mengizinkan adanya tambahan jumlah pekerja guna mengurangi keramaian dan tetap menerapkan *physical distancing*, pekerja tidak diizinkan mengambil cuti karena berpotensi menyebarkan virus apabila pekerja pulang ke kampung halamannya, serta pemeriksaan suhu tubuh secara rutin. Selain penerapan protokol kesehatan dan K3, adapun langkah rehabilitatif yang dilakukan yaitu karyawan mendapatkan jaminan akses pelayanan kesehatan, hak cuti sakit tanpa kehilangan upah, status pekerjaan, serta kompensasi sehingga para

karyawan yang kesehatannya terdampak Covid-19 karena pekerjaannya tetap merasa aman.

Protokol kesehatan seperti mengurangi jumlah pekerja untuk menerapkan social distancing dan membatasi perjalanan membuat beban kerja pekerja menjadi lebih tinggi, karena jumlah pekerja terbatas sedangkan permintaan orderan meningkat karena banyak karyawan yang tidak dapat pulang ke rumah. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan sehingga dapat berdampak pada kesehatan pekerja. Adapun pembatasan perjalanan untuk kembali ke rumah mulai dari sebulan sampai dengan 8 minggu berisiko menyebabkan kebosanan di tempat kerja sehingga mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Cbremond@fmi.com//Implementation of Port Site Skeleton crews./

Adapun karyawan yang positif terpapar COVID-19 (berdasarkan hasil *rapid test* dan PCR) akan dikarantina sampai dinyatakan negatif dan sembuh kemudian boleh kembali bekerja. Hal ini dapat menimbulkan efek psikologis yang negatif bagi pekerja, seperti stress pascatrauma, kebingungan, dan kemarahan disebabkan oleh durasi karantina yang lama, ketakutan akan infeksi, frustrasi, kebosanan, persediaan bahan makanan yang tidak memadai, kerugian finansial, serta stigma yang muncul. Beberapa penelitian mengisyaratkan adanya efek jangka panjang (Brooks et al.2020).

Untuk itu karyawan serta pemilik usaha penting untuk sadar, peduli, serta memasatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja karyawan termasuk sistem manajemen risiko keletihan serta manajemen stress bagi pekerja, apalagi di masa

pandemi seperti sekarang ini dimana pekerja dihadapkan dengan risiko kecelakaan kerja dan bahaya virus COVID-19.

Mengingat hal itu, PSU terus berupaya menjalankan program K3, karena tujuan dari perusahaan ini adalah PSU tidak mempermasalahkan besarnya kerugian materi yang ditimbulkan akibat kecelakaan, namun hal yang paling penting adalah keselamatan seluruh karyawan PSU karena seluruh karyawan merupakan keluarga besar, diharapkan karyawan berangkat dalam keadaan sehat dan utuh dan dapat kembali ke rumah dalam keadaan sehat dan utuh pula, serta kegiatan operasional yang tidak merusak lingkungan. Oleh karena itu terdapat satu departemen yang dibentuk khusus untuk menangani K3 bagi karyawan yaitu QSHE (*Quality Safety & Health Environment*). Departemen ini mencakup tentang pelaksanaan program K3, selain itu juga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, serta memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai sesuai dengan standar keamanan yang diharapkan agar pekerja maupun perusahaan mampu bertahan dan melalui permasalahan Covid-19 serta tetap produktif di masa pandemi.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu diteliti lebih lanjut mengenai Implementasi program K3 selama penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama di Mimika, Papua.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi program K3 pada penerapan *new normal* di PT. Pangansari utama?
2. Bagaimana kesiapan manajemen dalam menyikapi penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama
2. Untuk mengetahui kesiapan manajemen dalam menyikapi penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti : Penelitian ini bermanfaat sebagai pembelajaran mengenai implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada penerapan *new normal* di PT. Pangansari Utama Timika, Papua dengan menerapkan teori yang didapat di perkuliahan. Selain itu, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi untuk mendapatkan gelar S1 di bidang Administrasi Negara Universitas Bosowa Makassar
2. Bagi perusahaan : dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang

membuat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari

3. Bagi pihak lain : diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pembaca tentang pengimplementasi K3 selama masa *new normal* pandemi COVID-19 khususnya di dalam dunia industri sehingga dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Implementasi Kebijakan

“Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tahapan dari proses kebijakan” publik. “Menurut Bullock dalam Anderson (1976:76) disebutkan bahwa implementasi kebijakan atau penerapan kebijakan adalah mengerahkan birokrasi pemerintah dalam rangka melaksanakan kebijakan yang telah” diputuskan. Dalam artian, bagaimana kondisi yang terjadi setelah kebijakan atau undang-undang telah diubah menjadi sebuah program. Pada prinsipnya implementasi kebijakan adalah cara mewujudkan tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan.

Van Meter dan Van Horn (1974) dalam Widodo (2001:192) menjelaskan batasan implementasi sebagai suatu tindakan-tindakan, baik yang dilakukan oleh pihak pemerintah maupun individu (atau kelompok) swasta, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang dijadikan sebagai keputusan kebijakan sebelumnya.. bentuk tindakan-tindakan ini, nantinya akan berusaha untuk memperbarui keputusan untuk menjadi pola-pola operasional, serta melanjutkan usaha tersebut untuk mencapai perubahan kearah yang lebih baik.

Dari pendapat para ahli diatas, implementasi adalah sebuah tahapan dari kegiatan proses kebijakan publik, yang dimulai dari rancangan kebijakan hingga evaluasi pelaksanaan kebijakan tersebut. Implementasi bertujuan membawa konsekuensi langsung pada masyarakat yang terkena kebijakan.

Pengimplementasian kebijakan merupakan penentu keberhasilan bukan hanya dari kualitas kebijakan. Dalam praktek implementasi kebijakan negara cenderung mengalami kegagalan. Tidak berjalannya implementasi, eksekusi yang tidak tepat serta kebijakan yang salah merupakan penyebab dari kegagalan implementasi (Hogwood dan Gunn, 1986).

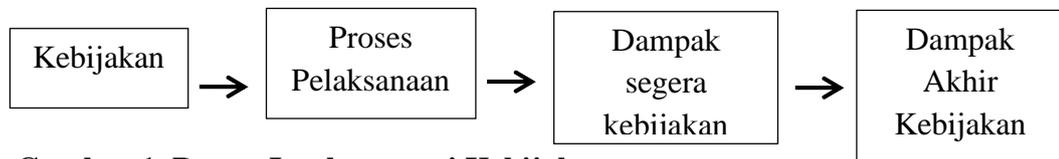
Proses implementasi memerlukan tindakan persiapan yang perlu dilakukan seperti yang diutarakan Darwin (1998) dalam Widodo (2001:194) dikatakan bahwa ada empat hal penting yang sangat perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan yaitu pendayagunaan sumber, keterlibatan sekelompok orang, hingga manfaat publik. Keempat hal ini pastinya harus bersinergi dan memberikan pengaruh baik dikalangan masyarakat. Sedangkan menurut Jones (1986), aktivitas implementasi kebijakan publik meliputi tiga hal, yaitu: (1) aktivitas pengorganisasian (*organization*) merupakan kondisi dengan tindakan yang memperlihatkan bahwa terjadinya penyusunan kembali terhadap kebijakan untuk menghasilkan bentuk implemementasi yang akurat dan memberikan hasil (*outcome*) sesuai dengan sasaran kebijakan; (2) aktivitas interpretasi (*interpretation*) merupakan aktifitas memberikan pemahaman terhadap maksud atau inti dari kebijakan tersebut agar maksud dari keberadaan kebijakan dapat dipahami dan dimengerti oleh sasaran kebijakan dengan baik; (3) aktivitas aplikasi (*application*) merupakan aktivitas kegiatan menyediakan sarana dan prasarana pendukung dalam implementasi kebijakan yang dibuat hal ini untuk melancarkan tercapainya tujuan yang diharapkan. Dengan demikian implementasi merupakan proses yang

memerlukan tindakantindakan sistematis dari pengorganisasian, interpretasi dan aplikasi.

Implementasi kebijakan yang efektif dapat dipahami dan dianalisa dengan menggunakan berbagai model implementasi kebijakan dan dalam studi kebijakan publik terdapat berbagai model implementasi kebijakan diantaranya model implementasi kebijakan publik Van Meter dan Van Horn (1975), Edwards III (1980), Grindle (1980), Mazmanian dan Sabatier (1983) dan sebagainya. Berbagai model implementasi kebijakan tersebut, ada yang relatif abstrak dan ada pula yang relatif operasional. Penelitian ini dilakukan tidak untuk memiliki model mana yang kemudian baik untuk diterapkan. Namun untuk memperoleh sejauh mana model tersebut bisa memberikan dampak terhadap implementasi kebijakan selama ini. Dalam artian apa kemudian yang menjadi masalah dalam penerapan model implementasi kebijakan tersebut. Semakin kompleks permasalahan kebijakan dan semakin dalam analisis yang dilakukan maka semakin diperlukan teori atau model yang relatif operasional yaitu model yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antarvariabel yang menjadi focus penelitian.

Proses implementasi kebijakan publik baru dapat dimulai apabila tujuan-tujuan kebijakan publik telah diterapkan, program-program telah dibuat, dan dana telah dialokasikan untuk pencapaian tujuan kebijakan tersebut.

Suatu proses implementasi dapat digambarkan secara sistematis seperti berikut :



Gambar 1. Proses Implementasi Kebijakan

Dari gambar diatas menyatakan bahwa proses implementasi kebijakan dimulai dengan kemauan dengan keberadaan kebijakan yang akan dilaksanakan. Hasil proses implementasi kebijakan yang segera atau disebut sebagai “*policy performance*”. Secara nyata antara lain hal ini dapat dilihat dari keberadaan jumlah barang hingga jasa yang telah dihasilkan oleh pemerintah baik dalam jangka waktu tertentu untuk memberi pengaruh pada peningkatan kualitas hidup kesejahteraan masyarakat. Ketika akhirnya terjadi perubahan dalam taraf kesejahteraan warga masyarakat dapat dianggap sebagai hasil akhir kebijakan yang disebut sebagai “*policy outcome*” atau “*policy impact*”. Dengan demikian di dalam hasil akhir kebijakan termasuk juga hasil-hasil sampingan di samping “*policy performance*” yang diperoleh. Dalam artian ada perbandingan yang ditimbulkan antara kondisi sebelumnya dan sekarang.

Maka dalam menncapai kondisi implentasi kebijakan yang efektif untuk penyelesaian masalah, maka ada beberapa tahap yang perlu dilakukan oleh pemangku dan pelaksana kebijakan. M. Irfan Islamy (1997 : 102-106) membagi tahap implementasi dalam dua bentuk, yaitu :

- a. Bersifat *self-executing*, yaitu melalui perusmusan dan disahkannya suatu kebijakan maka nantinya kebijakan tersebut akan terimplementasikan dengan sendirinya, seperti pengakuan suatu negara oleh neraga” lain.
- b. Bersifat *non self-executing* yang berarti bahwa suatu kebijakan publik perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan pembuatan kebijakan tercapai.

Ahli lain, Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn (dalam Solichin Abdul Wahab, 1991 : 36) mengemukakan sejumlah tahap implementasi sebagai berikut :

Tahap I : Terdiri atas kegiatan-kegiatan :

- a. Menggambarkan rencana suatu program dengan penetapan tujuan secara jelas
- b. Menentukan standar pelaksanaan
- c. Menentukan biaya yang akan digunakan beserta waktu pelaksanaan.

Tahap II : Merupakan pelaksanaan program dengan mendayagunakan struktur staf,sumber daya, prosedur, biaya serta metode

Tahap III : Merupakan kegiatan-kegiatan :

- a. Menentukan jadwal
- b. Melakukan pemantauan
- c. Mengadakah pengawasan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan program.

Dengan demikian jika terdapat penyimpangan atau pelanggaran dapat diambil tindakan yang sesuai, dengan segera.

Maka jelas kemudian jika implementasi kebijakan akan selalui berkaitan dengan namanya perencanaan yang tepat waktu hingga pengawasan, sedangkan menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Solichin Abdul Wahab, (1991) dalam

mempelajari masalah implementasi kebijakan berarti berusaha untuk memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program diberlakukan atau dirumuskan. Hal yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu terjadinya kondisi yang memperlihatkan peristiwa yang terjadi setelah proses pengesahan kebijakan baik yang kemudian menyangkur usaha pada hasil dampak tertentu untuk masyarakat. Selanjutnya semua ini akan secara tidak langsung memberikan pengaruh bagi tindakan lembaga-lembaga yang memiliki kewenangan tanggung jawab atas sasaran tetapi juga memperhatikan berbagai kekuatan politik, ekonomi, sosial yang berpengaruh pada implemementasi kebijakan negara.

2.2 Pengertian Program

Secara umum pengertian program adalah penjabaran dari suatu rencana, dalam hal ini program merupakan bagian dari perencanaan dan sering pula diartikan bahwa program adalah kerangka dasar dari pelaksanaan suatu kegiatan. Westra (1989:236) mengatakan bahwa “program adalah rumusan yang memuat gambaran pekerjaan yang akan dilaksanakan beserta petunjuk cara-cara pelaksanaannya”. Siagian (dalam Westra 1989:124) mengatakan bahwa “penyusunan program adalah wujud dari suat yang terencana yang telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga kemudian program kerja itu memiliki ciri-ciri operasinal tertentu”. Maksudnya bahwa tindakan membuat suatu program adalah sebuah upaya bahwa dibuatnya rencana yang sifatnya terstruktur dan memiliki mekanisme dan menjalankannya.

Lebih lanjut di jelaskan jika suatu program yang baik harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Perumusan tujuan yang jelas.
2. Menentukan peralatan terbaik.
3. Menetapkan kerangka kebijaksanaan yang konsisten dan saling berkaitan untuk mencapai tujuan program secara efektif.
4. Mengukur perkiraan biaya dan laba yang dihasilkan dari program.
5. Hubungan dengan kegiatan lain dalam usaha pembangunan dan program pembangunan lainnya, karena suatu program tidak dapat berdiri sendiri.
6. Berbagai upaya dibidang manajemen, termasuk penyediaan tenaga, pembiayaan, dan lain lain untuk melaksanakan program tersebut (Bintoro1987:181).

Ahli lainnya, yaitu Jones (1996:295) berpendapat bahwa “program adalah subsistem pertama yang sangat diperlukan ada demi terciptanya suatu kegiatan” Lebih lanjut Jones juga menjelaskan bahwa di dalam program dibuat beberapa aspek, yaitu mengenai:

1. Tujuan kegiatan yang akan dicapai.
2. Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan.
3. Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui.
4. Perkiraan anggaran yang dibutuhkan.
5. Strategi pelaksanaan.

Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperationalkan. Hal ini sesuai dengan pengertian program

yang diuraikan oleh Korten (dalam Jones 1996:232) bahwa “*A programme is collection of interrelated project designed to harmonize and integrated various action an activities for achieving a veral policy abjectives*” atau suatu program adalah sekumpulan proyek yang saling terhubung yang dirancang untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harmonis dan secara integrative untuk mencapai sasaran kebijaksanaan tersebut secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa program merupakan tindakan yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yaitu sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diselesaikan dan mulai turun tangan, maka perlu dipikirkan secara serius penyebab dari masalah dan menentukan solusi yang tepat, sehingga perlu dirumuskan secara matang sebelum program ditetapkan agar partisipasi dari pelaksana program benar-benar dapat tercapai.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan

Dalam menganalisis atau menilai suatu kebijakan itu teimplementasikan, maka dengan melihat model inpolentasi adalah salah satu upaya yang perlu diketahui dan dilakukan. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2002:109-124) mengajukan model mengenai proses implementasi kebijakan. Dalam model ini Van Meter dan Van Horn mendasarkan pada argumen bahwa perbedaan-perbedaan dalam proses implementasi akan dipengaruhi oleh sifat kebijakan yang akan dilaksanakan. Kemudian ditegaskan pula bahwa perubahan, kontrol dan kepatuhan bertindak merupakan konsep-konsep yang sangat penting dalam prosedur implementasi.

Edward III (1994:10), mengajukan empat faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Variabel-variabel tersebut, yaitu *communication*, *resources*, *dispositions* dan *bureaucraticstructure*. Dijelaskan bahwa keempat unsur atau variable tersebut yang mempengaruhi implementasi saling berinteraksi satu sama lain. Faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi mempengaruhi secara langsung terhadap implementasi kebijakan. Hal ini dikarenakan dalam mengimplementasikan kebijakan perlu kesesuaian pemahaman antara maksud dan pemaparan yang ada dilapangan. Oleh sebab itu kualitas komunikasi menjadi salah satu penunjangnya.

Disamping itu terdapat pengaruh tidak langsung diantara variabel tersebut, yaitu melalui dampak satu sama lain. Keempat faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Komunikasi

Edward III dalam Winarno mengemukakan faktor komunikasi mempunyai tiga dimensi yaitu dimensi transmisi (*transmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi” (*consistency*). Menurut pendapatnya bahwa terkait dimensi transmisi adalah suatu kondisi yang menghendaki agar kebijakan publik tidak hanya disampaikan kepada para pelaksana kebijakan (*implementers*), tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan yang dimana adalah masyarakat, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kebijakan tersebut. Seorang Implementers kebijakan harus mengetahui apa yang harus dilakukan agar implementasi kebijakan menjadi

efektif. Keputusan terhadap kebijakan dan perintah-perintah yang telah disepakati harus diteruskan kepada pihak pemebri informasi yang tepat sebelum keputusan dan perintah tersebut dapat diikuti.

Selanjutnya mengenai dimensi kejelasan (*clarity*) yaitu menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada para pelaksana, kelompok sasaran dan pihak-pihak yang berkepentingan langsung maupun tidak langsung dapat mengetahui tujuan atau substansi kebijakan tersebut. Petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus dipahami tetapi juga harus jelas. Jika tidak jelas, para pelaksana kebijakan tidak akan tahu apa yang seharusnya dipersiapkan untuk memperoleh hasil efektif dan efisien. Edwards mengidentifikasi enam faktor yang mendorong terjadinya ketidakjelasan komunikasi kebijakan, yaitu: (1) kompleksitas kebijakan publik, (2) keinginan untuk tidak mengganggu kelompok masyarakat, (3) kurangnya consensus terhadap tujuan kebijakan, (4) masalah-masalah dalam memulai suatu kebijakan baru, (5) menghindari pertanggungjawaban kebijakan dan (6) sifat pembuatan kebijakan pengadilan. Ketidakjelasan pesan komunikasi tidak selalu menghalangi implementasi karena pada tataran tertentu para pelaksana dapat bersifat fleksibel dalam melaksanakan kebijakan.

Dimensi ketiga yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah konsistensi. Jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Perintah-perintah yang saling bertentangan akan menyulitkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada para

pelaksana kebijakan tersebut mempunyai unsur kejelasan. Keberadaan perintah-perintah yang tidak konsisten dalam menafsirkan suatu kebijakan yang dibuat akan menimbulkan kesalahpahaman bahkan kesalahan penafsiran oleh sasaran kebijakan tersebut. Sehingga dengan kondisi ini terjadi maka akan memperlanbat tujuan kenbijakan tercapat atau bahkan keefektifan implementasi kebijakan sangat sulit untuk teralisasi sehingga tujuan-tujuan kebijakan tidak dapat dipahami maksimal oleh masyarakat.

b. Sumber Daya

Walaupun Ketika sebuah perintah atau saran penyampaian kebijakan disampaikan secara akurat, jelas dan konsisten, tetapi jiktetapi dalam kondisi kualitas pelaksana memperoleh kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan kebijakan, maka akan menghasilkan implementasi tidak akan efektif dan juga efisien. Sumberdaya merupakan faktor yang penting dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kualitas kemampuan yang tepat untuk menjalankan tugas mereka, serta informasi, wewenang dan fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usulan tertulis menjadi pelayanan publik yang berfungsi.

c. Disposisi (Sikap)

Edward III memandang disposisi sebagai kecenderungan, keinginan atau kesepakatan para pelaksana (*implementers*) untuk melaksanakan kebijakan. Implementasi kebijakan dinyatakan berhasil bukan hanya ketika para pelaku

kebijakan tahu dan mampu menjalankannya, tetapi juga ditentukan dari kemauan para pelaksana untuk mengerjakan kebijakan tersebut.

d. Struktur Birokrasi

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan kebijakan cukup dan para pelaksana kebijakan mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi kebijakan dapat jadi masih belum efektif, karena adanya ketidakefisienan struktur birokrasi (Edward III,1980:11). Struktur birokrasi mencakup aspek-aspek seperti struktur organisasi yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, dan hubungan organisasi dengan luar organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan sebagai variabel dependen dan implementasi kebijakan dalam penyebaran informasi publik merupakan masalah yang kompleks, maka dalam menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan penyebaran informasi publik, peneliti mengacu kepada model implementasi dari Edward III dimana keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi (sikap), dan Struktur Birokrasi.

2.4 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sebelum membahas mengenai pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berikut ini pengertian “keselamatan” dan” “kesehatan”.

1) Pengertian Keselamatan

“Keselamatan” (*Safety*) menurut *International Civil Aviation Organization* adalah situasi dimana menunjukkan adanya rasa sakit yang dirasakan seseorang

ataupun peristiwa kerusakan property, dipertahankan rendah pada tingkat yang dapat diterima melalui proses tindak lanjut dalam identifikasi bahaya dan manajemen resiko.

US Agency for Health care Research and Quality memberikan definisi “keselamatan” sebagai bebas dari luka kecelakaan.

“Keselamatan” (*Safety*) sebagai tindakan kecelakaan, dimana kecelakaan didefinisikan sebagai kejadian yang menghasilkan kerugian yang tidak direncanakan dan diinginkan (Levenson, 1995:2004).

Definisi keselamatan menurut *The free dictionary* adalah “kondisi aman, bebas dari bahaya dan risiko serta luka”.

Menurut kamus Merriam Webster Keselamatan adalah “kondisi selamat dari penyebab sakit, luka dan kerugian”.

2) Pengertian Kesehatan

Badan Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan Kesehatan “keadaan yang utuh secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial, bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan” (WHO 1948).

Selain itu Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 memberikan pengertian kesehatan sebagai “keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis”

3) Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, “*Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)* adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi

keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja”.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah berbagaiupaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan dan jaminan keselamatan dan kesehatan bagi pekerjadengan cara pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja” (OHSAS 18001).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebuah ilmu untuk antisipasi, rekoginis, evaluasi, dan pengendalian bahaya yang muncul di tempat kerja yang berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, serta dampak yang mungkin bisa dirasakan oleh komunitas sekitar dan lingkungan umum”(ILO 2008).

2.5 Faktor-Faktor yang Mendorong Penerapan Kesealamatan dan Kesehatan Kerja

Semua kalangan di dunia industri secara umum sepakat bahwa K3 merupakan kebutuhan yang sangat penting dimana kecelakaan kerja dapat dicegah. Menurut Willy Hammer yang merupakan ahli keselamatan kerja mengungkapkan bahwa ada tiga alasan pokok yang menyebabkan K3 penting untuk dilaksanakan yaitu atas dasar kemanusiaan, undang-undang atau hukum, dan alasan” ekonomi. Selanjutnya Goudzali pun menjelaskan hal yang serupa tentang faktor-faktor pentingnya K3, antara lain:

- **Kemanusiaan.** Pada umumnya keberadaan karyawan bukam hanya sebagai alat produksi namuan merupakan unsur terpenting yang harus disejahterakan untuk menunjang keselamata dan kelancaran aktifitas kerja mereka. Maka

demikian, setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan perlu mendapatkan perlindungan dari segala ancaman maupun bahaya kerja yang mungkin saja mengganggu kelancaran aktifitas kerja mereka.

- **Peraturan Pemerintah.** Suatu perusahaan atau suatu badan yang berbentuk organisasi atau Lembaga pastinya memerlukan landasan yang akan digunakan untuk menciptakan kondisi kerja yang produktif yaitu dengan melalui sebuah peraturan pemerintah. Keberadaan peraturan pemerintah tersebutlah yang akan menjadi penghubung sehingga keberadaannya nanti akan lenih diatur secara mekanisme oleh penggerak atau pihak yang perlu mengimplemetasikan kebijakan tersebut melalui sebuah program..
- **Ekonomi.** Diberlakukannya pemeliharaan K3 dalam perusahaan juga didorong oleh factor ekonomi. Hal ini dikarenakan perusahaan dalam kegiatan operasinya bergerak berdasarkan pertimbangan ekonomis yang mencari keuntungan. Pemeliharaan K3 yang dilakukan secara terus-menerus menimbulkan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan. Akan tetapi jika terjadi kecelakaan kerja maka biaya yang harus dikeluarkan akan lebih besar. Sehingga untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dilakukan pemeliharaan K3.

2.6 Pengertian *New Normal*

2.6.1 Koronavirus (*Coronavirus*)

Penyakit virus corona (COVID-19) adalah virus baru penyebab penyakit saluran pernafasanmenular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Virus yang menyebabkan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) dan *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) juga termasuk dalam family ini. Efek yang ditimbulkan virus SARS-Cov-2 ini dapat berupa penyakit ringan sampai berat. Virus COVID-19 bisa menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan, pneumonia akut, sampai kematian. Seseorang dapat terinfeksi/tertular COVID-19 melalui berbagai cara yaitu:

- Menghirup percikan ludah dari bersin atau batuk penderita COVID-19 secara tidak sadar / tidak sengaja;
- Tidak mencuci tangan saat memegang hidung atau mulut setelah menyentuh benda yang terkontaminasi air liur penderita COVID-19; atau
- Melakukan kontak jarak dekat dengan penderita COVID-19, misalnya bersentuhan atau berjabat tangan.

Siapa pun dapat menularkan virus COVID-19, apalagi yang memiliki penyakit tertentu atau mereka yang berada pada usia rentan. Maka dari itu pembatasan aktifitas perlu dilaksanakan.

Umumnya gejala COVID-19 terdiri dari demam, kelelahan, dan batuk kering. Selain itu juga sebagian pasien mengalami rasa sakit dan nyeri, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan, dan diare. Gejala-gejala tersebut biasanya

ringan dan bertahap. Sebagian orang yang terinfeksi tidak mengalami masalah dengan tubuh mereka bahkan tidak ada gejala sama sekali. Akan tetapi, berdasarkan informasi terbaru, sekitar 1 dari 6 kasus COVID-19 telah menimbulkan penyakit serius dan mengakibatkan kesulitan bernapas. Berkembangnya penyakit akibat virus ini lebih mungkin terjadi pada orang tua dan orang-orang dengan riwayat medis yang sudah ada sebelumnya. Periode inkubasi virus ini diperkirakan sekitar 1-14 hari, dan kebanyakan terjadi selama 5 hari (<https://id.m.wikipedia.org/koronavirus/diakses> 29 Juni 2020).

2.6.2 Pandemi Koronavirus (Covid-19)

Pada tahun 2020 dunia dihadapkan dengan sebuah peristiwa yang mengancam aktifitas masyarakat yaitu munculnya pandemi. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada Januari 2020 mengungkapkan bahwa wabah virus corona yang terjadi di Provinsi Hubei, Cina sebagai Darurat Kesehatan Masyarakat yang merupakan keprihatinan internasional. Dua bulan kemudian, pada 11 Maret 2020, WHO menyatakan wabah virus Corona COVID-19 sebagai pandemi.

Pandemi COVID-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus 2019 (Covid-19) di seluruh dunia. Hingga 23 April 2020, lebih dari 2 juta kasus Covid-19 telah dilaporkan di lebih dari 210 negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 195.755 orang meninggal dunia dan lebih dari 781.109 orang sembuh.

Dugaan kasus pertama dilaporkan pada tanggal 31 Desember 2019 di Wuhan, Cina. Seorang pria berumur 61 tahun menderita pneumonia yang parah, tanggal 9 Januari 2020 pria ini akhirnya meninggal dunia karena kegagalan organ pernapasan, gagal ginjal dan kegagalan organ dalam lainnya. Pria ini merupakan

pelanggan reguler di Huawanan *seafood market*, yang mana diduga adalah sumber dari outbreak virus ini. di *wet market* ini manusia, binatang segar, bahkan binatang liar bercampur aduk di satu tempat sehingga tempat ini cukup membuat virus mudah menyebar. Pada tanggal 8 Desember 2019 mulai muncul gejala awal 3 minggu sebelumnya. Tanggal 1 Januari 2020 pasar mulai ditutup dan orang-orang yang mengalami gejala serupa mulai dikarantina. Terduga pengidap kurang lebih telah melakukan kontak dengan 700 orang, termasuk lebih dari 400 orang pekerja rumah sakit menjalani karantina. Setelah pengujian PCR khusus untuk mendeteksi infeksi tersedia, diketahui ada 41 orang di Wuhan yang mengidap virus corona *SARS-COV-2*. Pernyataan ini didukung oleh para ahli seperti Michael Osterholm. Suami istri, salah satunya belum pernah ke pasar, dan tidak orang merupakan anggota satu keluarga yang bekerja di toko ikan. Pada 9 Januari sampai dengan 16 Januari 2020 mulai berjatuh korban jiwa.

Kasus yang diinformasikan dari luar daratan Tiongkok yaitu 3 wanita dan 1 pria di Thailand, 2 pria di Hong Kong, 2 pria di Vietnam, 1 pria di Jepang, 1 wanita di Korea Selatan, 1 pria di Singapura, 1 wanita di Taiwan, dan 1 pria di Amerika Serikat.

Untuk penyakit ini belum ditemukan vaksin atau pengobatan khusus. Terapi simptomatik dan suportif adalah pengobatan primer yang dapat diberikan. Direkomendasikan langkah-langkah pencegahan yaitu mencuci tangan, menutup mulut saat batuk, menjaga jarak dengan orang lain, serta pemantauan dan isolasi diri untuk orang yang merasa dirinya terinfeksi. Sedangkan upaya untuk mencegah penyebaran virus dilakukan dengan melakukan pembatasan perjalanan,

karantina, pemberlakuan jam malam, penundaan dan pembatasan acara, serta penutupan fasilitas. Upaya ini termasuk mengkarantina Provinsi Hubei, karantina nasional di Italia, dan di tempat lain di Eropa, serta pemberlakuan jam malam di Tiongkok dan Korea Selatan, penutupan perbatasan negara atau pembatasan penumpang yang masuk, penyaringan di bandara dan stasiun kereta, serta informasi perjalanan mengenai daerah dengan transmisi lokal. Sekolah dan universitas ditutup baik secara nasional atau lokal di lebih dari 124 negara dan mempengaruhi lebih dari 1,2 miliar siswa. Kondisi ini memperlihatkan bahwa hampir seluruh negara melakukan aktivitas baru untuk mencegah penyebaran pandemic yang mengancam aktifitas dengan perubahan aktifitas.

Pandemi ini mengakibatkan gangguan diseluruh dunia, acara olahraga dan budaya ditunda bahkan dibatalkan, dan terjadinya pembelian secara berlebihan ((*panic buying*) akibat kekhawatiran terhadap persediaan barang. Penyebaran informasi yang tidak benar disertai teori konspirasi mengenai virus corona telah menyebar secara online, dan telah terjadi *Xenophobia* dan rasisme terhadap warga Tiongkok dan orang-orang Asia Timur atau Asia Tenggara lainnya (<https://id.m.wikipedia.org/Pandemi Covid-19/> diakses 29 Juni 2020).

2.6.3 Kenormalan Baru (*The New Normal*)

Keberadaan pandemic membuat Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah memperingatkan dunia bahwa virus penyebab Covid-19 ini mungkin tidak akan pernah hilang. Oleh karena itu Direktur Eksekutif Kedaruratan WHO Mike Ryan telah melakukan konferensi secara rutin rutin pada pertengahan Mei dengan

menyarankan bahkan meminta setiap negara tetap waspada seraya menyiapkan penyesuaian atau, dengan kata lain tatanan new normal.

Kenormalan baru adalah sebuah istilah dalam bisnis dan ekonomi yang merujuk kepada kondisi-kondisi keaungan usai krisis keuangan 2007-2008, resesi global 2008-2012, dan pandemi Covid-19” Sejak itu, istilah tersebut dipakai pada berbagai konteks lain untuk menerjemahkan sesuatu hal yang tidak lazim menjadi hal yang dianggap lazim. Pada umumnya, diberlakukannya *new normal* adalah sebagai upaya untuk beraktivitas di luar rumah dengan keadaan yang seoptimal mungkin, sehingga kemudian sevara tidak langsung dalam melalukan aktivitas bisa beradaptasi terhadap perubahan keadaan dan perilaku yang baru. Perubahan pola hidup ini dibarengi dengan menjalani protoko kesehatan sebagai pencegahan penyebaran dan penularan Covid-19. ([https://id.m.wikipedia.org/Kenormalan Baru](https://id.m.wikipedia.org/Kenormalan_Baru) diakses 02 Juli 2020).

2.7 Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri

Dengan mempertimbangkan penularan dan penyebaran COVID-19 di Indonesia yang semakin memprihatinkan, maka pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden (KEPRES) yaitu :

1. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19)
2. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19)

Melalui KEPRES tersebut pemerintah mengarahkan agar wajib melakukan upaya penanggulangan terhadap COVID 19 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dibutuhkan peran serta semua pihak baik pemerintah pusat, pemerintah daerah, pihak swasta (dunia usaha) dan seluruh lapisan masyarakat untuk dapat menanggulangi pandemi COVID-19 guna memutus mata rantai penularan karena besarnya jumlah populasi pekerja dan besarnya mobilitas serta interaksi penduduk umumnya disebabkan aktifitas” bekerja. Perlu dilakukan antisipasi ditempat kerja dimana banyak terjadi interaksi dan berkerumunnya orang. “Untuk itu salah satu tindakan yang dilakukan adalah dengan meliburkan tempat kerja hal ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP)” No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Namun mengingat perlunya pergerakan roda prekonomian maka setelah pemberlakuan PSBB ditengah kondisi pandemi dilakukan upaya mitigasi dan kesiapan tempat kerja seoptimal mungkin sehingga dapat beradaptasi melalui perubahan pola hidup pada situasi COVID-19 (*New Normal*). Berikut ini protocol kesehatan panduan pencegahan dan pengendalian Covid-19 yang wajib diterapkan untuk area perkantoran dan industri Selama Masa pandemi saat kembali bekerja pasca Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

1. Bagi Tempat Kerja

- a. Pihak manajemen/Tim Penanganan COVID-19 di tempat kerja selalu memperhatikan informasi terkini serta himbauan dan instruksi Pemerintah Pusat dan Daerah terkait COVID-19 di wilayahnya, serta memperbaharui

kebijakan dan prosedur terkait COVID-19 di tempat kerja sesuai dengan perkembangan terbaru. (Secara berkala dapat diakses <http://infeksiemerging.kemkes.go.id> dan kebijakan Pemerintah Daerah setempat)

- b. Semua tenaga kerja diwajibkan mengenakan masker sejak dari perjalanan dari dan ke tempat kerja, saat di tempat kerja, dan setiap keluar rumah.
- c. Orang yang memiliki gejala demam/nyeri tenggorokan/batuk/pilek maupun sesak nafas dilarang masuk kerja dan melakukan kunjungan. Perusahaan memberikan kelonggaran terhadap menunjukkan surat keterangan sakit.
- d. Tetap memberikan hak-hak terhadap pekerja yang menjalankan karantina/isolasi mandiri.
- e. Saat dilakukan *screening* dan ditemukan gejala perlu disediakan ruangan/area tersendiri untuk melakukan observasi.
- f. Tempat kerja yang memiliki sumber daya dapat menyediakan tempat karantina/isolasi mandiri jika diperlukan pada kondisi tertentu dengan merujuk pada standar karantina/isolasi mandiri yang pedomannya dapat diakses di www.covid19.go.id
- g. Menerapkan kebersihan pribadi dan kebersihan lingkungan
 - 1) Melakukan pembersihan setiap 4 jam sekali menggunakan cairan pembersih dan desinfektan yang sesuai, khususnya pegangan pintu dan tangga, tombol lift, peralatan kantor yang digunakan bersama, area dan fasilitas umum lainnya.

- 2) Mengoptimalkan sirkulasi udara dan sinar matahari di dalam ruang kerja dan melakukan pembersihan filter AC.
- h. Memasang pembatas atau tabir kaca untuk pekerja yang melayani pelanggan hal ini merupakan rekayasa *engineering* untuk mencegah penularan.
 - i. Melakukan *Self Assessment* risiko COVID-19 sehari sebelum masuk bekerja kepada seluruh pekerja demi memastikan pekerja yang bekerja bebas dari COVID-19. *Self assessment* juga diberlakukan untuk tamu.
 - j. Di setiap titik masuk tempat kerja dilakukan pemeriksaan suhu tubuh (*screening*) :
 - 1) Harus menggunakan pelindung diri (masker dan *faceshield*) bagi petugas yang melakukan pengukuran suhu tubuh karena berhadapan dengan banyak orang yang mungkin berisiko membawa virus.
 - 2) Jangan melakukan pengukuran suhu tubuh di pintu dengan tirai AC karena dapat menyebabkan pembacaan hasil yang keliru.
 - 3) Interpretasi dan tindak lanjut hasil pengukuran suhu tubuh di pintu masuk.
 - k. Terapkan *physical distancing* / jaga jarak :
 - 1) Jumlah pekerja yang masuk diatur kembali agar dapat menerapkan jaga jarak.
 - 2) Agar pekerja harus mengatur jarak antrian di pintu masuk dengan memberi tanda di lantai atau poster sebagai pengingat.
 - 3) Untuk mobilisasi vertikal pada gedung bertingkat dapat dilakukan pengaturan sebagai berikut :

- a) Penggunaan lift: jumlah orang yang masuk kedalam lift dibatasi, sediakan tanda lift untuk tempat berdiri bagi penumpang dengan posisi saling membelakangi.
 - b) Penggunaan tangga: diusahakan agar tidak berpapasan ketika naik dan turun tangga apabila tangga yang digunakan hanya terdiri dari 1 jalur sedangkan jika terdapat 2 jalur tangga, untuk naik dan turunnya dipisahkan.
 - c) Tempat duduk untuk meja/area kerja, rapat, kantin dan lain-lain diatur agar berjarak 1 meter.
- l. Jika memungkinkan, sediakan transportasi khusus pekerja untuk perjalanan pulang pergi dari mess/perumahan ke tempat kerja sehingga pekerja tidak menggunakan transportasi publik.
- m. Petugas kesehatan/petugas K3/bagian kepegawaian melakukan pemantauan kesehatan pekerja secara proaktif:
- 1) Sebelum masuk kerja, terapkan *Self Assessment* resiko COVID-19 pada seluruh pekerja untuk memastikan pekerja yang akan masuk kerja dalam kondisi tidak terjangkit COVID-19.
 - 2) Selama bekerja, masing-masing satuan kerja/bagian/divisi melakukan pemantauan pada semua pekerja jika adayang mengalami demam/batuk/pilek.
 - 3) Mendorong pekerja untuk mampu deteksi diri sendiri (*self monitoring*) dan melaporkan apabila mengalami demam/sakit tengorokan/batuk/pilek selama bekerja.

- 4) Diwajibkan melakukan karantina mandiri di rumah dan pemantauan mandiri selama 14 hari terhadap gejala yang timbul dan mengukur suhu tubuh 2 kali sehari bagi pekerja yang baru kembali dari perjalanan dinas ke luar negeri atau daerah terjangkit COVID-19.

2. Bagi Pekerja

- a. Selalu menerapkan Germas melalui Pola Hidup Bersih dan Sehat saat di rumah, dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja dan selama di tempat kerja:

1) Saat perjalanan ke/dari tempat kerja

- a) Bila ada keluhan batuk, pilek, dan demam agar tetap tinggal di rumah, penting untuk memastikan kondisi tubuh dalam keadaan sehat.
- b) Menggunakan masker
- c) Sebaiknya tidak menggunakan transportasi publik, jika terpaksa menggunakan transportasi publik.
 - Jaga jarak dengan penumpang lain minimal 1 meter,
 - Usahakan tidak menyentuh fasilitas umum dan gunakan *handsanitizer*,
 - Gunakan helm sendiri,
 - Upayakan membayar secara non tunai, jika terpaksa memegang uang gunakan *handsanitizer* sesudahnya,
 - Tidak menyentuh wajah atau mengucek mata dengan tangan, gunakan tissue bersih jika terpaksa.

2) Selama di tempat kerja

- a) Saat tiba ditempat kerja langsung mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir
- b) Tekan tombol lift menggunakan siku.
- c) Menjaga jarak dilift dengan saling membelakangi dan tidak berkerumun,
- d) Gunakan desinfektan untuk membersihkan meja dan ruang kerja,
- e) gunakan *handsanitizer*, usahakan tidak sering menyentuh fasilitas/peralatan yang dipakai bersama di area kerja,
- f) Jaga jarak minimal 1 meter dengan rekan kerja
- g) Biarkan udara dan sinar matahari masuk ke ruang kerja,
- h) Menghindari berjabat tangan,
- i) Selalu gunakan masker.

3) Saat tiba di rumah

- a) Bersihkan diri (mandi dan mengganti pakaian) sebelum berinteraksi dengan anggota keluarga
 - b) Gunakan deterjen untuk mencuci pakaian dan masker. Selain itu untuk masker sekali pakai, robek dan basahi dengan desinfektan sebelum dibuang agar tidak mengkontaminasi petugas pengelola sampah
 - c) Bersihkan *handphone*, kacamata, dan tas dengan desinfektan jika dirasa perlu
- b. Konsumsi gizi seimbang, lakukan aktifitas fisik minimal 30 menit perhari, istirahat yang cukup dengan tidur minimal 7 jam, berjemur di pagi hari untuk meningkatkan daya tahan tubuh.

- c. Bagi yang memiliki penyakit degeneratif seperti diabetes, hipertensi, gangguan paru-paru, gangguan ginjal, penyakit autoimun (*immunocompromised*), dan kehamilan sebaiknya lebih berhati-hati. Usahakan untuk selalu mengontrol penyakit degeneratif agar tetap stabil.

2.8 Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 di Tempat Kerja Sektor Jasa Dan Perdagangan (Area Publik)

Keberadaan pandemic akhirnya membuat beberapa negara harus segera melakukan tindakan untuk menghadapi pandemi tersebut sebagai upaya agar kondisi ekonomi masyarakat tetap stabil. Maka kehadiran new normal adalah upaya yang dipercaya bisa menjadi salah satu jalan beradaptasi dengan pandemic disertai dengan aktifitas kerja yang tetap mematuhi aturan protokol yang ada. Melalui *new normal*, pemerintah dan masyarakat diharapkan bisa bersinergi untuk mengembalikan kondisi perekonomian dan sosial masyarakat. Persiapan jelang *new normal* ditandai dengan keluarnya Surat Edaran (SE) Menteri Kesehatan Nomor HK.02.01/Menkes/335/2020 tentang Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik) dalam mendukung Keberlangsungan Usaha. Maksud Surat Edaran ini yaitu mengatur protokol Kesehatan bagi pengelolaan tempat kerja, pelaku usaha hingga data bekerja. Dokumen tersebut menjadi acuan bagi sektor usaha saat kembali menjalankan bisnis dengan menerapkan adaptasi kebiasaan baru. Dengan menerapkan protokol tersebut diharapkan dapat kemudian meminimalisir resiko hingga dampak dari pandemi COVID-19 pada usaha sektor jasa dan perdagangan (area publik) dimana terdapat potensi penularan COVID-19 akibat berkumpulnya sejumlah/banyak orang dalam satu lokasi. Berikut ini

protokol kesehatan di masa saat dan setelah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan COVID-19 sebagai berikut:

1. Bagi Pengurus atau Pengelola Tempat Kerja/Pelaku Usaha pada Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik)
 - a. Melakukan pembersihan dan disinfeksi secara berkala di area kerja dan area publik (mendisinfeksi fasilitas umum yang sering disentuh publik setiap 4 jam sekali).
 - b. Menyediakan fasilitas cuci tangan yang memadai dan mudah diakses oleh pekerja dan konsumen/pelaku usaha.
 - c. Pastikan pekerja memahami perlindungan diri dari penularan COVID-19 dengan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS).
 - d. Melakukan pengecekan suhu badan bagi seluruh pekerja sebelum mulai bekerja dan konsumen/pelaku usaha di pintu masuk. Jika ditemukan pekerja dengan suhu $>37,30C$ (2 kali pemeriksaan dengan jarak 5 menit), tidak diperkenankan masuk dan diminta untuk melakukan pemeriksaan kesehatan.
 - e. Mewajibkan pekerja dan pengunjung menggunakan masker.
 - f. Memasang media informasi untuk mengingatkan pekerja, pelaku usaha, pelanggan/konsumen dan pengunjung agar mengikuti ketentuan pembatasan jarak fisik dan mencuci tangan pakai sabun dengan air mengalir/*handsanitizer* serta kedisiplinan menggunakan masker.
 - g. Melakukan pembatasan jarak fisik minimal 1 meter:

- 1) Memberikan tanda khusus yang ditempatkan di lantai area padat pekerja seperti ruang ganti, lift, dan area lain sebagai pembatas jarak antar pekerja.
 - 2) Pengaturan jumlah pekerja yang masuk agar memudahkan penerapan menjaga jarak.
 - 3) Pengaturan meja kerja, tempat duduk dengan jarak minimal 1 meter.
- h. Melakukan upaya untuk meminimalkan kontak dengan pelanggan:
- 1) Menggunakan pembatas/partisi (misalnya *flexy glass*) di meja atau counter sebagai perlindungan tambahan untuk pekerja (kasir, *customer service* dan lain-lain).
 - 2) Mendorong penggunaan metode pembayaran non tunai (tanpa kontak dan tanpa alat bersama).
- i. Mencegah kerumunan pelanggan, dapat dilakukan dengan cara:
- 1) Mengontrol jumlah pelaku usaha/pelanggan yang dapat masuk ke sarana ritel untuk membatasi akses dan menghindari kerumunan.
 - 2) Menerapkan sistem antrian di pintu masuk dan menjaga jarak minima 1 “ meter.
 - 3) Memberikan tanda di lantai untuk memfasilitasi kepatuhan jarak fisik, khususnya di daerah yang paling ramai, seperti kasir dan *customer”service*.
 - 4) Menerima pesanan secara daring atau melalui telepon untuk meminimalkan pertemuan langsung dengan pelanggan. Jika

memungkinkan, dapat menyediakan layanan pesan antar (*delivery services*) atau dibawa pulang secara langsung (*take away*).

- 5) Menetapkan jam layanan, sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah daerah setempat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Bagi Pekerja

- a. Pastikan dalam kondisi sehat sebelum berangkat bekerja. Pekerja yang mengalami gejala seperti demam/batuk/pilek/sakit tenggorokan disarankan untuk tidak masuk bekerja dan memeriksakan diri ke fasilitas pelayanan kesehatan jika” diperlukan.
- b. Jaga kebersihan tangan dengan sering mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, atau menggunakan *hand sanitizer*.
- c. Hindari tangan menyentuh area wajah seperti mata, hidung atau mulut.
- d. Tetap memperhatikan jaga jarak/*physical distancing* minimal 1 meter saat berhadapan dengan pelaku usaha atau rekan kerja pada saat bertugas.
- e. Menggunakan pakaian khusus kerja dan mengganti pakaian saat selesai bekerja.
- f. Gunakan masker saat berangkat dan pulang dari tempat kerja serta selama berada di tempat kerja.
- g. Segera mandi dan berganti pakaian sebelum kontak dengan anggota keluarga di rumah. Bersihkan *handphone*, kacamata, tas, dan barang lainnya dengan cairan desinfektan.

3. Bagi Konsumen/Pelanggan

- a. Selalu menggunakan masker selama berada di area publik
- b. Jaga kebersihan tangan dengan sering mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir atau menggunakan *handsanitizer*.
- c. Hindari menyentuh area wajah seperti mata, hidung dan mulut.
- d. Tetap memperhatikan jaga jarak/*physical distancing* minimal 1 meter dengan orang lain.

2.9 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam penerapan K3, semua pihak penting untuk memahami manfaat dan fungsi K3 terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, keluarga juga negara sehingga semua pihak dapat setuju.

Maka dengan dianggap pentingnya keselamatan kerja, dibuatlah sebuah aturan yang harus mengakomodir hal tersebut. Sehingga kondisi aktifitas kerja bisa bersinergi. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai, “segala bentuk dari kegiatan yang memberikan jaminan dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan hingga akibat kerja. Mekanisme keselamatan kerja kemudian harus diterapkan di semua tempat kerja”.

Manfaat atau fungsi K3 dalam penerapannya yang dapat dirasakan adalah sebagai berikut:

1) Manfaat atau Fungsi K3 untuk Pekerja

- Memahami bahaya dan risiko dari pekerjaannya

- Memahami tindakan pencegahan agar tidak terjadi kecelakaan
- Dapat memahami hak dan kewajibannya terkhusus dalam peraturan terkait dengan K3
- Pekerja mengetahui bagaimana bertindak dalam keadaan darurat seperti kebakaran, gempa, kecelakaan, dan sebagainya
- Pekerja dapat beradaptasi untuk menjadikan tempat kerjanya lebih aman
- Dapat menghindari risiko penyakit yang mungkin ditularkan/dibawadari tempat kerja kepada keluarga di rumah.
- Pekerja mampu untuk tetap memiliki penghasilan
- Pekerja mampu untuk tetap berkontribusi terhadap perekonomian keluarganya

2) Manfaat atau fungsi K3 untuk perusahaan

- Perusahaan dapat melindungi pekerjaannya dan fasilitas produksi dari kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja
- Perusahaan dapat mengurangi dari tingginya biaya atau tagihan asuransi
- Perusahaan dapat patuh terhadap regulasi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja
- Perusahaan mendapatkan citra positif karena penerapan keselamatan dan kesehatan kerja baik dari pekerja, keluarga pekerja, masyarakat dan juga negara
- Perusahaan dapat memperoleh berbagai penghargaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja

- Perusahaan mampu tetap melanjutkan bisnis dan melindungi nilai saham dari dampak yang ditimbulkan akibat kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja
 - Perusahaan dapat memperoleh kontrak kerja yang baik dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja
 - Munculnya peluang bisnis terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Manfaat atau fungsi K3 untuk masyarakat
- Penyakit akibat kerja yang dapat timbul dari operasional perusahaan dapat dihindari oleh masyarakat
 - Masyarakat mendapat ilmu untuk penerapan keselamatan di rumah
 - Anggota keluarga masyarakat dapat dipastikan pulang bekerja dengan selamat
 - Mampu memastikan perekonomian keluarga dapat terus berjalan
- 4) Manfaat atau fungsi K3 untuk negara
- Negara dapat memastikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya
 - Kesepekatan internasional yang telah disepakati negara dapat dilaksanakan
 - Citra positif dari masyarakat dan internasional mengenai perlindungan tenaga kerja dapat diperoleh negara dari
 - Perekonomian negara dapat terus berjalan
 - Negara terhindar dari ketidakstabilan politik yang disebabkan oleh isu kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
 - Pembayaran asuransi milik negara untuk pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dikurangi.

2.10 Pengertian kecelakaan kerja

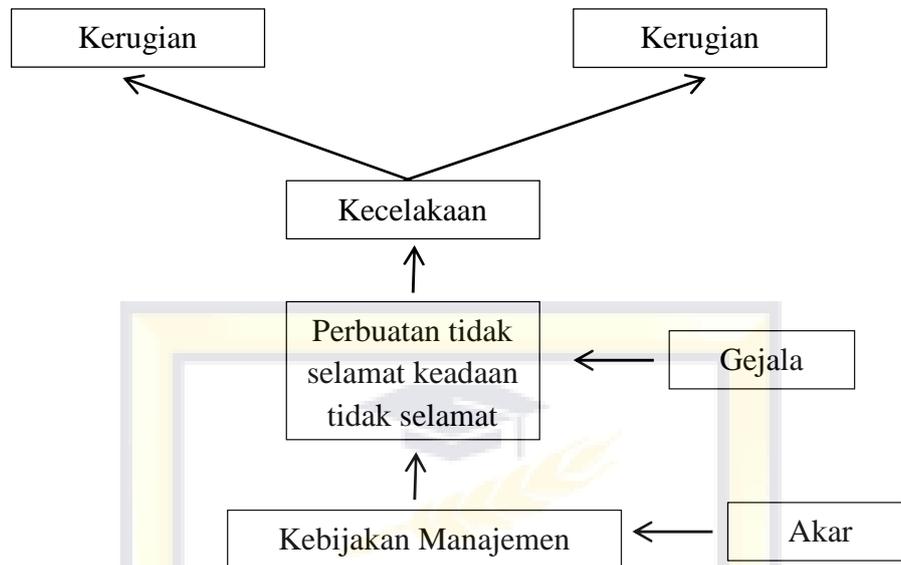
Penerapan program K3 bertujuan untuk dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pekerja ketika bekerja, sehingga aktivitas organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai selain itu juga untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja lainnya. Departemen Kesehatan mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai, “kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan yang biasanya menyebabkan kerugian material dan penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat”. Berdasarkan penyebabnya, kecelakaan kerja terbagi kedalam dua kelompok yaitu:

- 1) Kondisi berbahaya (*unsafe condition*), yaitu kondisi tidak aman dari:
 - Mesin, peralatan, bahan dan lain-lain
 - Lingkungan kerja
 - Proses kerja
 - Sifat kerja
 - Cara kerja
- 2) Perbuatan berbahaya (*unsafe act*), yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena:
 - Kurangnya perhatian dan keterampilan pelaksana
 - Cacat tubuh yang tidak kentara (*bodily defect*)
 - Keletihan dan kelemahan daya tahan tubuh
 - Sikap dan perilaku kerja yang tidak baik

Sedangkan Sugeng Budiono dan Jusuf (2005) mengatakan bahwa secara umum kecelakaan kerja terbagi menjadi dua golongan yaitu:

- 1) Kecelakaan industri (Industrial Accident) yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja
- 2) Kecelakaan dalam perjalanan (Community Accident) yaitu kecelakaan yang terjadi diluar tempat yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Disisi lain, Bennet Silalahi (1985:22) mengartikan kecelakaan adalah segala tindakan atau kondisi tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan. Kecelakaan kerja sulit diprediksi karena terjadi secara mendadak. Dalam artian setiap aktifitas kerja selalu ada kondisi yang bisa saja terjadi dikarenakan beberapa faktor. Maka dari itu antisipasi oleh pihak perusahaan dan juga karyawan kerja perlu dikontrol dan diantisipasi. Sehingga, tindakan antisipasi yang dapat dilakukan adalah dengan menghilangkan faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja dan mengadakan pengawasan yang serius, karena pada dasarnya kecelakaan kerja merupakan gejala yang berawal dari manajemen. Berbicara terkait dengan manajemen yaitu adalah pemanfaatan segala sumber daya yang dimiliki. Dalam artian kondisi sumber daya perlu dikontrol kualitasnya. Jangan sampai kemudian kualitas atau keadaan sumber daya tersebut menjadi penghalang dalam melancarkan keselamatan kerja karyawan. Hal ini diakibatkan jika berbicara terkait kecelakaan kerja biasanya diakibatkan karena kondisi manajemen yang tidak maksimal. Ungkapan tersebut digambarkan seperti gambar berikut:



Gambar 2. Akar Kecelakaan Kerja

Pencegahan terjadinya kecelakaan menurut Moekijat (1999:155) dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yang antara lain :

1. Pendekatan dasar terhadap pencegahan
2. Mengurangi kondisi-kondisi yang membahayakan
3. Mengurangi tindakan yang membahayakan melalui seleksi dan penempatan

2.11 Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO) ada 3 faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yaitu:

- Faktor peralatan teknis, biasanya menyangkut masalah buruk pabrik, peralatan yang digunakan bermasalah, dan mesin yang tidak layak pakai
- Faktor lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik tempat kerja maupun lingkungan sosial psikologi yang lebih luas

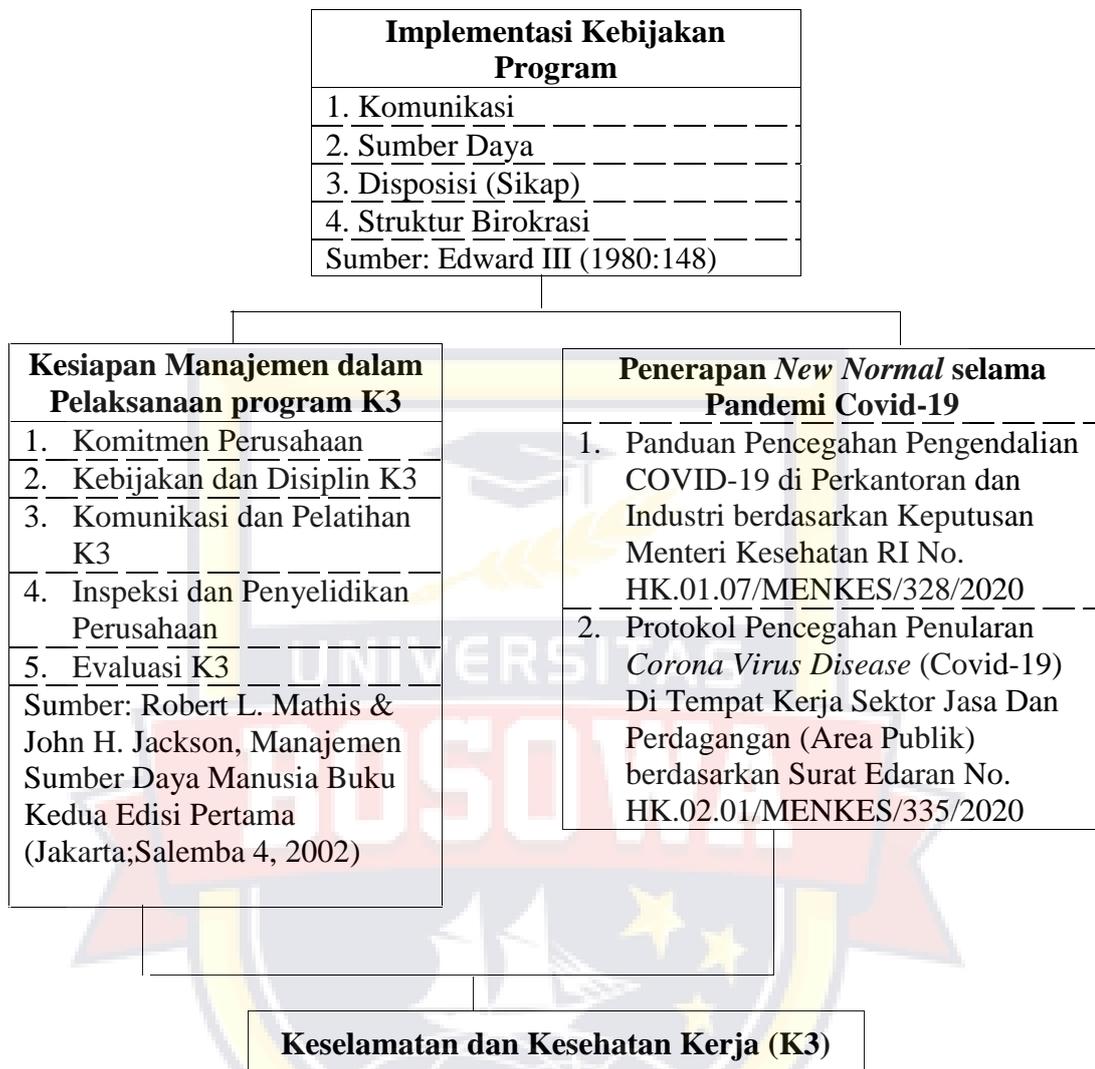
- Faktor manusia, pekerja tidak memahami Standar Operasional Prosedur (SOP), tidak dapat memenuhi persyaratan kerja sehingga bekerja di bawah standar yang telah ditetapkan, memahi SOP tetapi tidak mematuhi seluruh peraturan dan persyaratan.

2.12 Kerangka Konseptual

Keselamatan dan kesehatan kerja belum mendapat perhatian dan menjadi budaya di tengah masyarakat” Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari angka kecelakaan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Disamping itu, Sejalan dengan ketetapan WHO, Presiden telah menetapkan COVID-19 sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020. Dengan adanya ketetapan ini diperlukan upaya penanggulangan, yang dilakukan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/247/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah, maka penting bagi pelaku usaha untuk mengimplementasikan program keselamatan dan kesehatan kerja termasuk protokol kesehatan pencegahan Covid-19 sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja terhadap bahaya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan bahaya virus Covid-19.

Untuk itu berdasarkan kerangka teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian implementasi program K3 pada penerapan *new normal* di PT. Pangansari Utama menggunakan teori implementasi Eduward III (1980:148) yaitu

komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Mengingat pentingnya memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dalam pengelolaan pandemi sehingga diperlukan kesiapan manajemen dalam penerapan program K3, penulis menggunakan teori Robert L. Mathis & John H. Jackson yaitu, komitmen perusahaan, kebijakan dan disiplin K3, komunikasi dan pelatihan K3, inspeksi dan penyelidikan perusahaan, serta evaluasi K3 adapun mengenai penerapan *new normal* menggunakan pedoman pencegahan dan pengendalian coronavirus (Covid-19) revisi ke-4 tanggal 27 Maret 2020 dan pedoman produksi dan distribusi pangan olahan selama masa darurat kesehatan Covid-19 di Indonesia oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia, April 2020. Gambaran mengenai fokus utama Implementasi Program K3 pada Masa *New Normal* di PT. Pangansari Utama adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Kerangka Konsep

2.13 Penelitian Terdahulu

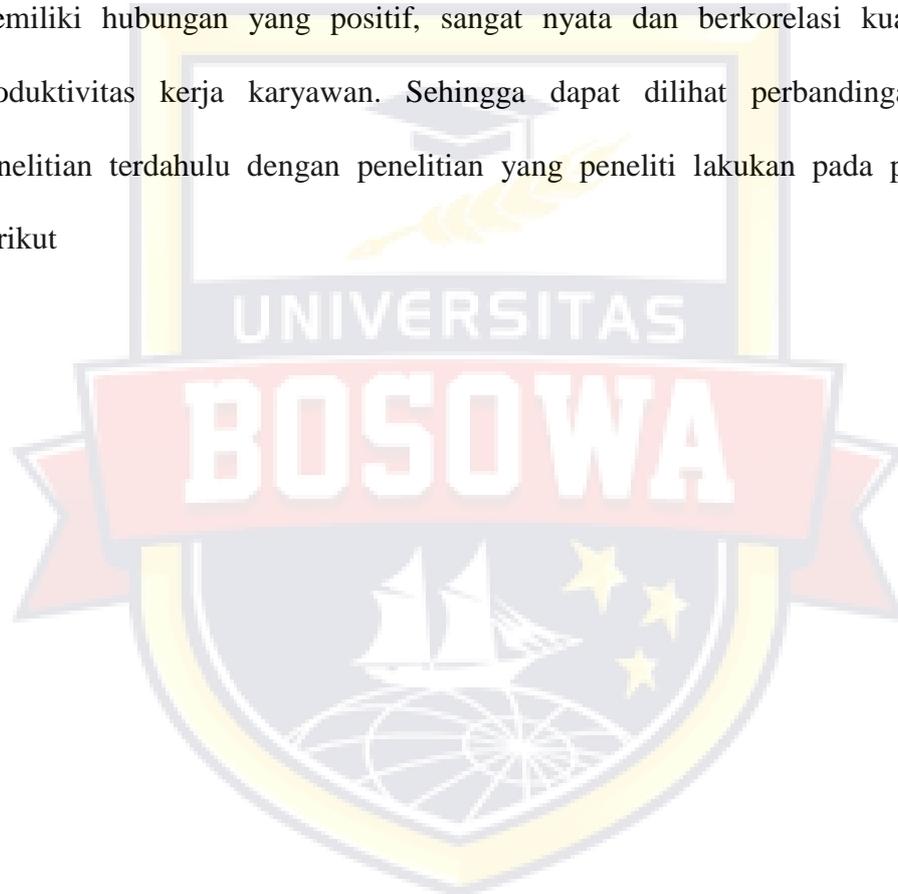
Penelitian ini mengambil referensi dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki topik penelitian yang kurang lebih serupa dengan penelitian ini. Dengan tujuan untuk memberikan informasi lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan hasil penelitian terdahulu oleh peneliti:

Dana Riksa Buana (2020), dengan judul jurnal *Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa*. Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia yang tidak mematuhi himbauan dari pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19 diakibatkan oleh salah satu konsep di dalam psikologi yang dinamakan bias kognitif yaitu bias optimism, bias emosional, dan efek dunning-kruger.

Syeikha Nabilla (2020), dengan judul jurnal *Dampak Covid-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia*. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah studi kepustakaan dan metode penelitian survei kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 berdampak pada sosial dan ekonomi tenaga kerja seperti meningkatnya pengangguran, terjadinya PHK, adanya keterlambatan dan pemotongan gaji.

Trisna Lestari (2007) dengan judul skripsi *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. Metode pengumpulan data

menggunakan teknik observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner. Metode pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan analisis hubungan. Analisis hubungan antara penerapan K3 dengan produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan metode uji korelasi Rank Spearman dengan menggunakan softwer SPSS 13.0 for window. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor K3 yang diuji memiliki hubungan yang positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat dilihat perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan pada pada tabel berikut



Tabel 3: Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Tujuan	Sampel	Metode Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Hasil
Dana Riksa Buana (Jurnal, Maret 2020)	Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa	Untuk menganalisa perilaku masyarakat yang tidak peduli himbauan pemerintah terkait penanganan wabah Covid-19 dan cara mengatasinya.	Masyarakat Indonesia	Kualitatif	Studi Kepustakaan	Menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia yang tidak mematuhi himbauan dari pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19 diakibatkan oleh salah satu konsep psikologi

						yaitu bias kognitif.
Syeikha Nabilla (Jurnal, April 2020)	Dampak Covid-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia	Untuk mengetahui dampak pandemi Covid- 19 terhadap pekerja	Para pekerja di Bandung	Kuantitatif	Surveri kuesioner	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 berdampak pada sosial dan ekonomi tenaga kerja.
Trisna Lestari (Skripsi, 2007)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji penerapan K3, • Mengkaji produktivitas kerja karyawan, • Menganalisis hubungan antara program K3 dengan produktivitas kerja karyawan. 	Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor	Kuantitatif	Kuesioner, Wawancara dan Pengamatan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa semua faktor K3 yang diuji memiliki hubungan yang positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tipe dan Dasar Penelitian

3.1.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan dengan pemaparan masalah yang telah dijelaskan pada bab berikutnya, maka peneliti menggunakan penelitian jenis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia untuk memahami ilmu-ilmu sosial dimana peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisa angka-angka (Afrizal, “*Metode Penelitian Kualitatif*” Jakarta:Rajawali pers, 2016;13)

Penelitian ini mengkaji tentang Implementasi program K3 selama penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama, yakni data yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisis.

3.1.2 Dasar Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dengan menggunakan kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan mengenai Implementasi program K3 selama penerapan *new normal* di PT Pangansari Utama di Timika Papua.

Dasar penelitian ini adalah objek yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti dengan mengumpulkan data-data atau informasi faktual dan mendetail di lapangan.

3.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian (Robinson,2014).

Informan dalam penelitian ini adalah orang yang dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa narasumber dapat mengetahui masalah yang diteliti dan terlibat dalam pengawasan internal PT. Pangansari Utama. Berikut ini informan yang akan penulis wawancari adalah sebagai berikut:

1. Ibu Merry Nerotou *Quality Safety & Healthy Environment Staff Coordinator Lowland* PT Pangansari Utama sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengawasan K3 di lokasi penelitian
2. Bapak Fadrik Sini selaku Supervisor
3. Ibu Esther Milka Wally selaku outlet manager di PT. Pangansari Utama
4. Bapak Djumat Orsong selaku Administrator Gudang
5. Ibu Tety salah satu karyawan PT.Pangansari Utama.

3.3 Lokasi Penelitian

Berikut ini data Industri tempat pelaksanaan penelitian yaitu:

Nama Perusahaan : PT Pangansari Utama

Jenis Usaha : *Camp and Catering Service*

Alamat : Jl. Mosez Kilangin Airport BC 1&2
Timika – Papua 99971, Indonesia

No. Telepon : (0901) 546 – 2590

PT Pangansari Utama adalah salah satu perusahaan yang telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pangansari Utama sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Pada penelitian ini ditetapkan empat faktor yang menentukan berhasil tidaknya implemetasi kebijakan yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap), dan struktur birokrasi. Sedangkan keselamatan kerja terdapat 5 faktor yaitu : pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin serta kesadaran peningkatan K3.

Waktu penelitan selama 1 bulan dari bulan. Lokasi penelitian ini letaknya cukup strategis yakni dekat dengan pusat kota dan bandar udara. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengimplementasian program k3 pada masa *new normal*. Dengan adanya program K3 karyawan disertai dengan menjalankan protokol kesehatan di masa *new normal* karyawan dapat terlindungi sehingga merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga diharapkan pekerja dapat tetap bekerja dengan optimal ditengah pandemi saat ini.

3.4 Sumber Data

Dalam memperoleh data penelitian makan perlu dilakukan Pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sebuah data atau temuan yang langsung diperoleh dari narasumber penelitian yang berkaitan dengan informasi dan tujuan penelitian yang diharapkan. Sedangkan sumber data sekunder berasal dari

informasi yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia (Sekaran, 2006;60). Berdasarkan teori diatas, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari perusahaan baik dari karyawan maupun dari pihak manajemen perusahaan dengan metode wawancara. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah karyawan PT. Pangansari Utama divisi *Quality, Safety and Health Environment (QSHE)*, divisi *catering*, dan *Housekeeping*.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen dan catatan perusahaan, informasi dari skripsi, jurnal atau bahan kepustakaan lainnya yang sesuai dengan topik penelitian yang diperoleh dari situs internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan cara memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada narasumber yang mengacu pada daftar pertanyaan sebelumnya telah” disediakan. Dalam wawancara terjadi proses interaksi yang dapat mempengaruhi arus informasi (Cholid dan Abu, 2007:76).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara acak dengan karyawan untuk melengkapi informasi yang ada dengan tujuan mengetahui lebih

dalam pendapat pekerja sebagai pihak yang secara langsung menjalankan segala kebijakan K3 di lokasi kerja.

2. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung kepada karyawan yang sedang bekerja (Husein Umar, 2005:72). Observasi dilakukan langsung ke lokasi kerja untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari wawancara. Dengan begitu peneliti dapat secara langsung melakukan pengamatan terhadap penerapan program K3 di lapangan dan berbagai pelanggaran yang mungkin terjadi.

3. Studi Literatur

Studi literatur merupakan cara menganalisa berbagai literatur seperti buku, skripsi, dan tesis yang berkaitan dengan penelitian. Hasil analisa digunakan untuk mendukung data primer yang diperoleh dari studi lapangan.

3.6 Teknik Analisis Data

Bambang Rustanto dalam bukunya yang berjudul Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial halaman 61 mengungkapkan analisis data sebagai “tindakan mencari hingga menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kegiatan wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengelompokkannya ke dalam kategori dan menjabarkannya dalam beberapa unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono sebagaimana dikutip Bambang Rustanto analisis data dapat dilakukan melalui 3 tahap.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, mengumpulkan hal-hal pokok, fokus pada hal yang penting, serta mencari pola dan pasangannya dengan memahami data yang telah dibuat akan memberi gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data berikutnya serta mencari data yang dibutuhkan. Adapun data yang direduksi adalah data-data yang tidak diperlukan seperti informasi dari informan yang berlebihan, informasi pribadi informan, dan cerita dari informan yang tidak berkaitan dengan K3 dan penerapan *new normal* selama pandemi di PT. Pangansari Utama.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi langkah selanjutnya adalah menampilkan data, yang dapat disajikan yang bentuknya bisa berupa tabel, maupun gagasan yang diperoleh. Dalam hasil penelitian nantinya akan disajikan data tersebut dengan mengutip hasil wawancara yang dilakukan. Selain itu untuk mendukung pernyataan tersebut maka data pendukung diperlukan seperti dokumen dan juga bentuk gambar yang memperlihatkan kondisi di tempat penelitian. Keseimbangan antara kutipan wawancara perlu didukung dengan data lainnya yang akan membantu terciptanya hasil penelitian yang akurat dan akuntabel.

3. Penarikan Kesimpulan

Dalam hasil penarikan kesimpulan maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan terhadap masalah yang telah didapatkan sebelumnya. Selain itu hasil

yang didapat haruslah sesuai dengan data sekunder yang juga diperoleh. Sehingga nantinya hasil analisis data tersebut dengan teori yang dijadikan landasan dapat seimbang. Pada tahap ini peneliti menyimpulkan kutipan wawancara yang telah disajikan sehingga pembaca awam sekalipun akan mudah memahami isi penelitian.

3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk membuktikan kevaliditasan data yang diambil, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah usaha memahami data melalui berbagai sumber, subjek peneliti, cara (teori, metode, teknik), dan waktu (Nyoman Kutha Ratna, "Metodologi Penelitian", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm.241).

Denzin sebagaimana dikutip Lexy J. Moleong (2014:331) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber sebagai alat pengecekan keabsahan data atau kevaliditasan data. Triangulasi dengan sumber artinya adalah melakukan kegiatan banding dan mengecek balik suatu derajat kepercayaan informasi yang telah diperoleh dari hasil wawancara melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.. Triangulasi sumber dapat dicapai dengan jalan:

1. Melakukan perbandingan data hasil wawancara dan hasil observasi;
2. Membandingkan hasil pernyataan narasumber saat berada di depan umum dan hasil wawancara secara pribadi;

3. Membandingkan pernyataan narasumber ketika dalam situasi penelitian dengan yang dikatakan narasumber sepanjang waktu;
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan;
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Pangansari Utama

PT Pangansari Utama adalah perusahaan Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta yang bisnis utamanya adalah jasa katering. PT Pangansari Utama berdiri pada tahun 1976 dengan nama Pangansari Food Industry (PUFI) dengan suplai awal melayani proyek LNG di Bontang – Kalimantan.

Kemudian dengan semakin pesatnya perkembangan dan banyaknya permintaan dari pelanggan, sehingga di tahun 1983 scope aktifitas dari PT Pangansari Utama kemudian berkembang menjadi Industri Catering dan service. pelayanapun kemudian meluas hingga hampir diseluruh proyek-proyek yang ada di Indonesia. Setiap lokasi proyek yang dilayani dengan tantangannya tersendiri yang membutuhkan solusi yang berbeda-beda dalam penyediaan jasa makanan dan minumannya.

Namun demikian, saat ini bisnis PSU telah tersebar hampir disetiap wilayah di seluruh nusantara, selain menyediakan jasa makanan dan minuman juga melayani jasa antaran makanan/food distribution ke proyek-proyek konstruksi, pertambangan, pengeboran lepas pantai, pabrik-pabrik, rumah sakit, sekolah, hingga makanan pesawat.

Di proyek Freeport Indonesia – Papua, PT Pangansari Utama mempekerjakan kurang lebih 1773 per Desember 2019, karyawan yang melayani lebih dari 18.000 penghuni yang tersebar di seluruh area kerja.

Sebagai wujud komitmen terhadap mutu dan K3L, PT Pangansari Utama menjalankan sistem-sistem manajemen di setiap lini operasional dan telah memegang sertifikasi sistem-sistem manajemen yang dimaksud, yaitu:

1. Sistem Manajemen Mutu - ISO 9001 - 2015
2. Sistem Manajemen Keamanan Makanan – ISO 22000 - 2015
3. Sistem SMKP – System to OHSAS 18000
4. Sistem Manajemen Lingkungan - ISO 14001-2015

Pada tahun 2010, PT Pangansari Utama memperoleh peringkat bintang 4 NOSA dengan effort 89.48 %

Berkaitan dengan bentuk kerja pelayanan catering ahingga service, maka PT Pangansari Utama mulai bekerjasama dan melayani seluruh area kerja Freeport Indonesia mulai tahun 2009 dengan Portsite meliputi jasa:

1. Catering & Commercial
2. Housekeeping (Accommodation, Camp Service & Laundry)
3. General Services (Fasilitas Olahraga & Rekreasi)
4. Maintenance PSU
5. (Food) Warehousing

PELAYANAN CATERING

PT Pangansari Utama adalah pelayanan yang ada sejak berdirinya PT Pangansari dan memenuhi kebutuhan makan karyawan sejak tahun 2009 yang berada di seluruh area kerja dengan menyediakan fasilitas Messhall, Lunch Room, Club & Coffee Shops. Fasilitas mess hall yang tersedia, yaitu:

1. KENANGA Superblock Messhall - Mile 72
2. MELATI Messhall – Mile 68
3. MAWAR Messhall – Mile 68
4. ANGGREK & ANYELIR Messhall - Mile 38
5. BOUGENVILLE Messhall - Base Camp
6. HELICONIA Messhall – Kuala Kencana
7. TERATAI Messhall - Portsite

PELAYANAN HOUSEKEEPING

PT Pangansari Utama juga memberikan pelayanan housekeeping di PT freepot sejak tahun 2009 dengan meliputi penyediaan akomodasi, pelayanan pembersihan kamar, dan pelayanan pencucian pakaian & linen bagi karyawan dan tamu.

Selain itu PT Pangansari Utama juga memberikan pelayanan pembersihan bangunan perkantoran dan area kerja lainnya.

PELAYANAN WAREHOUSING

Berbagai barang kebutuhan untuk mendukung operasional PT Pangansari Utama didatangkan baik dari dalam maupun luar negeri. Pelayanan ini ada ada mulai tahun 2011. Bahkan beberapa diantaranya dipasok dari perusahaan lokal Papua. Semua barang kebutuhan tersebut dikelola di *Warehouse 32 LIP*, untuk kemudian didistribusikan baik *customer* internal maupun eksternal.

4.2 Data Informan

Dalam proses pengumpulan data, terdapat beberapa informan yang peneliti yakini sebagai pihak yang bisa memberikan data menyangkut fokus dari penelitian tersebut. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa terdapat beberapa representasi dari pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Maka untuk mengetahui keabsahan data yang diperoleh khususnya dari pihak informan, berikut adalah informasi mengenai informan:

a. Merry Nerotou

Informan tersebut berprofesi sebagai Coordinator QSHE (*Quality Safety Health Enviromental*) berusia 48 tahun. Dalam sehari-hari informan tersebut harus memastikan kondisi dalam pekerjaan dan hidup yang sehat serta aman baik itu bagi pekerja, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. *HSE* atau *Health Safety Environment* adalah bagian yang melakukan control terhadap faktor faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan seseorang kemudian keamanan seseorang dalam bekerja

dan lingkungan yang dapat terjaga dengan baik tanpa adanya pencemaran lingkungan.

b. Esther Milka Wally

Beliau berkedudukan sebagai Outlet Manager PT Pangansari Utama berusia 49 tahun, informan tersebut memiliki tanggung jawab untuk membuat kebijakan operasional yang menyeluruh, seperti merancang rencana promosi atau mengembangkan keterampilan pekerja di dalam outlet-nya. Fungsi management tenaga kerja juga dilakukan oleh seorang Outlet Manager, termasuk mengatur jam kerja, mengatur kebutuhan staff, serta posisi dan penempatan staff.

c. Tety

Ibu tety merupakan salah satu karyawan senior di unit Housekeeping berusia 45 tahun. Bekerja di unit tata graha yaitu departemen yang memiliki tugas untuk menjaga, merawat, membersihkan, serta memelihara ruangan-ruangan hotel baik di dalam atau di luar kamar hotel. Maka ruang lingkup kerja informan tersebut bukan hanya menangani kamar-kamar tamu, melainkan juga termasuk area hotel secara keseluruhan. Jadi, *housekeeping* department mempunyai tugas dan tanggung jawab menjaga kebersihan, kerapian, dan keindahan serta kenyamanan seluruh area tersebut, di samping juga menyediakan sarana penunjang lainnya yang diperlukan oleh tamu selama berada di hotel serta memberikan pelayanan yang memuaskan.

d. Fadrik Sini

Informan tersebut berusia 45 tahun dan berprofesi sebagai supervisor. Pada umumnya seorang *supervisor* diberi tanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen, juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan informan tersebut, setiap hari kerja juga melakukan kegiatan pemantauan bagi karyawan berkaitan dengan pemberian pelayanan.

e. Djumat Orsong

Beliau merupakan karyawan senior store PT Pangansari berusia 45 tahun. Maka setiap harinya infoman tesebut memiliki tanggung jawab dalam menjaga kondisi store yang dimana merupakan pusat pelayanan terdapat proses aktifitas seperti pembelian di PT Pangansari.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Implementasi Program K3 Pada Penerapan *New Normal* Di PT.

Pangansari Utama

Implementasi adalah salah satu proses penting dalam suatu kebijakan atau program yang telah dibuat bagi lembaga, organisasi, atau suatu kelompok badan tertentu. Kebijakan atau program yang telah dibuat akan dilihat hasilnya melalui hasil pengimplementasian yang dilakukan. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah kemudian suatu kebijakan atau program tersebut sudah tepat sasaran dalam menjaga ritme tujuan yang diharapkan. PT Pangansari yang merupakan

perusahaan yang bergerak pada bidang Industri Catering dan service memiliki program K3 sebagai upaya penunjang aktifitas kerja. Ditengah keberadaan pandemi atau *new normal* sekarang ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan tersebut untuk menerapkan program K3 sebaik mungkin. Dalam mengukur keberhasilan implementasi suatu program K3 PT Pangansari ditengan penerapan *New Normal*, dapat ditinjau dari beberapa faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

4.3.1.1 Komunikasi

Kelancaran aktifitas dan program atau kebijakan tidak selalu berhubungan dengan unsur komunikasi. Kegagalan dan keberhasilan suatu program dapat ditinjau sejauh mana kualitas komunikasi dari suatu Lembaga, badan, perusahaan, atau kelompok tertentu. Menurut theory komunikasi Edward terkait pengertian komunikasi adalah proses penyampaian pesan pesan yang efektif bagi pelaksana kebijakan dan kelimpok sasaran kebijakan. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan, bahwasanya di PT Pangansari sangat mengharapkan komunikasi yang baik untuk kelancaran program K3 khususnya di tengah masa *new normal* sekarang. Seperti yang diutarakan oleh Esther Milka Wally yang merupakan Outlet Manager PT Pangansari Utama yang mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah hal penting yang perlu diterapkan dengan baik, berikut adalah pernyataan :

“Di PT Pangansari sudah pastinya komunikasi adalah hal yang penting untuk dilakukan dengan baik, apalagi jika berbicara K3. Hal

ini sudah dianggap sebagai penunjang dalam membantu ritme kelancaran K3. Contohnya jika kemudian terjadi keberhasilan atau masalah itu semua sangat dipengaruhi bagaimana hubungan komunikasi itu berjalan selama ini” (Esther Milka Wally, 30 September 2020).

Komunikasi mempengaruhi hasil jalannya program, adalah hal yang benar adanya. Program yang berkedudukan sebagai substansi pertama demi terciptanya kegiatan yang baik akan dipengaruhi komunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan permasalahan yang bisa diatasi sejak dini. Seperti yang diutarakan oleh Ibu Ester juga sama dengan napa yang disampaikan oleh pegawai PT Pangansari yang mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang perlu untuk diperhatikan dengan baik sebagai penunjang kerja. Berikut adalah pernyataannya :

“saya merasa memang komunikasi memang sangat penting untuk ada dalam proses jalannya program, khususnya K3. Sebagai program penunjang keselamatan kerja, komunikasi sangat diperlukan dan harus diperhatikan. Jika kemudian komunikasi itu tidak berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kualitas kerja bahkan keselamatan kerja. Seperti kami yang kemudian berada pada unit *Housekeeping* yang dapat dikatakan aktifitas kerjanya cukup aktif dan memiliki beban yang lumayan besar” (Tety, 29 September 2020)”

Pada umumnya setiap unit perusahaan, badan ataupun Lembaga tertentu memiliki tingkat aktifitas kerja yang berbeda-beda. Dalam artian ada yang memiliki tingkat keselamatan kerja yang tinggi dan juga rendah. Seperti apa yang kemudian disampaikan informan di atas yang menyatakan bahwa komunikasi sangat mempengaruhi aktifitas kerja mereka. Pernyataan informan di atas juga didukung dengan informan lainnya yang menyatakan bahwa dalam menjalankan sebuah kebijakan, komunikasi memiliki peran penting. Komunikasi dalam hal ini tidak hanya dilakukan secara langsung

namun secara tidak langsung. Berikut adanya pernyataan informan tersebut:

“semua unit di bidang perusahaan menganggap komunikasi memang penting untuk diterapkan. Komunikasi harus dilakukan tiap hari untuk kelancaran K3 atau keselamatan kerja. Jangan sampai kemudian komunikasi tidak diperhatikan dan akhirnya akan menyebabkan masalah tertentu bagi keselamatan kerja karyawan” (Fadrik Sini, 1 Oktober 2020)

Komunikasi yang tidak tegas atau kurang pengontrolan membuat aktifitas kerja di PT Pangasari masih terdapat banyak pelanggaran-pelanggaran yang berhubungan dengan keselamatan kerja, khususnya di masa pandemi ini. Padahal kemudian menurut Merry Nerotou selaku Coordinator QSHE (*Quality Safety Health Enviromental*) mengatakan bahwa di perusahaan ini sangat mengedepankan disiplin untuk perlindungan diri dalam mengantisipasi penyebaran covid-19. Berikut adalah pernyataan beliau:

“Di masa pandemi ini PT Pangansari pastinya mengedepankan protokol kesehatan sebagai upaya pencegahan covid-19. Kami selalu menyampaikan dan memberikan peringatan jika kemudian seperti pada meeting”. (Merry Nerotou selaku Coordinator, 29 September 2020).

Namun nyatanya beberapa karyawan lainnya yang peneliti wawancarai mengatakan bahwa biasanya masih terjadi pelanggaran-pelanggaran kecil dalam aktifitas kerja. Seperti penggunaan masker beberapa karyawan yang dapat dikatakan belum disiplin dengan baik.

Berikut adalah pernyataannya :

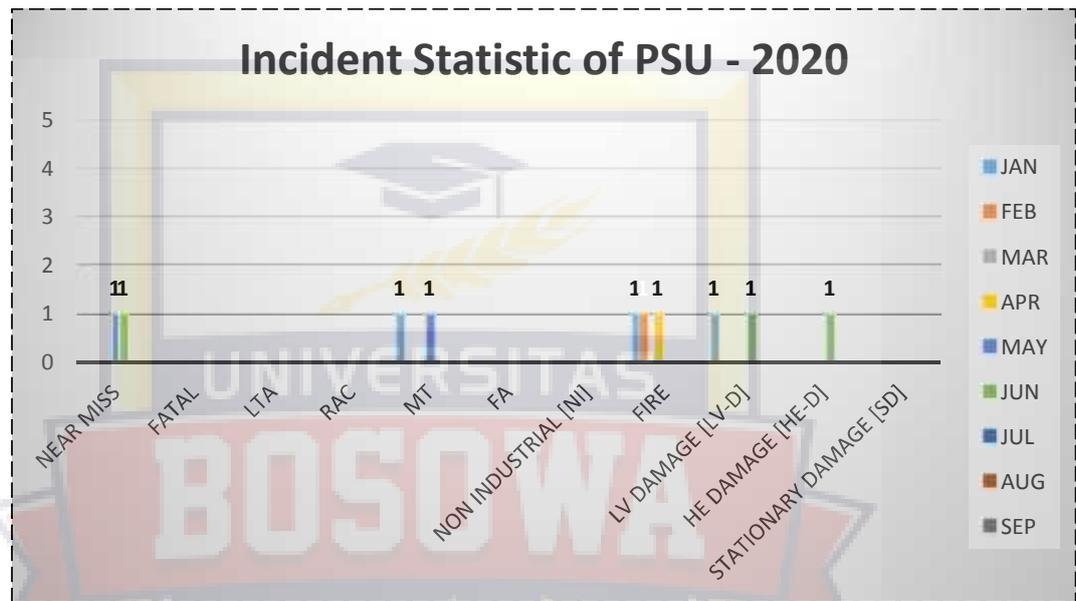
“Pelanggaran-pelanggaran keselamatan diri dalam bekerja memang masih sering terjadi, khususnya ditengah penerapan protokol Kesehatan pada masa *new normal* ini. Penggunaan masker yang tidak

disiplin dalam bekerja masing sering terjadi walaupun biasanya sudah sering ada semacam teguran yang diberikan” (Esther Milka Wally, 30 September 2020).

Komunikasi tidak hanya sekedar menyampaikan informasi saja. Jika mengacu pada theory komunikasi Edward II jelas mengatakan bahwa komunikasi harus mempunyai tiga dimensi yaitu “transisi, kejelasan, dan konsistensi” dari informasi yang disampaikan. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat mempengaruhi seseorang untuk beraktifitas atau bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Seperti yang telah diutarakan pada pembahasan sebelumnya bahwa komunikasi memperlihatkan keberadaan dimensi kejelasan (*clarity*) menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada para pelaksana, kelompok sasaran dan pihak-pihak yang berkepentingan langsung maupun tidak langsung terhadap kebijakan dapat diterima dengan jelas sehingga pihak-pihak tersebut mengetahui maksud, tujuan, sasaran dan substansi dari kebijakan publik. Jika mengacu pada melihat keberadaan dimensi-dimensi tersebut, dapat dilihat bahwa komunikasi yang baik adalah ketika kemudian dapat dipahami hingga dilakukan dengan semestinya. Maka dari itu komunikasi dapat dikatakan cukup kurang tegas atau tidak konsisten seperti kegiatan sosialisasi hanya dilakukan saat ada pertemuan.

Pernyataan beberapa informan diatas juga didukung dengan beberapa data yang peneliti dapatkan. Berbicara terkait pelanggaran-pelanggaran yang masih sering terjadi, memperlihatkan bahwa kondisi komunikasi di PT Pangansari belum berjalan dengan maksimal dalam artian masih banyak

beberapa karyawan yang belum bisa menaati seberapa penting aturan tersebut. Apalagi jika ditahun ini saja terdapat masalah keselamatan kerja yang juga diakibatkan karena masalah komunikasi, seperti yang terdapat pada diagram tersebut :



Gambar 4. Incident Statistic Of PSU 2020

Sumber : PT Pangansari

Sesuai dengan gamabran Statistik Insident yang terjadi di PT Pangansari memperlihatkan sebagai berikut :

1. Near Miss (peristiwa yang tidak direncanakan) sebanyak 2 kali
2. Medical Treatment/MT (korban mendapat penanganan medis) terjadi sebanyak 2 (dua) kali.
3. Fire (Insiden akibat kebakaran) terjadi sebanyak 3 kali
4. LV dan HE Damage (Kerusakan kendaraan akibat kecelakaan) terjadi sebanyak 3 (tiga) kali.

Sedangkan untuk insiden Lost Time Accident/LTA (kecelakaan yang menyebabkan hari kerja/ korban tidak bisa kembali bekerja), Fatal (korban nyawa), Restricted Accident Case (kecelakaan yang menyebabkan korban tidak dapat bekerja di posisi semula/ kerja dengan pembatasan), Non industrial (karyawan kecelakaan diluar jam kerja normal, dan Stationary Damage (kerusakan bukan karena insiden/ kerusakan karena waktu dan lainnya dengan jumlah insiden tidak ada.

Pada hasil data yang ditemukan oleh peneliti, jelas terlihat di atas bahwa beberapa kecelakaan kerja masih sering terjadi diakibatkan. Bahkan jika melihat beberapa insiden yang terjadi diatas secara umum terjadi karena masalah komunikasi dan juga pengontrolan. Contohnya seperti *Near Miss* atau suatu peristiwa yang tidak direncanakan. Hal ini memperlihatkan masih adanya kesenjangan dalam komunikasi atau kesepahaman dalam menjalankan K3 sehingga mengakibatkan masalah atau insiden yang tidak diharapkan bisa terjadi.

Selain itu bahkan di masa pandemi saat ini berbagai bentuk peringatan yang sebelumnya disampaikan oleh salah satu informan diatas bahwa hanya dilakukan jika ada kegiatan rapat juga disampaikan informan lainnya. Berikut adalah pernyataannya:

“Selama ini komunikasi terhadap keselamatan kerja ataupun pelaksanaan protokol Kesehatan biasanya dilakukan jika saat-saat adanya meeting yang dilaksanakan. Namun memang hal ini belum dapat dikatakan sepenuhnya membuat komunikasi yang diharapkan itu tercapai. Pelanggaran masih ada biasa terjadi. Jika kemudian ada

pelanggar sampai saat ini masih dalam Batasan peringatan saja” (Tety, 1 Oktober, 2020).

Beberapa informan kemudian menyatakan bahwa dimasa pandemi. saat ini masing terjadi pelanggaran keselamatan kerja. Keberadaan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di PT Pangansari ini juga tidak sesuai dengan tujuan atau aturan kebijakan Peraturan Pemerintah (PP)” No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Dalam artian bentuk komunikasi yang diberlakukan masih belum maksimal. Sedangkan dalam theory Komunikasi Edward menyatakan bahwa komunikasi dalam proses implementasi kebijakani tidak hanya harus disampaikan namun perlu memberikan pengaruh untuk memahami maksud dari kebijakan yang dibuat, sehingga implementasi kebijakan menjadi efektif. Selain itu beberapa insiden yang terjadi di masa pandemi saat ini seharusnya bisa menjadi tolak ukur untuk memperbaiki kualiat penyampaian informasi kepada karyawan perusahaan. Mengacu pada beberapa pernyataan informan di atas dan hasil pengamatan juga memperlihatkan bahwa kondisi komunikasi di PT Pangansari masih perlu untuk diperbaiki lebih baik atau beberapa unit. Hal ini dikarenakan diberbagai unit PT Pangansari memiliki level tingkat kerja yang berbeda. Petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus dipahami tetapi juga harus jelas.

Berdasarkan hasil wawancara dan data penelitian yang peneliti peroleh terkait kondisi komunikasi PT Pangansari Utama bahwa secara garis

besar unit-unit di PT Pangansari belum memiliki komunikasi yang baik yang harusnya dimaksimalkan sebagai penunjang keselamatan kerja mereka. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, kondisi komunikasi di PT Pangansari ternyata belum dapat berjalan baik, khususnya di bagian *safety*. Selain itu kurangnya tindakan tindak lanjut terhadap pelanggaran keselamatan kerja dalam skala kecil adalah hal yang kemudian mempengaruhi pelanggaran-pelanggaran kecil itu terjadi. Bahkan protokol program dari keselamatan kerja ditengah pandemi nyatanya sudah ditetapkan secara umum.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kondisi komunikasi yang ada di PT Pangansari tidak sesuai dengan maksud keberadaan keberadaan komunikasi seperti menurut theory Komunikasi Edward bahwa komunikasi yang baik jika memperlihatkan adanya kejelasan, tranmisi yang baik, dan juga sifat konsisiten. Bahkan dengan sudah adanya keberadaan panduan pencegahan dan pengendalian Covid-19 yang wajib diterapkan untuk area perkantoran dan industry, khususnya di masa pandemi saat kembali bekerja pasca Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yaitu semua tenaga kerja diwajibkan mengenakan masker sejak dari perjalanan dari dan ke tempat kerja, saat di tempat kerja, dan setiap keluar rumah.

4.3.1.2 Sumber Daya

Keberadaan kebijakan atau program yang dibuat akan juga ditunjang dengan keadaan sumber daya yang dimiliki oleh sebuah instansi, perusahaan, maupun, Lembaga tertentu. Dalam theory Edward jelas

mengatakan bahwan sumber daya yang dimaksudkan dalam hal ini baik itu manusianya hingga perlengkapan dan peralatan yang dimiliki. Hal ini jelas Di PT Pangansari ini nyatanya sudah cukup ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang baik dan perangkat penunjang – penunjang yang ada.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, di PT Pangansari ini sudah menyediakan tenaga kesehatan yang membantu penangan K3 dalam pencegahan penyebaran covid-19 khususnya di masa *new normal*. Tenaga tersebut membantu kerja unit *Quality Safety Health Enviromental* dalam mengendalikan kesehatan karyawan. Di PT Pangansari berusaha secara maksimal memastikan karyawan yang masuk kerja dalam keadaan sehat dan bebas dari covid-19. Selain itu, seperti yang tertera pada program Kesehatan ditengah masa *new normal* dibentuk juga Tim Gugus Covid di lingkungan PT Pangansari Utama yang bekerjasama dan berkomunikasi dengan PT Freepot Indonesia dan juga SOS (Departemen Kesehatan FI). Kondisi ini komudian seusia dengan theory sumber daya menurut Edward yaitu Sumber daya meliputi staf dengan jumlah memadai dan keahlian yang tepat untuk menjalankan tugas mereka, serta informasi, wewenang dan fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usulan tertulis menjadi pelayanan publik yang berfungsi. Pada umumnya keselamatan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Sebaik mungkin terciptanya lingkungan fisik tempat kerja maupun lingkungan sosial yang mendukung kondisi psikologi karyawan yang baik dalam bekerja.

Karyawan PT Pangansari tersebut terlebih dahulu melakukan pemeriksaan Kesehatan sebelum masuk kerja. Tenaga Keberadaan tenaga medis yang telah disediakan untuk membantu memeriksa atau merawat karyawan-karyawan yang mengalami masalah keselamatan kerja atau yang mereka yang terindikasi covid-19. Hal ini seperti disampaikan oleh informan tersebut :

“Di PT Pangansari ini sudah memiliki tenaga medis dan arena medis sebagai upaya untuk membantu karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau jika di masa covid-19 ini membantu penanganan yang terkena virus. Jadi keberadaan tenaga medis ini mereka memeriksa karyawan ketika akan kembali bekerja dan juga yang memiliki tanda-tanda covid-19. (Merry Nerotou, 29 septeber 2020).

Keberadaan penunjang keselamatan kerja tidak hanya sebatas keberadaan tenaga ahli saja, tetapi memang akomodasi atau peralatan penunjang keselamatan kerja juga sangat memberikan pengaruh bagi kelancaran tenaga medis yang ada. Seperti yang diketahui bahwa di masa *new normal* saat ini diharapkan tempat kerja yang memiliki sumber daya dapat menyediakan tempat karantina/isolasi mandiri jika diperlukan pada kondisi tertentu dengan merujuk pada standar karantina/isolasi mandiri. Di PT Pangansari ini ternyata tidak hanya menyediakan tenaga medis ataupun tempat penanganan medis, namun juga sudah menyediakan tempat karantina bagi karyawan-karyawan yang terpapar covid-19. Seperti yang disampai karyawan lain sebagai berikut :

“Kami karyawan PT Pangansari secara rutin ketika atau kembali bekerja sesudah cuti atau masuk kerja selalu diutarakan untuk memastikan kami sehat. Kami diperiksa oleh petugas Kesehatan terlebih dahulu” (Esther Milka Wally, 30 Oktober 2020).

Keberadaan tempat medis di PT Pangansari ternyata sudah ada sebelum keberadaan pandemi atau *new normal*. Namun dalam menunjang keselamatan kerja karyawan kualitas sumber daya yang dimiliki perlulah diperhatikan. Sumber daya yang perlu diperhatikan tidak hanya berkaitan dengan sumber daya yang digunakan Ketika terjadinya kecelakaan kerja, namun penunjang atau perlengkapan aktifitas kerja karyawan perlulah diperhatikan, khususnya di masa pandemi saat ini. Jika mengacu pada pernyataan beberapa informan di atas dan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti bahwasanya PT Panagnsari dalam menindaklanjuti kecelakaan kerja sudah cukup baik dengan penyediaan sumber daya medis dan perlengkapan yang dimiliki. Hal ini kemudian sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP)” No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19 yang menyatakan bahwa di masa *new normal*, perusahaan wajib untuk memiliki sumber daya yang memadai untuk penanganan covid-19. Di masa pandemi saat ini bahkan PT Pangansari berusaha untuk memperbaiki kondisi akomodasi untuk penanganan kecelakaan kerja yang diakibatkan dengan permasalahan kesehatan karyawan, seperti yang diutarakan oleh informan berikut:

“Di PT Pangansari ini memang sudah ada dari dulu tempat medis untuk memeriksa karyawan jika mengalami masalah keselamatan kerja, sakit ataupun saat ini yang terpapar covid 19. Bahkan saat ini akomodasi bagi karyawan yang terpapar sudah disediakan” (Djumat Orsong, 1 oktober 2020).

Berdasarkan dengan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, bahwa terkait kondisi sumber daya di PT Pangansari secara umum sudah tersedia dengan cukup baik. Hal ini dikarenakan di PT Pangansari nyatanya sudah memiliki tepat penangan kecelakaan kerja dan ditambah di masa new normal sudah menyediakan tempat karantina dan juga pelayanan medis. Namun kondisi sumber daya tersebut harus didukung dengan komtmen perusahaan dalam membantu memperbaiki kondisi lingkungan kerja khususnya di masa new normal. Jangan sampai kemudian sumber daya yang telah tersedia cukup baik tersebut tidak dimanfaatkan dengan maksimal. Karena dalam theory sumber daya menurut Edward bahwa Perbaikan sumber daya adalah hal yang cukup penting dilakukan setiap perusaahn maupun Lembaga tertentu. Dalam artian sebuah perusahaan atau Lembaga harus bisa beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja. Kebijakan atau program yang telah dibuat haruslah didukung dengan kualitas sumber daya yang dimiliki baik itu keahlian hingga kualitas kesehatan suber daya manusianya. Keberadaan faktor tenaga sumber daya yang baik dan juga ditunjang dengan akomodasi kesehatan sudah memberikan jaminan yang baik bagi kelancaran program K3 PT Pangansari. Namun hal ini bukan menjadi alasan untuk membiarkan terjadinya pelanggaran-pelanggaran keselamatan kerja atau tidak diperhatikannya kelancaran aktifitas kerja karyawan lainnya.

4.3.1.3 Disposisi

Keberhasilan kebijakan atau program yang diimplementasikan juga dipengaruhi dengan komitmen dan kemauan dari segala pihak dalam menjalankan suatu program. Hal ini dikarenakan walaupun sudah terdapat kebijakan atau program yang baik jika tidak ada komitmen atau dukungan untuk membantu menyukseskan kebijakan atau program tersebut tidak akan memberikan dampak bagi perubahan yang diharapkan. Dalam kajian theory kebijakan mengenai disposisi, Edward III memandang disposisi sebagai kecenderungan, keinginan atau kesepakatan para pelaksana (*implementers*) untuk melaksanakan kebijakan.

Pada umumnya di PT Pangasari ini beberapa karyawan juga mengharapakan program K3 di masa pandemi ini bisa berjalan dengan baik. Apalagi sudah ada penunjang-penunjang sumber daya yang dapat dikatakan tersedia dengan baik. Seperti yang diutarakan sebagai berikut :

“Kami sangat mendukung dan mengharapakan agar penanganan covid-19 dapat berjalan dengan baik. Apalagi hampir semua di unit PT Pangasari ini sudah ada yang terpapar covid-19” (Djumat Orsong, 1 oktober 2020).

Komitmen dalam menjalankan program K3 adalah hal yang perlu untuk diterapkan sebagai upaya menjaga keselamatan karyawan. Pernyataan informan di atas memperlihatkan seberapa penting adanya komitmen yang perlu diterapkan PT Pangasari untuk melindungi karyawan dalam bekerja. Pernyataan informan diatas yang mengatakan bahwa secara umum mendukung penanganan covid-19 apa lagi di masa *new normal* juga sama diharapkan oleh karyawan lainnya sebagai berikut :

“Di masa pandemi dengan tetap berlangsungnya kegiatan kerja adalah hal yang sudah cukup menguntungkan bagi kami. Maka dari itu, kami mengharapkan aktifitas dalam penanganan covid-19 dapat berjalan dengan baik diperusahaan ini, jadi kami mengusahakan melakukan protokol sesuai dengan ditentukan” (Tety, 1 oktober 2020).

Berdasarkan dengan apa yang disampaikan oleh informan diatas memperlihatkan karyawan di PT Pangansari ini secara umum memiliki kemauan untuk mencegah tersebarnya covid-19 yang akan mempengaruhi bagi kelancaran keselamatan kerja mereka. Namun jika kita merujuk pada program yang dibuat selama masa pandemi covid-19 penanganan keselamatan kerja di masa pandemi ternyata hanya berpusat pada diri karyawan itu sendiri tanpa memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka. Seperti yang sudah diutarakan oleh informan selanjutnya yang mengatakan pada penanganan keselamatan kerja di PT Pangansari yaitu memastikan karyawan berperilaku sehat dan juga memeriksa Kesehatan karyawan, hingga melakukan tindakan karantina.

“PT Pangasari dalam memberlakukan penanganan covid-19 kami berpusat pada kehatan karyawan. Jadi dimulai dari porses pemeriksaan sebelum masuk kerja hingga jika terdapat karyawan yang terpapar kami lakukan karantina dan akan diperbolehkan masuk kembali jika dipastikan sudah aman dari covid-19” (Merry Nerotou, 29 september 2020).

Berdasarkan beberapa pernyataan informan menyatakan bahwa mereka mengetahui bahwa ada perubahan aktifitas yang diberikan selama diberlakukannya *new normal* khususnya untuk penanganan covid 1-9. Namun jika merujuk pada pernyataan beberapa informan diatas pada umumnya mereka hanya mengetahui bahwa ada proses tindakan penanganan seperti yang mereka pahami. Namum pada umumnya mereka tidak

menganggap bahwa pelaksanaan keselamatan kerja di masa *new normal* berjalan dengan baik khususnya melakukan kontrol atau menjaga kebersihan perabotan kerja atau perlengkapan kerja unit dan memantau kesehatan karyawan yang memiliki riwayat berpapasan dengan karyawan yang terdeteksi covid-19. Hal ini kemudian tidak sesuai dengan maksud dari keberadaan disposisi sebagai unsur keberhasilan kebijakan yang dimana dalam theory Edward menyatakan kembali bahwa Implementasi kebijakan dinyatakan berhasil bukan hanya ketika para pelaku kebijakan tahu dan mampu menjalankannya, tetapi juga ditentukan dari kemauan para pelaksana untuk mengerjakan kebijakan tersebut selain itu sudah jelas terlihat di program SOP K3 tahun 2020 PT Pangansari yang dibuat pada kondisi *new normal* nyatanya ada beberapa hal yang belum diperhatikan baik oleh PT Pangansari sebagai upaya penangan kecelakaan kerja khususnya di masa pandemi saat ini.

Berikut beberapa Program K3 di PT Pangansari pada tahun 2020:

1. Program FRESH (Freeport Safety & Health), isinya antara lain :
 - Menetapkan kebijakan K3 Perusahaan
 - Menentukan dan mengangkat petugas K3 (Representative lapangan)
 - Melakukan assessment resiko untuk semua jenis pekerjaan yang ditetapkan kedalam Top Risk yang direview per tahun.
 - Mengimplementasikan standar dan Guidelines dari FRESH System untuk semua jenis pekerjaan
 - Melakukan pertemuan di Tingkat Steering Committee Perusahaan tiap bulan
 - Memberikan pelatihan kepada karyawan terkait bahaya ditempat kerja
 - Melakukan pelatihan keadaan darurat / Drill sekali pertahun (untuk Fire Drill dan Evacuation)
 - Melakukan survey Industrial Hygiene di tempat kerja
 - Melakukan pengelolaan Bahan Berbahaya Beracun (B3 dan sosialisasi SDS)
 - Melakukan investigasi insiden ditempat kerja (Bila ada)
 - Melaporkan setiap kejadian/ insiden yang terjadi di tempat kerja kepada management (Nearmiss, insiden, fatality)
 - Menetapkan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan lingkungannya
 - Melaporkan seluruh kegiatan K3L kepada Management PT. PSU dan Pemerintah Daerah
 - Memelihara dokumentasi perusahaan (Pengendalian Dokumen)
2. Program Akuntabilitas Keselamatan (SAP)
 - Melakukan Observasi Pekerjaan Terencana untuk semua jenis pekerjaan (Plan Job)
 - Observation)
 - Melakukan safety inspection di tempat kerja
 - Melakukan Master Observasi Program di lapangan (MOB)
 - Melakukan Safety meeting ditempat kerja setiap minggu
3. Program terkait Lingkungan (ISO 14001)
 - Menetapkan dampak lingkungan untuk PT. Pangansari Utama di area Project PT. Freeport
 - Indonesia.
 -
 - Mensosialisasikan Kebijakan Lingkungan kepada seluruh karyawan
 - kering, pecah belah, dll)

- Memastikan collecting grease trap diangkat dan dibersihkan setiap minggu dan terdokumentasi
 - Mengikuti aturan pembuangan sampah gallon bekas chemical, toner, dll sesuai SOP PT FI.
 - Memastikan Bersama Departement terkait untuk Pest control agar terkendali ditempat kerja.
4. Program Pengelolaan Resiko Fatal /Fatality Risk Management (FRM) :
- Melakukan assessment dan menetapkan Resiko fatal (resiko yang dapat membunuh karyawan /mati) ditempat kerja.
 - Sosialisasi FRM kepada seluruh karyawan melalui weekly safety meeting dan Daily Toolbox
 - Melakukan Lineout meeting setiap pagi Bersama karyawan sebelum bekerja untuk mengingatkan karyawan apa resiko fatal dalam pekerjaanya.
 - Memasang Icon FRM di taco Board dan tempat kerja sebagai identifikasi Resiko Fatal yang ditetapkan untuk suatu lokasi.
 - Melakukan verifikasi hasil kerja kru dan tinjauan lapangan, melaporkan kepada management untuk tindak lanjut jika diperlukan.
5. Progam terkait Keamanan Pangan ISO 22000, dan Kepuasan pelanggan ISO 9001 dan HACCP Plan :
- Menetapkan Kebijakan Keamanan Pangan yang berlaku di Lingkungan PT PSU – FI Project.
 - Menetapkan HACCP Plan untuk Catering, Commercial Business dalam proses masak mulai dari pemilihan bahan – proses – penyajian kepada klien.
 - Melakukan pencatatan rutin terhadap proses masak setiap hari/ per meal time
 - Pemeriksaan karyawan/ Food Handler 2 kali per tahun
 - Memantau Sanitasi Air yang digunakan memasak
 - Melakukan inspeksi rutin di dapur untuk memastikan prosedur dan praktek Food hygiene untuk menjaga kualitas makanan berjalan dengan baik
 - Melakukan monitoring terhadap menu dan kualitas makanan untuk customer/ karyawan

- pengendalian kualitas barang yang digunakan.
 - Melakukan inspeksi Vendor terhadap setiap supplier yang memasok bahan makanan ke PSU
 - Memastikan treatment pest berjalan dengan baik
 - Mematuhi dan menindak lanjuti temuan inspeksi baik dari dalam PSU sendiri maupun Inspeksi rutin dari pihak External (PT Freeport Indonesia; Dinas kesehatan Kab Mimika, Dinas Karantina Kesehatan Pelabuhan Laut dan Udara Kab Mimika)
 - Membuat jadwal kebersihan rutin dan berkala secara general
 - Pemeliharaan dokumentasi ISO & HACCP
 - Menghadapi Audit External per tahun dan menindak lanjuti temuan jika ada.
6. Program selama masa Pandemic Covid-19 di Lingkungan PT. Pangansari Utama, mengacu pada program yang dijalankan oleh PT FI :
- Menetapkan Tim Gugus Covid-19 di lingkungan PT Pangansari Utama yang bekerjasama dan berkomunikasi dengan PT FI dan pihak SOS (Departemen Kesehatan PT FI)
 - Sosialisasi pengenalan dan informasi terkait Virus Covid-19 diberikan oleh pihak Pengelolaan Rumah Sakit yang dijalankan oleh International SOS kepada seluruh karyawan di lingkungan kerja PT Freeport Indonesia.
 - Pekerjaan maupun pelatihan di area PT FI tetap berjalan dengan mematuhi protocol Covid-19.
 - Salah satu cara yang dilakukan di tempat kerja agar jaga jarak dapat dilakukan adalah dengan mengurangi kepadatan karyawan di tempat kerja dengan mengatur roster gilir kerja dalam grup, dengan melihat jumlah kebutuhan personel untuk tiap jenis pekerjaan, sehingga operational dapat tetap berjalan dengan baik dengan tetap mematuhi protocol Covid-19
 - Memastikan karyawan menggunakan masker di tempat kerja, menjaga jarak dan menyediakan fasilitas pencuci tangan disetiap lokasi dan kantor-kantor
 - Membagi masker dan Hand sanitizer kepada seluruh karyawan
 - Sebelum berangkat cuti meninggalkan jobsite, karyawan diperiksa Covid-19 terlebih dahulu, dan setelah balik cuti akan dilakukan pemeriksaan lagi secara Swab kepada karyawan. Dilanjutkan dengan melakukan karantina mandiri beberapa hari di barak. Selanjutnya karyawan

wajib mengikuti induction after quarantine untuk mengingatkan kembali K3L dan penerapannya dan juga protocol kesehatan di area kerja, barulah karyawan diijinkan untuk kembali bekerja lagi.

- Bila ada karyawan yang terpapar Virus Covid-19, perusahaan akan melakukan penanganan kesehatan yang ditunjukkan, mengkarantina ataupun isolasi jika dibutuhkan, mengobati dan memastikan karyawan kembali sehat dan bebas dari Covid-19 baru boleh diijinkan kembali ke Departemennya untuk proses lanjut sebelum bekerja lagi.

Di dalam aturan program K3 diatas khususnya aturan yang terbit di masa *new normal* memperlihatkan bahwa tindakan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan adalah sebatas program yang dibuat bahkan jelas tidak ada program yang memperlihatkan komitmen perusahaan untuk menjaga lingkungan kerja di amsa *new normal*. Selain itu diaturan program K3 dalam penangan pandemi dikatakan bahwa perusahaan akan memastikan setiap karyawan untuk taat terhadap aturan khsuusnya melindungi diri dalam pelaksanaan kerja seperti memakai masker.

Berdasarkan dengan hasil wawancara dan juga penemuan yang peneliti peroleh bahwa nyatanya terkait kondisi sikap atau disposisi yang ada di PT Pangansari belum memperlihatkan kondisi yang mendukung keberadaan program K3 di masa *new normal*. Namun nyatanya seperti yang dibahas pada poin-poin sebelumnya, beberapa pelanggaran penangan covid-19 di PT Pangansari masih sering terjadi khsuunya kedisiplinann memakai masker. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) dikatakan bahwa penanganan covid-19 di tengah masa *new normal* tidak hanya kembali pada

setiap individu karyawan. Namun peran perusahaan juga diharapkan memperhatikan lingkungan aktifitas kerja seperti penyemprotan secara rutin.

Selain itu nyatanya keberadaan pandemic yang mempengaruhi kondisi kerja PT Pangansari sudah ada sejak Meret 2020. Hal ini kemudian memperlihatkan bahwa program K3 pada perusahaan tersebut tidak berjalan cukup baik akibat kurangnya kekonsistenan sehingga beberapa karyawan yang terindikasi covid-19 dan tidak dilakukan penanganan lebih lanjut pada lingkungan kerjanya seperti yang telah disarankan oleh pemerintah yaitu melakukan kebersihan pada lingkungan kerja jika terdapat karyawan yang terpapar covid-19.

4.3.2 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan publik berperan sebagai unsur yang mempengaruhi kelancaran hubungan kerja antara atasan dan bawahan hingga sesama unit. Dalam artian bahwa struktur ini bisa mengatur hubungan hak dan kewajiban dari unit yang terdapat dalam suatu lembaga atau perusahaan. Maksud keberadaan Struktur Birokrasi dalam implementasi kebijakan menurut Edward bahwa Struktur birokrasi mencakup aspek-aspek seperti struktur organisasi yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, dan hubungan organisasi dengan luar organisasinya

Dalam program K3 khusus selama pandemi saat ini pada umumnya diberlakukan untuk semua karyawan dengan memastikan kebersihan dan kesehatan karyawan, seperti pernyataan sebagai berikut :

“Untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja di PT Pangansari semuanya berlaku untuk semua unit dan karyawan perusahaan, tanpa terkecuali “(Merry Nerotou, 29 september 2020).

Pernyataan informan diatas juga didukung dengan hasil yang peneliti dapatkan di lokasi penelitian. Bahwa sejak maret 2020 kurang lebih ada 70 (tujuh puluh) surat pemerintah yang diberikan kepada unit kerja terkait dengan keselamatan kerja khususnya di masa *new normal*. Di PT Pangansari ini nyatanya juga terdapat kebijakan namanya pembatasan jam kerja. Jadi dalam ada pembagian shift kerja atau aturan *home work* dalam aktifitas kerja. Hal ini untuk meminimalisir kondisi yang ramai agar kemudian setiap karyawan dalam melakukan aktifitas kerjanya sesuai dengan protokol kesehatan yang telah ditentukan. Seperti yang termuat pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* mengenai poin *physical distancing* / jaga jarak mengatakan bahwa Jumlah pekerja yang masuk diatur kembali agar dapat menerapkan jaga jarak. Dengan aturan waktu kerja dapat memberikan pengaruh pada penghambatan penyebaran covid-19.

Namun, aturan *home work* ini nyatanya tidak berjalan kepada seluruh unit. Sehingga memperlihatkan bahwa terdapat kondisi penerapan kebijakan yang tidak setara. Sedangkan dalam theory disposisi kebijakan Anderson

menyatakan bahwa implementasi kebijakan atau penerapan kebijakan adalah mengerahkan birokrasi pemerintah dalam rangka melaksanakan kebijakan yang telah” diputuskan. Pada kenyataannya ternyata ada unit yang tidak diberlakukan untuk menerapkan pembagian kerja dalam jangka hari atau *home work* seperti pernyataan sebagai berikut :

“Untuk bagian supervisor tidak diberlakukan namanya *home work*, jadi untuk karyawan semuanya masuk kerja tiap harinya seperti biasa” (Fadrik Sini, 1 oktober 2020)”

Berdasarkan dengan pernyataan informan dan hasil pengamatan yang diperoleh peneliti memperlihatkan bahwa ada ketidaksesuaian alur struktur birokrasi yang tidak seimbang di PT Pangansari. Hal ini diakrenakan kondisi di PT Pangansari memperlihatkan bahwa ternyata program K3 dan juga beberapa aturan lainnya belum dapat merata keseluruh unit. PT Pangansari. Dalam program k3 yang diterapkan pada masa pandemi oleh PT Pangansari memang jelas tidak terurai aturan perubahan jumlah karyawan yang masuk. Bahkan untuk pembagian shift juga tidak tertera pada program tersebut. Hal ini kemudian bisa menimbulkan kemungkinan shift kerja juga nantinya tidak akan diberlakukan ke semua unit.

Protokol kesehatan tidak hanya semata-mata memakai masker, mencuci tangan. Hal yang perlu diketahui bahwa karyawan merupakan manusia biasa yang bukan semata-mata sebagai alat produksi, tetapi adalah sosok manusia yang merupakan aset perusahaan. Dengan demikian, setiap manusia perlu mendapat perlindungan dari segala macam ancaman dan

bahaya yang selalu mengintai disekitarnya. Maka salah satu faktor keberhasilan dari K3 adalah kondisi karyawan.

4.3.2 Kesiapan Manajemen Dalam Menyikapi Penerapan *New Normal* Di PT Pangansari Utama

Manajemen dapat diartikan sebagai kegiatan dengan bentuk kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, hingga pengawasan. Manajemen pada umumnya sangat berperan di segala bidang tanpa terkecuali. Hal ini sebagai upaya untuk mengontrol jalannya aktifitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berkaitan dengan K3 dimana setiap orang yang bekerja senantiasa mengharapkan keselamatan baik pada waktu berangkat kerja, melaksanakan pekerjaan, maupun dalam perjalanan pulang setelah selesai bekerja sangat membutuhkan manajemen. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai, “segala bentuk dari kegiatan yang memberikan jaminan dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan hingga akibat kerja

Dalam menyikapi keadaan saat ini yaitu di masa *new normal* akibat keberadaan pandemi, sangat pentinglah memperhatikan manajemen dalam menyikapi keberadaan program K3 di suatu perusahaan maupun lembaga. Pada umumnya keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya. Berkaitan dengan keberadaan program K3 di PT Pangansari untuk melihat sejauh mana kemudian kesiapan manajemen yang dilakukan di masa *new normal* ini dapat dilihat dari

beberapa indikator yaitu komitmen perusahaan, kebijakan dan disiplin K3, komunikasi dan pelatihan K3, inspeksi dan penyelidikan perusahaan, dan evaluasi.

4.3.2.1 Komitmen Perusahaan

Suatu program atau kebijakan yang dibuat tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada komitmen yang dari pihak perusahaan untuk menjalankannya dengan baik. Komitmen dapat diukur sejauh mana tindakan-tindakan manajerial dan dikoordinasikan mulai dari tingkat manajemen paling tinggi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengukur manajemen perusahaan di masa pandemi saat ini terkait dengan keselamatan kerja, pada umumnya tidak ada perubahan signifikan yang dilakukan perusahaan selain menuntut untuk melakukan protokol kesehatan yang ditentukan.

“saat ini juga melihat pada komitmen perusahaan dalam melakukan kesiapan manajemen k3 sampai saat ini dapat dikatakan baik maupun tidak baik. Baiknya karena kemudian perusahaan sudah menyediakan fasilitas dalam penanganan covid1-9 bagi karyawan yang terpapar. Tetapi terdapat beberapa tindakan lain yang diharapkan itu tidak ada seperti pemastian karyawan yang melakukan pelanggaran kecil tidak melakukan lagi” (Tety, 1 oktober 2020).

Pernyataan diatas juga didukung dengan hasil data yang diperoleh oleh peneliti bahwa kurang lebih 70 surat edaran dalam bentuk memo mengenai pencegahan kecelakaan kerja di masa *new normal*. Selain itu dengan diperbaruhi atau dibuatnya fasilitas kesehatan, menjadi salah satu tindakan yang bisa dikatakan baik yang dilakukan oleh pihak PT Pangansari. Namun hal yang perlu diketahui bagaimanna kemudian tindakan

ini memberikan pengaruh bagi keselamatan kerja karyawan. Keberadaan akomodasi hingga pelayanan pemeriksaan bagi karyawan di PT Pangasari nyatanya belum dapat didukung dengan komitmen pengawasan yang dilakukan perusahaan. Sedangkan jika kita mengacu pada arti komitmen perusahaan menurut teori Robert L. Mathis & John H. Jackson artinya ada fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja adalah adanya kerjasama terus menerus dari para pekerja, manajer, dan yang lainnya. Dalam artinya pendekatan tidak hanya berupa penyediaan fasilitas tetapi ada pengontrolan terhadap kondisi karyawan yang sedang bekerja atau berada dalam lingkungan yang pernah terpapar covid-19.

Seperti yang dikemukakan oleh bagian *Quality Safety Health Enviromental* yang mengatakan bahwa selama keberadaan covid dan pemberlakuan *new normal* di masa pandemi saat ini, PT Pangasari melakukan namanya pemeriksaan bagi karyawan yang habis cuti dan juga terindikasi covid-19 setelah itu bisa kembali bekerja jika sudah tidak terindikasi. Berikut adalah pernyataan beliau :

“PT Pangasari melakukan kesiapan dalam penyediaan akomodasi, pemeriksaan karyawan sebelum masuk kerja dan juga karantina bagi karyawan yang terpapar. Selain itu kami juga melakukan pemeriksaan kesehatan seperti biasa yaitu 1 atau 2 kali setahun” (Merry Nerotou, 29 september 2020).

Jika mengacu pada pernyataan informan diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya perusahaan sampai saat ini belum maksimal dalam berkomitmen menyediakan manajemen yang baik untuk penanganan covid-19. Seperti yang disampaikan bahwa ternyata pemeriksaan kesehatan di perusahaan ini

hanya dilakukan 1 atau 2 kali setahun seperti biasanya. Artinya kemudian dalam pemantauan kondisi karyawan di masa pandemi saat ini kurang untuk dilakukan oleh pihak perusahaan. Selain itu dengan pernyataan yang mengatakan bahwa dilakukan pemeriksaan covid-19 setelah cuti adalah hal yang belum dapat dikatakan berkomitmen dalam penanganan pandemi. Hal ini dikarenakan nyatanya perusahaan hanya melakukan pemastian pada saat karyawan itu sudah melakukan perjalanan tanpa diperiksa secara rutin dengan kondisi lingkungan kerja yang belum dapat dipastikan apakah sudah terhindar dari covid-19

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa tindakan komitmen yang ada di PT Pangansari belum terlihat dengan baik. Keberadaan surat edaran mengenai tindakan dan aktifitas kerja di masa new normal yang di keluarkan PT Pangansari dari bulan maret 2020 nyatanya belum terimplementasikan dengan baik diakibatkan kondisi komten perusahaan PT Pangansari yang belum optimal dalam mengimpelmentasikannya.

Pada umumnya kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Maka jika kemudian suatu perusahaan hanya melakukan tindakan jika terjadi kejadian atau peristiwa, maka belum dapat dikatakan perusahaan itu berkomitmen dalam penanganan keselamatan kerja. Sedangkan keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif adalah untuk mencegah. Kemudian, keamanan pun juga perlu

untuk diperhatikan karena merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada yang ditujukan untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau sedang melaksanakan penugasan pekerjaan.

4.3.2.2 Kebijakan dan Disiplin K3

Kebijakan adalah suatu yang dibuat oleh lembaga, perusahaan ataupun kelompok tertentu yang dianggap perlu untuk mengatasi permasalahan dan menghadapi kondisi yang tidak pernah ditemui sebelumnya. Kebijakan dapat dibuat seperti program atau aturan-aturan tertentu. Selain itu kebijakan yang dibuat ini harus mempengaruhi kondisi disiplin dalam keselamatan kerja. Hal ini jelas memebrikan pengaruh pada kondisi manajemen perusahaan maupun Lembaga. Seperti menurut teori Robert L. Dan John H. Jackson menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal (kebijakan) dalam sebuah perusahaan untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan

Maka untuk membuat kebijakan dan berjalannya disiplin K3, sudah pastinya manajemen sangat diperlukan. Hal ini untuk membantu perencanaan yang terkait kebijakan yang dibuat dan sejauh mana kebijakan ini dapat diterapkan dengan siplin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, selama keberadaan covid atau pemberlakuan *new normal* bentuk kebijakan yang

dibuat oleh perusahaan saat ini hanya Program K3 yang sampai saat ini belum ada perubahan seperti pertama kali dibuatnya. Berikut adalah persyaratan beberapa informan terkait kebijakan yang ada :

“Sampai saat ini yang saya tau memang ada kebijakan dari perusahaan yang dibuat kepada kami karyawan selama pandemi ini yaitu seperti kami memakai masker, mencuci tangan sebelum bekerja dan diperiksa jika sudah melaksanakan cuti” (Tety, tety 1 oktober 2020).

Pernyataan informan ini memperlihatkan bahwa ternyata kebijakan yang ada di PT Pangansari ini belum ada penambahan kebijakan baru. Selain itu keberadaan 70 surat edaran dalam bentuk memo yang diberikan kepada unit perusahaan juga tidak dapat dikontrol dengan baik dengan masih sering terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Sedangkan jika mengacu pada maksud manajemen dan membuat karyawan disiplin dalam arti harus ada kebijakan yang setidaknya membuat karyawan patuh terhadap kebijakan yang dibuat. Selain itu menurut theory Jones mengenai kebijakan mengatakan bahwa kebijakan adalah salah satu bentuk upaya untuk memberikan pengaruh keaturan dalam sebuah unit-unit dan metode-metode yang perlu digunakan untuk mewujudkan suatu tujuan bisa tercapat. Maka kondisi tersebut pastinya memberikan pengaruh pada kedisiplinan di PT Pangansari sebagai berikut :

“Di masa new normal ini saya melihat jelas kedisiplinan PT pangansari harus ada perbaikan. Dalam kondisi pandemic saat ini semakin hari kedisiplinan belum berjalan dengan baik walaupun sudah da program yang mengatur cara kerja karyawan. Maka saya kira kebijakan yang dibuat harus dikontrol kembali agar bisa mempengaruhi kedisiplinan pekerja di PT Pangansari” (Fadrik Sini, 1 oktober 2020).

Kondisi tersebut memperlihatkan ketidaksesuaian terhadap fungsi kedisiplinan yang diutarakan dalam theory manajemen menurut Terry yaitu kedisiplinana akan selalu mengacu pada keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Bahkan dalam aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah juga mengatakan setidaknya Pihak manajemen/Tim Penanganan COVID-19 di tempat kerja selalu memperhatikan informasi terkini serta himbauan dan instruksi Pemerintah Pusat dan Daerah terkait COVID-19 di wilayahnya, serta memperbaharui kebijakan dan prosedur terkait COVID-19 di tempat kerja sesuai dengan perkembangan terbaru. Berikut adalah isi program yang dibuat selama pandemi di lingkup kerja PT Pangansari Utama yang mengacu pada program yang dijalankan oleh PT FI

- Menetapkan Tim Gugus Covid-19 di lingkungan PT Pangansari Utama yang bekerjasama dan berkomunikasi dengan PT FI dan pihak SOS (Departemen Kesehatan PT FI)
- Sosialisasi pengenalan dan informasi terkait Virus Covid-19 diberikan oleh pihak Pengelolaan Rumah Sakit yang dijalankan oleh International SOS kepada seluruh karyawan di lingkungan kerja PT Freeport Indonesia.
- Pekerjaan maupun pelatihan di area PT FI tetap berjalan dengan mematuhi protocol Covid-19.
- Salah satu cara yang dilakukan di tempat kerja agar jaga jarak dapat dilakukan adalah dengan mengurangi kepadatan karyawan di tempat kerja dengan mengatur roster gilir kerja dalam grup, dengan melihat jumlah kebutuhan personel untuk tiap jenis pekerjaan, sehingga operational dapat tetap berjalan dengan baik dengan tetap mematuhi protocol Covid-19
- Memastikan karyawan menggunakan masker di tempat kerja, menjaga jarak dan menyediakan fasilitas pencuci tangan di setiap lokasi dan kantor-kantor

Berdasarkan dengan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa ada ketidakseimbangan antara keberadaan kebijakan dan juga sikap kedisiplinan di PT Pangansari. Keberadaan kebijakan nyatanya tidak

terimplementasikan atau dikontrol dengan baik, sehingga bentuk pelanggaran-pelanggaran sebagai salah satu wujud ketidaksiplinan masih sering terjadi. Kebijakan yang ada di PT Pangansari dapat dikatakan belum memperlihatkan komitmen yang baik bagi perlindungan karyawan ditengah keadaan pandemi saat ini, kondisi seperti tindakan bagi pelanggar-pelanggar keselamatan kerja di lingkup PT Pangasari juga tidak ditindaklanjuti lebih dari sekedar teguran sampai saat ini seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya.

Maka tidak heran kemudian jika di PT Pangansari ini terhitung sejak Maret 2020 masi terdapat karyawan-karyawan yang terpapar disemua unit. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus mengelolah dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki dengan baik sehingga dapat membantu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

4.3.2.3 Komunikasi dan Pelatihan K3

Seperti yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa komunikasi terkait penyelenggaraan K3 di PT Pangansari nyatanya belum dapat berjalan dengan semestinya atau sesuai dengan harapan. Aturan-aturan yang belum sepenuhnya ditaati oleh beberapa karyawan memperlihatkan bahwa dalam mengomunikasikan kebijakan ataupun aturan yang dibuat tidak seutuhnya dapat dimengerti dan dianggap penting oleh beberapa karyawan. Sebagai tambahan, dalam pelatihan K3 perlu dilakukan

komunikasi secara terus menerus untuk membangun kesadaran akan pentingnya K3.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, komunikasi yang ada di PT Pangansari nyatanya belum berjalan secara baik dengan minimnya tindakan dalam mengingati seluruh unit untuk selalu menaati aturan yang dibuat. Seperti pernyataan informan tersebut :

“Untuk informasi aturan yang telah dibuat, kami mengetahui secara umumnya jika ada aturan dan kami mengikuti sesuai apa yang kami dapatkan informasi mengenai aturan tersebut” (Fadrik Sini, 1 oktober 2020).

Berdasarkan dengan apa yang dikatakan oleh informan tersebut memperlihatkan bukan hal yang biasa jika pelanggaran-pelanggaran terjadi baik itu sifatnya kecil. Hal ini dikarenakan komunikasi yang diharapkan dapat dimengerti oleh semua karyawan belum tercapai sampai saat ini. Faktor yang membuat penerapan K3 itu tidak berjalan dengan semestinya juga dikarenakan faktor manusia. Faktor Manusia dalam artian maksudnya tenaga kerja tidak mengetahui tata cara yang aman atau perbuatan yang berbahaya; tidak sanggup memenuhi persyaratan kerja sehingga terjadi tindakan di bawah standar, ataupun mengetahui seluruh peraturan dan persyaratan kerja tetapi tidak mematuhi. Selain itu dengan kondisi masalah tersebut juga tidak memperlihatkan bentuk komunikasi sebagai penunjang kelancaran manajemen perusahaan maupun Lembaga. Seperti yang teori J.A Devito mengartikan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan terjadi dalam satu konteks tertentu,

mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik

Berdasarkan kondisi komunikasi yang belum baik ini bisa saja mempengaruhi aktifitas kegiatan yang harunya dapat membantu penunjangannya aktifitas keselamatan kerja seperti pelatihan. Di PT Pangansari ini ternyata pelatihan yang diterapkan juga belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi di masa pandemi saat ini. Berikut adalah pernyataan informan :

“Pelatihan k3 di PT Pangansari kondisinya masih seperti biasanya. Jadi tidak ada perubahan yang bagaimana dari sebelumnya” (Djumat Orsong, 1 oktober 2020).

Berdasarkan pernyataan informan tersebut memperlihatkan bahwa nyatanya apa maksud dari kebijakan yang dibuat belum juga mempengaruhi kondisi pelatihan di PT Pangansari ini. Berdasarkan hal yang peneliti peroleh dari tempat penelitian mengenai kondisi pelatihan k3 di masa pandemi nyatanya tidak ada perubahan seperti pelatihan k3 sebelumnya.

Selain itu nyatanya juga alat pendukung komunikasi keselamatan kerja di masa pandemi saat ini masia dianggap belum tersedia oleh karyawan. Bentuk komunikasi antara lain mengubah poster keselamatan kerja dan memperbarui papan buletin K3. Sedangkan jika mengacu pada teori komunikasi Hovland, Jains dan Kelley menyatakan proses komunikasi adalah proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata- kata) dengan tujuan untuk membentuk perilaku orang- orang lainnya (khalayak). Dalam artian komunikasi yang baik Ketika bisa memberikan pengaruh pada perubahan

sikap di lingkungan tertentu. Walaupun pelatihan k3 di setiap unit juga biasa dilaksanakan, namun tidak memberikan pengaruh untuk membantu menjalankan kebijakan program k3 khusus di masa *new normal* saat ini. Beberapa dokumentasi pelatihan di tahun 2020 yang peneliti dapatkan memperlihatkan kondisi tidak mendukung keselamatan karyawan di masa pandemi.

Gambar 5. Bentuk pelatihan k3 beberapa unit PT Pangansari selama masa pandemi



Sumber: PT Pangansari

Seperti yang diketahui bahwa sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh pemerintah saat ini bahwa melakukan aktifitas kerja tetap bisa dilakukan dengan selalu memperhatikan prosedur protokol kesehatan seperti *physical distancing* / jaga jarak dan penggunaan masker. Bahkan dalam program k3 di masa *new normal* yang diterapkan oleh PT Pangansari juga

mengatakan untuk memastikan karyawan menggunakan masker di tempat kerja, menjaga jarak dan menyediakan fasilitas pencuci tangan di setiap lokasi dan kantor-kantor. Maka jelas terlihat bahwa bentuk komunikasi baik langsung atau tidak langsung yang diterapkan di PT Pangansari penanganan keselamatan kerja di masa new normal belum optimal. Kegiatan sosialisasi K3 bagi seluruh pegawai dari seluruh tingkat jabatan, yang dapat berupa penyuluhan, pelatihan, kursus, pemasangan poster keselamatan kerja, pemasangan rambu-rambu atau tanda peringatan bahaya, pemasangan UU keselamatan kerja di tempat kerja. Namun dalam pelatihan yang diberikan setidaknya menyesuaikan dengan kondisi perusahaan saat ini.

Maka dari itu, berdasarkan hasil wawancara serta pengamatan yang peneliti lakukan maka disimpulkan bahwa hingga saat ini di masa new normal nyatanya bentuk komunikasi yang belum maksimal dari PT Pangansari yang mengakibatkan kondisi kegiatan pelatihan tidak berjalan sesuai dengan program K3 bahkan dengan Surat Edaran (SE) Menteri Kesehatan Nomor HK.02.01/Menkes/335/2020 tentang Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik) dalam mendukung Keberlangsungan Usaha dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Proses komunikasi yang harusnya memperlihatkan adanya hasil penyampain yang efektif terhadap informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain- lain dengan penggunaan symbol-symbol seperti kata- kata, gambar- gambar, angka- angka dan lain- lain

4.3.2.4 Inspeksi dan Penyelidikan Perusahaan

Inspeksi diartikan sebagai pemeriksaan berkala. Dalam artinya selalu ada pengecekan yang dilakukan terhadap kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi keselamatan kerja bagi setiap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa dilakukan peneliti di PT Pangasari nyatanya masih tetap melakukan pengecekan saat terjadi masalah pada lingkup kerja yang nantinya akan di tindaklanjuti untuk menyelidiki penyebab kecelakaan kerja tersebut yaitu seperti jika terdapat masalah keselamatan kerja langsung diinformasikan kepada kepala unit, kemudian nantinya akan diteruskan kepada bagian *Quality Safety Health Enviromental*. Setelah itu nanti akan diinvestigasi untuk mengetahui penyebab kecelakaan kerja. Hal ini diutarakan oleh infoman tersebut :

“Jika terdapat kecelakaan dalam bekerja di PT Pangasari ini terlebih dilaporkan dahulu masalahnya. Setelah itu nanti kami akan ikut membantu untuk melakukan penyelidikan penyebab kecelakaan kerja ini terjadi” (Merry Nerotou, 29 september 2020).

Jika mengacu pada pernyataan infoman diatas bahwa penyelidikan kasus kecelakaan kerneryata nyatanya dilakukan saat insiden tersebut terjadi. Sedangkan jika mengacu pada asri inspeksi dan penyelidikan dimaksudkan bahwa setiap perusahaan melakukan pengecekan secara beruntun. Hal ini kemudian tidak sesuai dengan pernyataan beberapa informan yang mengatakan bahwa penyelidikan hanya dilakukan saat terjadi sebuah insiden, seperti pernyataan informan berikut :

“Kecelakaan kerja yang terjadi biasanya akan dilaporkan terlebih dahulu. Setelah itu nantinya akan ditindaklanjuti untuk pemeriksaan terhadap peristiwa yang terjadi. jika kemudian pemeriksaan skala agak jarang dilakukan walaupun di masa pandemi saat ini” (Tety, 1 oktober 2020).

Kondisi ini pastinya mempengaruhi terhadap kecelakaan kerja yang terjadi di PT Pangansari tersebut. Pemeriksaan yang dilakukan saat terjadinya kecelakaan kerja adalah hal yang tidak mendukung untuk melindungi keselamatan kerja karyawan. Sedangkan dalam teori yang dikemukakan oleh Haizer & Render adalah bentuk cara atau tindakan yang dilakukan untuk memeriksa atau melihat sesuatu sebagai upaya mempelajari kondisi tau peristiwa yang biasanya terjadi. Inspeksi tempat kerja sebaiknya dilakukan secara berkala oleh komite K3 atau koordinator K3. Sama halnya ketika terjadi kecelakaan kerja, penyelidikan juga harus dilakukan oleh komite atau koordinator K3. Dalam artian pemeriksaan tidak haruslah dilakukan pada waktu yang harusnya ditentukan. Pernyataan informan tersebut juga didukung dengan data yang peneliti dapatkan dilokasi penelitian mengenai kecelakaan kerja yang terjadi dari bulan Januari hingga September 2020 sebagai berikut:

Tabel 4. Rincian data statistic incident PT Pangansari tahun 2020

#		JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	TOTAL
1	NEAR MISS					1	1				2
2	FATAL										
3	LTA										
4	RAC										
5	MT	1				1					2
6	FA										
7	Non Industrial [NI]										
8	Fire	1	1		1						3
9	LV Damage [LV-D]	1					1				2
10	HE Damage [HE-D]						1				1
11	Stationary Damage [SD]										
12	LV INFRACTIONS [LV-I] (Speed Limits, Traffic Rules, SFT Belats, Sign Regulations)	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
13	VIOLATIONS (Smoking)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL =		4	1	0	1	1	2	0	1	0	0

Sumber: PT Pangansari

Berdasarkan data yang peneliti peroleh tersebut memperlihatkan nyatanya kecelakaan kerja di masa pandemi masih sering terjadi bahkan terjadi hampir terjadi peningkatan kecelakaan kerja setiap bulannya. Seperti kasus *Near Miss* (peristiwa kecelakaan yang tidak direncanakan) sebanyak 2 kali yang terjadi secara beruntun yaitu di bulan may dan juni. Selanjutnya untuk medical Treatment/MT (kasus yang mengakibatkan korban mendapat penanganan medis) terjadi sebanyak 2 (dua) kali yaitu di bulam januari dan may. Kasus kecelakaan *Fire* (Insiden akibat kebakaran) cukup mendapatkan tingkat peristiwa yang cukup tinggi dari bulan januari hingga September yaitu terjadi sebanyak 3 kali masing-masing di bulan januari, februari, dan April. Sedangkan untuk LV dan HE Damage (Kerusakan kendaraan akibat kecelakaan) terjadi sebanyak 3 (tiga) kali.

. Maka dari itu, peneliti menyimpulkan bahwa tindakan inspeksi yang dilakuakn oleh PT Panagasari dalam menjalankan program keselamatan kerja dan program k3 yang diterbitkan di masa new normal belum berjalan dengan baik. Perusahaan PT Pangansari belum dapat dikatakan melakukan tindakan inspeksi dengan baik atau setidaknya memperlihatkan penyelidikan yang lebih baik untuk mengantisipasi masalah yang sama muncul kembali. Hal ini diakibatkan dengan kondisi kecelakaan kerja yang masih sering terjadi bahkan beberapa jumlah insiden meningkat. Selain itu ditambah dengan penanganan covid pada perusahaan ini juga belum dapat dikatakan cukup berhasil untuk melindungi keselamatan kerja karyawan. Bahkan di masa *new normal* saat ini jumlah kecelakaan kerja atau masalah aktifitas kerja akibat yang berkait dengan pandemi bahwa semua unit perusahaan PT Pangansari sudah terdapat kasus karyawan yang terpapar virus covid-19.

4.3.2.5 Evaluasi K3

Dalam proses penerapan kebijakan atau program yang dibuat, pada akhirnya akan dievaluasi untuk melihat sejauh mana peran dari kebijakan ini terhadap penunjang mencapai tujuan yang diharapkan. Evaluasi program adalah tindakan yang sifatnya membandingkan atau sebelum dan sesudahnya suatu kebijakan atau program yang dibuat dijalankan. Menurut Jerryl L menyatakan Evaluasi adalah proses penilaian. Maka dari itu, di enelitian ini evaluasi dimaksudkan untuk menilai sejauh mana kondisi manajemen yang dilakukan oleh PT Pangansari terhadap implementasi kebijakan K3. Keberadaan program K3 di PT Panagasari khususnya di masa

pandemi juga perlu dievaluasi untuk melihat sejauh mana kesiapan manajemen yang dilakukan selama ini.

Berdasarkan hasil wawancara dan juga pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh bahwa ditahun 2020 ternyata dilaksanakan hanya sekali pembaharuan program k3 perusahaan dengan penambahan program k3 selama pandemi.

“Sampai saat ini untuk kebijakan program k3 di PT Pangansari hanya ada penambahan yaitu program k3 masa pandemi sebagai upaya membantu penanganan covid-19” (Esther Milka Wally, 30 September 2020).

Kebijakan pada umumnya harus selalu dilakukan pembaharuan jika terdapat kondisi yang mengharuskan. Kondisi PT Pangansari ditengah keberadaan pandemi di samping beberapa masalah k3 yang sudah pernah terjadi selama tahun 2020 seharusnya bisa untuk diperbaiki. Hal ini juga perlu dilakukan untuk menunjang kesalahan fatal yang mungkin bisa saja dilakukan selama aktifitas kerja. Seperti peningkatan insiden kecelakann kerja dari tahun 2019 hingga September 2020 terjadi peningkatan. Jika merujuk untuk tahun 2020 yang sudah dilampirkan pada pembahasan sebelumnya bahwa hingga di bulan September sudah sebanyak 10 (sepuluh) insiden. Sedangkan di tahun 2019 jumlah insiden kecelakaan kerja hingga desember 2019 sebanyak 8 (delapan). Berikut adalah data insiden 2019.

Gambar 7. Rincian data statistic incident PT Pangansari tahun 2019

ACCIDENT CLASSIFICATION	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DE C	TOT AL
NEAR MISS	1												1
FATAL													
LTA													
RAC													
NDL													
FA		1							1	2			4
Non Industrial [NI]													
Fire													
LV Damage [LV-D]		1	2										3
HE Damage [HE-D]													
Stationary Damage [SD]						1							1

Sumber: PT Pangansari

Berdasarkan data insiden 2019 di atas menyatakan bahwa insiden *Near Miss* (peristiwa kecelakaan yang tidak direncanakan) sebanyak 1 kali yaitu hanya terjadi di awal tahun tepatnya bulan Januari. Selanjutnya untuk medical Treatment/MT yang terjadi di 2020 sebanyak dua kali, di tahun 2019 nyatanya tidak terdapat insiden. Kasus kecelakaan *Fire* (Insiden akibat kebakaran) dari awal hingga akhir tahun sebanyak 4 kali masing-masing di bulan februari, September dan oktober. Sedangkan untuk Damage (Kerusakan kendaraan akibat kecelakaan) terjadi sebanyak 3 (tiga) kali itupun terjadi pada kendaraan kecil. Selain itu kondisi kecelakaan kerja yang meningkat di PT Pangansari memperlihatkan minimnya tindakan evaluasi yang dilakukan. Sedangkan menurut teori Evaluasi Ratumanan bahwa evaluasi yang baik adalah ketika terjadinya suatu proses sistematis dalam menentukan tingkat pencapaian. Dalam artian seharusnya ada perbaikan dari tahun sebelumnya

Beberapa pelanggaran-pelanggaran yang nyatanya selama ini terjadi seperti pelanggaran protokol kesehatan hingga minimnya dalam keprihatinan terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan harusnya perlu untuk dilakukan. Bagi pihak karyawan sampai saat ini evaluasi terhadap protokol kesehatan belum pernah diperbarui hingga akhir tahun 2020 ini, berikut adalah pernyataannya.

“Terkait perubahan atau evaluasi program k3 di perusahaan ini saya sendiri belum pernah melihat ada perubahan seperti biasanya. Kondisi dalam penanganan keselamatan kerja atau jika terjadi kecelakaan kerja tetap seperti biasa yaitu dilapor lalu kemudian diinvestigasi. Jika berkaitan dengan keselamatan karyawan yang terkena covid-19 masih seperti biasa yaitu dilakukan penanganan dan akan kembali berkerja jika sudah dalam kondisi stabil” (Tety, 1 oktober 2020).

Dari pernyataan infroman diatas memperlihatkan bahwa perusahaan masih kurang dalam melakukan evaluasi. Perusahaan seharusnya mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha K3nya dengan melakukan audit secara periodik. Hal ini ditujukan untuk menganalisis serta mengukur kemajuan dalam manajemen K3. Jika mengacu pada perbandingan statistik insiden kecelakaan kerja pada tahun 2019 ternyata ada kenaikan masalah keselamatan kerja yang diakibatkan karena komunikasi yang tiak baik.

Maka berdasarkan hasil wawancara dan juga data yang diperoleh oleh peneliti memperlihatkan terjadi kondisi evaluasi keselamatan kerja yang tidak cukup baik dilakuakn oleh PT Panagasari. Selain dengan masalah komunikasi, secara jumlah masalah keselamatan kerja juga terjadi kenaikan. Di tahun 2019 hanya berjumlah 9 (delapan) sedangkan pada tahun 2020

terdapat 10 (sepuluh) masalah keselamatan kerja hingga sampai saat ini berdasarkan data yang diperoleh peneliti. Sedangkan evaluasi yang berhasil adalah evaluasi yang memungkinkan adanya perubahan ke arah yang lebih baik.

Selain itu di masa masalah yang terjadi dengan peerapan K3 tambahan di masa new normal, PT Pangansari juga nyatanya belum dapat menjalankan program k3 secara baik dan juga penyelenggaraan program k3. PT Pangansari belum maksimal dalam melakukan tindakan atau mengimplemetasikan kebijakan program K3 perusahaan bahkan beberapa aturan pemerintah terkait penanganan covid-19 dengan informasi yang diperleh oleh peneliti bahawa kurang lebih sampai sekarang 70 lebih karyawan sudah terpapar covid-19 dan bahkan terdapat satu karyawan meninggal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Implementasi kebijakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

di masa *new normal* pada PT Pangansari nyatanya belum berjalan dengan optimal. Hal ini dilihat berdasarkan data statistic dari PT. Pangansari Utama. Kecelakaan kerja dan juga beberapa pelanggaran yang terjadi memperlihatkan bahwa bentuk komunikasi perusahaan belum baik akibat ketidak tegasan yang diberikan dalam menjalankan program K3 dan juga Informasi dari Struktur birokrasi belum terarah. Sedangkan keberadaan sumber daya yang mendukung penanganan keselamatan kerja dimasa pandemic saat ini masih tidak terberdayakan dengan maksimal.

Untuk kesehatan keja pada PT. Pangansari Utama juga selama new Normal nyatanya belum terlaksana dengan baik dilihat dari adanya hamper setiap departemen pada PT. Pangansari sudah terpapar Covid-19.

5.1.2 Kesiapan manajemen PT Pangansari dalam menjalankan Program

K3 dimasa *new normal* saat ini belum berjalan dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya komitmen kerja dalam aturan K3 yang ada seperti minimnya tindakan yang perawatan atau kebersihan peralatan-peralatan kerja melalui penyemprotan terhadap peralatan-peralatan kerja di masa *new normal*. Selain itu

kemauan untuk menaati K3 kurang dikarenakan tidak maksimalnya memanfaatkan sumberdaya atau sarana yang disediakan dalam memeriksa kondisi keselamatan karyawan dengan pemerikaaan yang harusnya dilakukan secara berskala. Sehingga menyebabkan kedisiplinan sumber daya manusia dan ketidaksesuaian antara program dan kenyataan. Dalam artinya kondisi pelaksanaan kerja mengenai K3 kurang mengalami pembaharuan atau evaluasi penyeledikan hingga memberikan pengaruh dalam aktifitas penanganan kecelakaan kerja yang nyatanya tidak berjalan maksimal sehingga menyebabkan kecelakaan kerja masih sering terjadi hingga di masa new normal.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil kesimpulan yang peneliti paparkan pada poin sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang diberikan sebagai berikut :

- 5.2.1** PT Panganasari perlu melakukan pembuatan aturan pelaksanaan disertai dengan adanya sanksi pelanggaran terhadap program tersebut
- 5.2.2** PT Pangansari perlu melakukan evaluasi secara berkala dilengkapi dengan tindakan penanganan terhadap kondisi statistik insiden kecelakaan yang masih meningkat dan juga keberadaan karyawan yang masih rentan terpapar covid-19 di masa *new normal*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Meter, Donal, Van dan Carl E. Van Horn. 2008. *The Policy Implementation Process*. Beverly Hills: Sage Publication.
- Westra, Pariata, dkk. 1989. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung halaman 256.
- Brooks, S.K. et al. 2020. *Dampak Psikologis Karantina dan Cara Menanggulangnya: Peninjauan Cepat terhadap Bukti*. *The Lancet*, 395(10227), 912.
- Wahab, S.A. 1997. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, S.A. 1999. *Analisis Kebijakan Publik Teori dan Aplikasinya*. Malang: PT. Danar Wijaya
- Widodo, Joko. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Surabaya
- Donalds Van Meter, and Carl E Van Horn. 1975. *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework, Administration and Society*, Vol. 6, No. 4, February.
- Jones, C. O. 1996. *An Introduction to the Study of Public Policy*. Terjemahan: Ricky Istamto. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moleong, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", 2014. Bandung: PT Remaja Posdakarya.
- Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC : Congressional Quarterly Inc.
- Mazmaiman, Daniel A. 1983. *Implementation and Public Policy*. London. England : Scott, Foresman and Company.
- Alli, Benjamin O. 2008. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Geneva: International Labour Organization.
- Saydam, Gouzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.

Silalahi, Bennet MA, DR & Silalahi, Rumondang B. MPH. 1985. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressido.

Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. 2016. Jakarta: Rajawali Pers.

Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Tesis dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.

Rustanto, Bambang. 2015. *Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ratna, Nyoman Kutha. 2007. *Sastra dan Cultural Penelitian Sastra; Reprsentasi Fiksi dan Fakta*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya halaman 331.

Karya Ilmiah

Gravel Sylvie, Jacques Rheaume & Gabrielle Legendre. 2011. *Strategies to Develop and Maintain Occupational Health and Safety Measures in Small Businesses Employing Immigrant Workers in Metropolitan Montreal*. Journal International of Workplace Health Management Vol.4 No.2

Buana, Dana Riksa. 2020. *Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa*. <https://www.researchgate.net> diakses pada 08 Juli 2020.

Nabilla, Syeikha. 2020. *Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*. <https://www.researchgate.net> diakses pada 08 Juli 2020.

Lestari, Trisna. 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. <https://journal.ipb.ac.id> diakses pada 08 Juli 2020

Peraturan Perundang-Undangan

Pemerintah Republik Indonesia. 2012. *Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta. Diakses pada 28 Mei 2020.

- . 2009. *Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan*. Jakarta.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2020. *Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/247/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Jakarta. Diakses pada 28 Mei 2020.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2020. *Surat Edaran (SE) Menteri Kesehatan RI Nomor HK.02.01/Menkes/335/2020 tentang Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik) dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha*. Jakarta. Diakses pada 28 Mei 2020.

Sumber lainnya:

BPJS Ketenagakerjaan. *Memperkuat Kapabilitas dalam Mendukung Perluasan Kepesertaan*. 2017. <https://www.bpjsketenakerjaan.go.id> diakses pada 19 Juni 2020.

BPJS Ketenagakerjaan. *Unggul dalam Layanan, Kuatkan Operasional Andal*. 2018. <https://bpjsketenagakerjaan.go.id> diakses pada 19 Juni 2020.

International Labour Organisation (ILO). *Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja*. 2020. <https://www.ilo.org> diakses pada 27 Juni 2020.

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). *Hasil Survei Dampak Pandemi Covid-19 pada Pekerja*. 2020. <http://lipi.go.id> diakses pada 27 Juni 2020.

Kementrian Kesehatan. *Pandemi Covid-19 Tuntut Masyarakat Hidup Normal Baru*. 2020. <http://sehatnegeriku.kemkes.go.id> diakses pada 27 Juni 2020.

Wikipedia. *Kenormalan Baru (new normal)*. <https://id.m.wikipedia.org> diakses pada 27 Juni 2020.

Wikipedia. *Freeport Indonesia*. 2020. <https://m.wikipedia.org> diakses pada 28 Mei 2020.

PT. Freeport Indonesia. *Standar Fresh-Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kontraktor*. 2014. <https://ptfi.co.id> diakses pada 28 Mei 2020.

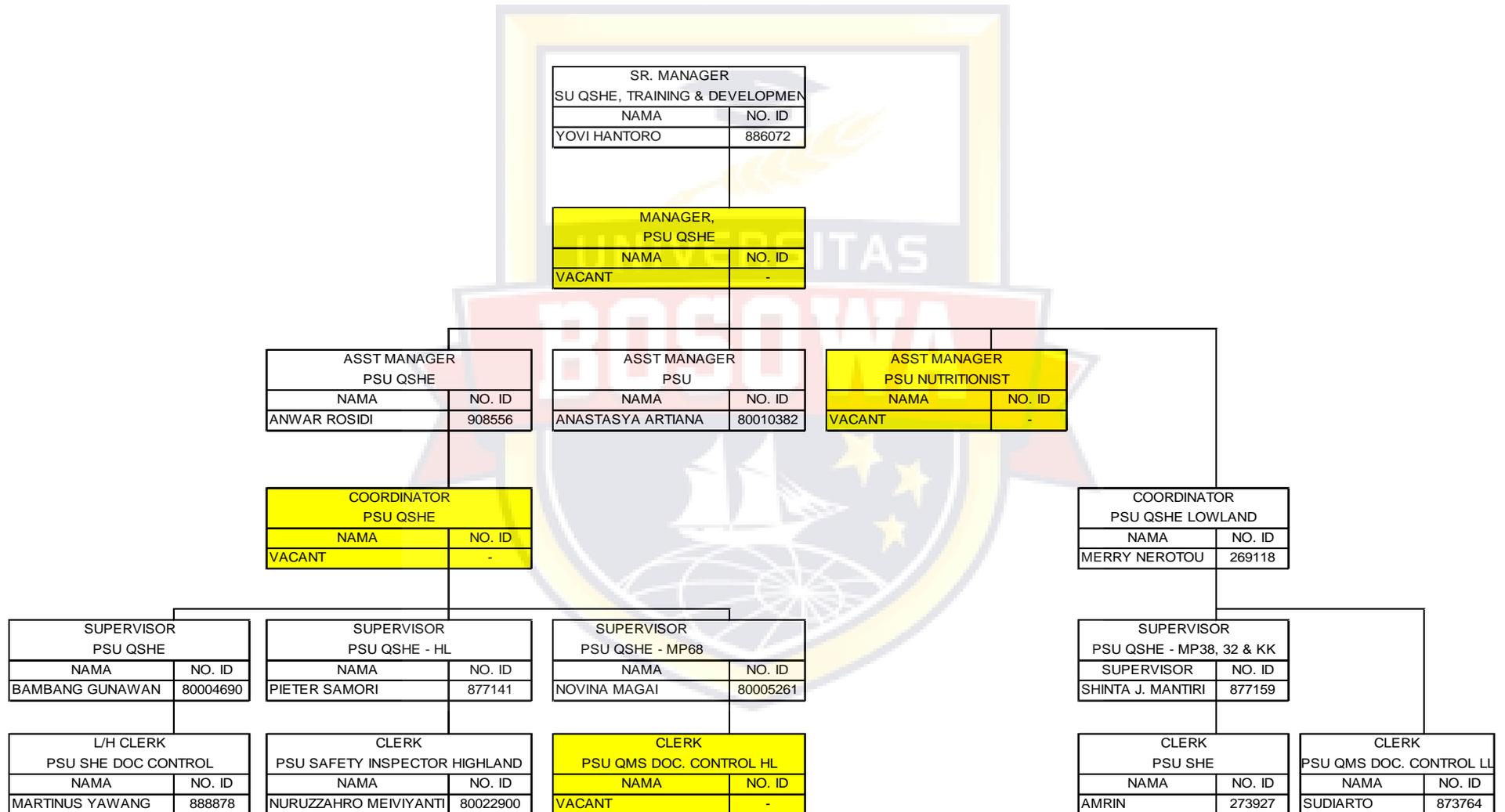
PT. Freeport Indonesia. *Keselamatan Kerja*. 2018. <https://ptfi.co.id> diakses pada 28 Mei 2020

- PT. Freeport Indonesia. *Freeport Perkuat Sistem Perlindungan Kesehatan atasi Covid-19*. 2020. <https://ptfi.co.id> diakses pada 29 Juni 2020.
- PT. Pangansari Utama. *Profil Singkat PT. Pangansari Utama*. 2015. Diakses pada 30 November 2015.
- PT. Pangansari Utama. *Orientasi K3L PT. Pangansari Utama untuk Karyawan Baru*. 2020. Diakses pada 19 Juni 2020.
- Bremond, Cyril cbremond@fmi.com. 2020. Implementation of Port Site Skeleton Crews. Diakses pada 07 Juli 2020.
- British Standard Institute. n.d. OHSAS 18001:2007. <http://mhconsultingindonesia.com/file-download/klausul-OHSAS-18001.Pdf> diakses pada 28 Mei 2020.
- Wikipedia. *Koronavirus*. 2020. <https://id.m.wikipedia.org> diakses pada 29 Juni 2020.
- Wikipedia. *Pandemi Covid-19*. 2020. <https://id.m.wikipedia.org> diakses pada 29 Juni 2020.
- Wikipedia. *Kenormalan Baru*. 2020. <https://id.m.wikipedia.org> diakses pada 02 Juli 2020.
- Katigaku.top. Definisi, Tujuan dan Sejarah K3. 2015. <https://katigaku.top> diakses pada 28 Mei 2020.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Struktur Kerja PT Pangansari



Surat Keterangan Meneliti

**UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4, Gd. 1 Lt. 7, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 123, Faks. 0411 424 568
Email: info@unibos.ac.id, http://www.unibos.ac.id

Nomor : A.208-FSP/UNIBOS/IX/2020
Lampiran : 1 (satu) rangkap Proposal Skripsi
Perihal : Permintaan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Pangansari Utama

Di-
Timika, Provinsi Papua

Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/ Penulisan Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar, maka kami mohon kiranya kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama	: FARADHA MANGGARRU
NIM	: 45 16 021 010
Judul penelitian	: Implementasi Program K3 Selama Penerapan New Normal di PT. Pangansari Utama.
Tempat	: PT. Pangansari Utama
Waktu	: September – Oktober 2020

Untuk dapat diberi bantuan dalam memperoleh data dan informasi serta pengambilan data yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir/ Penyusunan Skripsi tersebut.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Makassar, 11 September 2020
Dehan Fap Unibos,


Arnel W. W. S. S. Ip. M. A.
NIDN: 19271107602

Tembusan :
1. Arsip

Surat Keterangan Selesai Meneliti





Tety, Karyawan Senior Housekeeping.



Djumat Orsong, Senior store PT Pangansari



(Esther Milka Wally,) Outlet Manager PT Pangansari Utama.



(Fadrik Sini) Supervisor.