

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Teori

1. Tinjauan Kebijakan

1.1 Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Merupakan peraturan landasan hukum bagi penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja di seluruh sektor industri. Salah satu poin utama dalam undang-undang ini adalah kewajiban organisasi atau perusahaan mengatur lingkup kerja dengan aman, nyaman, serta sehat untuk pekerja, serta menetapkan sanksi pelanggaran ke organisasi terkait. Maka dari itu Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memberikan mekanisme kerja yang komprehensif sebagai upaya menjaga kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia, adapun beberapa hal dalam kebijakan peraturan ini yaitu:

- 1) Mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Fungsi utama peraturan tersebut mengatur serta menjaga keselamatan serta kesehatan para pekerja di tempat kerja. Hal ini meliputi penentuan standar K3, pencegahan kecelakaan kerja, penanganan masalah kesehatan yang mungkin timbul akibat lingkungan kerja.
- 2) Menjamin Kewenangan dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha: peraturan ini menyepakati hak dasar pekerja serta tanggung jawab pengusaha perihal K3. Hal ini mencakup kewenangan pekerja agar bekerja di kondisi kerja yang aman dan nyaman, bahkan kewajiban pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- 3) Mendorong Kultur Keselamatan Kerja: Undang-undang ini juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong pembentukan budaya keselamatan kerja di lingkup kerja. Seiring mengatur standar dan prosedur keselamatan yang ketat, undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip

keselamatan kerja.

- 4) Memberikan Landasan Hukum untuk Penegakan: Undang-undang ini memberikan landasan hukum bagi pemerintah untuk menegakkan aturan dan peraturan terkait K3. Hal ini meliputi pembentukan lembaga atau badan yang bertanggung jawab untuk mengawasi penerapan undang-undang ini serta memberlakukan sanksi terhadap pelanggarannya.
- 5) Mendorong Pengembangan Teknologi dan Metode Kerja yang Aman: Dengan mengatur standar keselamatan kerja, undang-undang ini juga mendorong inovasi teknologi dan prosedur kerja yang lebih aman. Ini dapat meliputi penggunaan peralatan kerja yang lebih canggih dan prosedur kerja yang lebih baik untuk mengurangi risiko kecelakaan dan cedera.

1.2 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Keselamatan Kerja Perkantoran

Mempunyai peran penting untuk mewujudkan situasi kerja lebih baik dan berlanjut di Indonesia, Peraturan ini menetapkan standar yang ketat terkait dengan berbagai aspek kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk pencegahan kecelakaan, pengelolaan limbah, dan kualitas udara dalam ruangan. Melalui Permenkes ini, pemerintah mendorong perusahaan-perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan para pekerja dengan menyiapkan situasi kerja yang aman, dan nyaman. Dalam Pasal 4 hingga Pasal 8 untuk menerapkan Sistem manajemen K3 terdapat 5 aspek yang harus diperhatikan yaitu:

1. Penetapan Kebijakan

Penetapan kebijakan SMK3 dilakukan oleh pimpinan fasilitas pelayanan kesehatan sebagai bentuk komitmen untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Kebijakan ini menjadi panduan bagi seluruh komponen organisasi dan harus di sosialisasikan kepada

seluruh tenaga kerja dan pemangku kepentingan agar penerapan SMK3 dapat dijalankan dengan baik.

2. Perencanaan

Perencanaan melibatkan identifikasi potensi bahaya, penilaian risiko, dan penyusunan rencana pengendalian. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta menentukan prioritas tindakan pengendalian, seperti prosedur kerja aman, penggunaan APD, dan pelatihan K3.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan meliputi penerapan program K3 secara menyeluruh, yang mencakup penggunaan APD, implementasi prosedur kerja aman, dan pemberian pelatihan kepada tenaga kerja. Manajemen bertanggung jawab memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan tersedia dan tugas terkait K3 di distribusi ke seluruh tingkatan dalam organisasi.

4. Audit

Audit internal dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas penerapan SMK3. Proses audit ini melibatkan pemantauan dan pengukuran indikator K3, seperti kecelakaan kerja, serta penyusunan laporan audit sebagai dasar untuk perbaikan dan peningkatan sistem.

5. Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk meninjau pelaksanaan SMK3 dan menentukan langkah-langkah perbaikan berdasarkan hasil audit. Evaluasi ini memastikan adanya perbaikan berkelanjutan dan pembaruan rencana SMK3 jika diperlukan, guna menjaga standar keselamatan dan kesehatan kerja.

Berikut Implementasi yang tepat terhadap standar ini diharapkan mengoptimalkan kesejahteraan melalui optimalisasi produktivitas pekerja melalui program K3, serta mengurangi risiko cedera dan

penyakit terkait pekerjaan, berikut beberapa hal dalam kebijakan peraturan ini yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pertama pencahayaan yaitu ruang kerja harus memiliki pencahayaan yang cukup, baik alami maupun buatan, agar pekerja dapat bekerja dengan nyaman tanpa risiko gangguan penglihatan. Kedua Pengaturan suhu dan ventilasi yang baik di tempat kerja untuk memastikan kenyamanan termal dan sirkulasi udara yang sehat. Ketiga ambang kebisingan harus sesuai dengan standar kesehatan, karena kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan pendengaran. Terakhir mengatur penggunaan alat atau mesin yang menimbulkan getaran agar tidak merusak kesehatan pekerja..

2) Fasilitas Keselamatan

Pertama penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan kondisi kerja. Kedua penyediaan fasilitas darurat seperti alat pemadam kebakaran dan akses mudah menuju rute evakuasi. Ketiga penempatan tanda-tanda keselamatan yang jelas di sekitar area berisiko tinggi..

3) Kesehatan Lingkungan Kerja

Pertama organisasi harus menjaga kebersihan area kerja untuk mencegah penyakit akibat lingkungan yang tidak higienis. Kedua penyediaan air minum yang bersih dan toilet yang layak Terakhir pemantauan kualitas udara untuk menghindari kontaminasi bahan berbahaya.

4) Ergonomi

Peraturan ini mengatur bahwa tempat kerja harus dirancang sedemikian rupa agar sesuai dengan kemampuan fisik pekerja, termasuk kursi dan meja yang ergonomis. Pekerja yang melakukan pekerjaan statis harus diberikan kesempatan untuk istirahat secara

berkala agar terhindar dari cedera otot atau sendi.

2. Tinjauan Teori

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam meneliti mengenai “Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam meningkatkan Produktivitas pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia” peneliti melakukan peninjauan terkait K3 agar produktivitas pegawai dapat optimal. Adapun tinjauan teori dan peraturan digunakan sebagai berikut:

1.1. Pengertian keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut *Joint Committee on Safety and Health ILO/WHO*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mencakup usaha untuk menjaga kesejahteraan jasmani, psikologis, tenaga pekerja di seluruh aspek jabatan, serta pencegahan kondisi kesehatan tidak normal yang timbul akibat kondisi kerja. Hal ini juga melibatkan perlindungan pekerja dari faktor-faktor berbahaya di tempat kerja, serta memastikan lingkup kerja sejalan dengan keperluan fisiologis manusia serta dapat beradaptasi dengan kondisi tersebut.

Berdasarkan kemenaker No. 463/MEN/1993, K3 merujuk pada usaha proteksi yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan atau pegawai di tempat kerja tetap dalam kondisi aman serta sehat. Selain itu, K3 juga bertujuan untuk memastikan bahwa semua sumber daya produksi dapat digunakan secara aman dan optimal. (Poetra, 2021, p. 2)

1.2. Tujuan keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan dari K3 untuk dikembangkan sesuai dengan ketentuan UU Nomor 01 Tahun 1970. Penerapan peraturan K3 bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki akses terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Selain itu, penerapan K3 menyasar agar

sumber daya bisa dimanfaatkan secara efektif tanpa memunculkan risiko, serta memastikan bahwa setiap proses produksi dan operasional berjalan dengan lancar tanpa kendala. (Lewaherilla et al., 2022, p. 12)

Sementara menurut Mangkunegara tentang pentingnya K3 dalam suatu organisasi yaitu : (Poetra, 2021, p. 10 -11)

- 1) Menjamin setiap pekerja dalam keadaan selamat dan sehat dalam bekerja, baik jasmani, sosial, dan mental.
- 2) Untuk menjamin keamanan seluruh hasil produksi, penting untuk menggunakan setiap peralatan dan perkakas dengan hati-hati.
- 3) Menjamin pengawasan dan progresi kesehatan gizi pejabat dan pegawai.
- 4) Mengembangkan etos kerja dan motivasi yang lebih baik.
- 5) Hindari gangguan pada kesehatan yang disebabkan dari lingkungan dalam kondisi kerja supaya karyawan merasa aman dan tentram dalam bekerja.

Sedangkan tujuan dari K3 berdasarkan UU No.1 Tahun 1970 menurut Widodo (2021) yaitu:

- 1) Menjamin keselamatan semua pekerja serta orang lain di lingkungan kerja dan memberikan perlindungan yang diperlukan.
- 2) Memastikan bahwa setiap sumber produksi dapat dimanfaatkan dengan aman dan efisien.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas di tingkat nasional

Pentingnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Tannadi (2017) memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan, diantaranya:

- 1) Dapat membangun reputasi organisasi atau perusahaan serta meningkatkan loyalitas pada pekerja.

- 2) Mengurangi biaya yang berkurang akibat kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja.
- 3) Mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja pada pegawai.
- 4) Meningkatkan motivasi pekerja sehingga produktif dalam menjalankan pekerjaan.

1.3. Faktor – faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Pada dasarnya, keselamatan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan pekerjaan. Dengan kata lain, efektivitas program keselamatan juga dapat mempengaruhi faktor-faktor lain. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan. (Kasmir, 2018):

- 1) Perlengkapan alat kerja merujuk pada pentingnya memiliki peralatan keselamatan kerja yang memadai. Semakin lengkap peralatan keselamatan yang tersedia, semakin baik pula perlindungan terhadap keselamatan kerja.
- 2) Kualitas peralatan kerja juga harus diperhatikan, tidak hanya kelengkapannya. Mutu peralatan keselamatan akan memengaruhi tingkat keamanan kerja, sehingga peralatan berkualitas tinggi sangat diperlukan.
- 3) Kedisiplinan karyawan berhubungan dengan bagaimana pekerja memanfaatkan alat keselamatan di lingkup kerja. Jika karyawan tidak disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan, maka risiko kecelakaan akan meningkat, dan keselamatan kerja semakin tidak terjamin.
- 4) Ketegasan pimpinan berperan penting dalam penerapan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Jika pimpinan tidak tegas dalam mengawasi dan menindak pelanggaran yang dilakukan oleh

karyawan, maka keselamatan kerja karyawan akan terdampak negatif.

- 5) Pemantauan dimana setiap karyawan harus diawasi saat menggunakan peralatan keselamatan kerja. Tanpa pengawasan yang memadai, banyak karyawan cenderung melanggar aturan, yang pada akhirnya dapat membahayakan keselamatan kerja mereka, terutama bagi yang kurang diawasi.
- 6) Umur alat kerja, yaitu umur alat kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja pekerja. Peralatan kerja yang telah melampaui umur ekonomisnya akan membahayakan keselamatan pekerja dan sebaliknya.

b. Produktivitas Kerja

Suatu organisasi tidak akan mampu menggapai target jika produktivitas karyawan rendah. Maka dari itu, individu selaku tenaga kerja memiliki peran dasar dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu, dibutuhkan dorongan positif guna optimalkan produktivitas kerja, sehingga meraih target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas menjadi suatu hal efisiensi untuk melakukan pekerjaan yang berupa hasil kerja atau output lainnya, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam melakukan suatu usaha. Membahas tentang produktivitas, maka muncullah masalah yang bertentangan karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriteria dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas dan tidak ada konsepsi, metode penerapan, maupun cara penerapan yang bebas dari kritik. (Hasibuan, 2000:126)

Mendefinisikan produktivitas menurut Green berg (2000:8) sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama

periode tersebut. Menurut definisi ini produktivitas juga diartikan sebagai:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- 2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

1.2. Faktor Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan berkeinginan agar para pegawai yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Merujuk pendapat Rachman (2016) mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor yang saling terkait berikut ini:

- 1) Faktor situasional, yaitu faktor yang memungkinkan individu berkembang dalam interaksinya dengan orang lain. Faktor situasional tersebut meliputi lingkungan sosial, insentif, pengawasan dan pelatihan, karakteristik organisasi, lingkungan fisik, pengaturan dan ruang kerja, serta desain dan kondisi peralatan kerja, metode kerja.
- 2) Faktor individual, yaitu faktor yang menyebabkan setiap individu menjadi unik dari lainnya yang mewarnai interaksi dalam suatu kelompok. faktor individual meliputi sikap, karakter pribadi, karakter fisik, minat dan motivasi, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, dan variabel kepribadian lainnya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) mengungkapkan indikator faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap Kerja merupakan kesiapan untuk melakukan pekerjaan secara bergiliran, bersedia menerima tugas tambahan, serta mampu bekerja dalam sebuah kelompok.
- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam

manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin yang terlihat dalam suatu pekerjaan, hal ini menjadi faktor Produktivitas yang sangat berpengaruh.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen mengenai sumber dan sistem kerja yang efisien untuk mencapai peningkatan Produktivitas.
- 5) Efisien tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

B. Konsep Kunci

a. Peraturan Pemerintah

Sesuai dengan pedoman peraturan pemerintah yang tertuang dalam Permenkes No. 48 Tahun 2016 perihal Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja perkantoran menjelaskan organisasi dan perusahaan wajib menerapkan K3 guna melindungi dan memelihara keselamatan dan kesehatan anggotanya untuk melaksanakan tugasnya dengan nyaman dan sehat. Hal merupakan acuan pada UU No.01 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Aturan ini diterbitkan sebagai salah satu bentuk pengelolaan agar dapat mengatur semua pegawai menjalankan kegiatan menurut regulasi yang ditetapkan dalam peraturan yang dimaksud. Manajemen suatu organisasi berupaya untuk meminimalkan bahaya dan risiko dengan sebaik-baiknya, mencegah terjadinya kecelakaan dan cedera, serta menjamin kesesuaian yang aman agar penerapan K3 berjalan (Hamurwani & denny, 2021, p. 128)

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan keterangan dari organisasi *Joint Committee on Safety dan health ILO/WHO* K3 merupakan usaha untuk menjaga dan mengoptimalkan kesejahteraan secara jasmani, psikologi, serta tenaga sosial pada seluruh aspek pekerjaan. Ruang lingkup tujuan K3 ini mencegah gangguan kesehatan dari situasi kerja, perlindungan tenaga

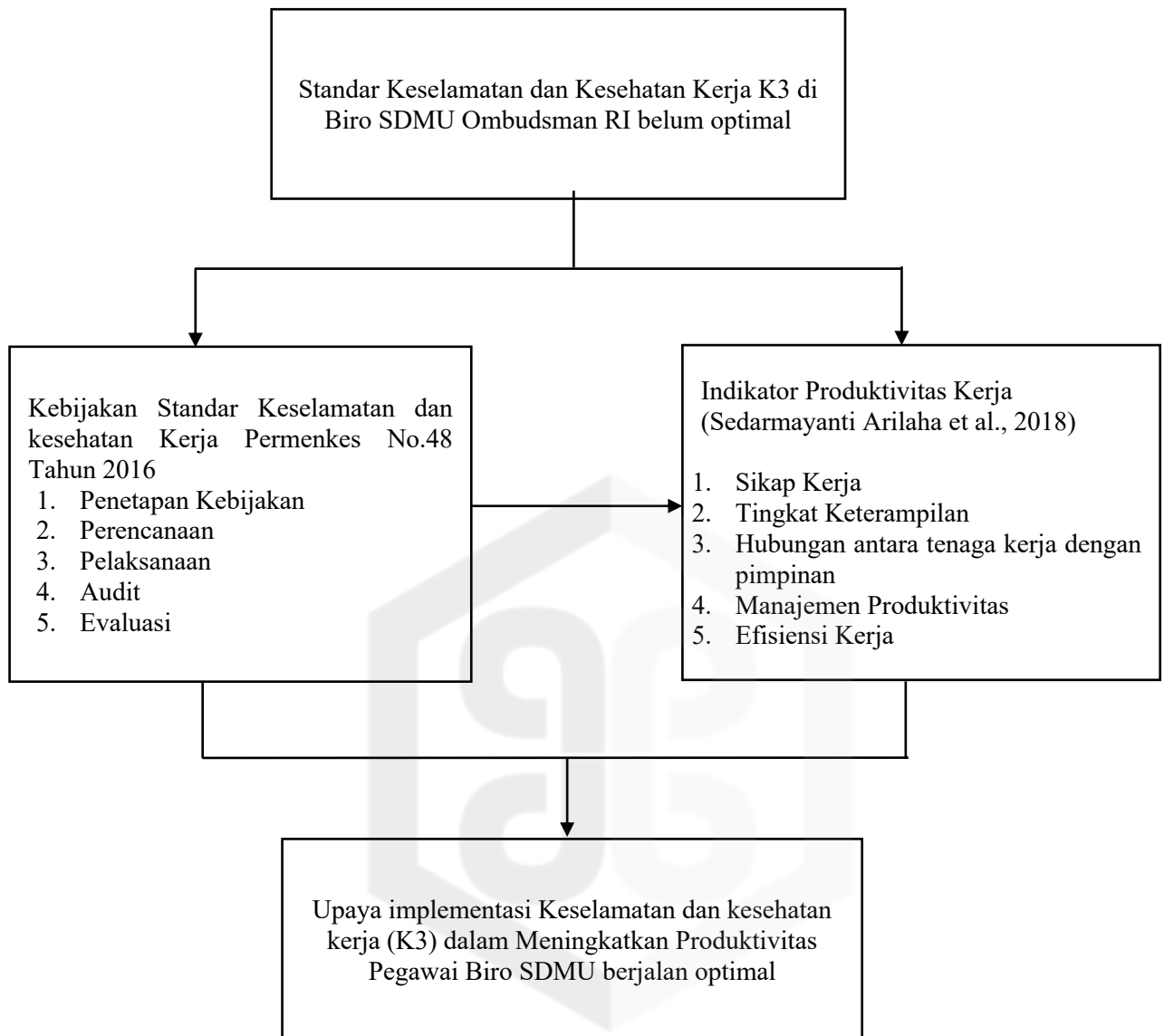
kerja terhadap bahaya lingkungan kerja yang dapat mengancam kesehatan mereka, serta memastikan pekerja tetap dapat bekerja dan mempertahankan kesejahteraan di tempat kerja.(Irzal, 2016, hlm. 13-14.

c. Produktivitas Kerja.

Produktivitas mencerminkan kemajuan yang dicapai dengan mengukur sejauh mana proses transformasi sumber daya dapat diubah menjadi barang atau jasa, menggambarkan efisiensi dan efektivitas dalam konversi input menjadi output, dapat dipahami bahwa produktivitas merupakan kemampuan individu atau tenaga kerja dalam memberikan output atau hasil dari usahanya.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan gambaran koneksi antara konsep-konsep kunci secara umum membentuk suatu gambaran dari fokus permasalahan. Terwujudnya kerangka teori dan fokus masalah, peneliti mengacu menyoroti tentang pemahaman standar K3 untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini merujuk pada peraturan yang tertuang dalam permenkes No. 48 Tahun 2016, yang mencakup penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, audit, dan evaluasi. Peraturan ini menjadi pedoman bagi pegawai atau karyawan di instansi pemerintah maupun swasta dalam mengelola dan menerapkan K3 secara optimal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator berdasarkan teori Sedarmayanti (Arihata et al., 2018) yang mencakup sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan, manajemen produktivitas, dan efisiensi kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja, fasilitas keselamatan, kesehatan lingkungan kerja, dan ergonomi. Adanya indikator ini peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam implementasi K3, adapun di bawah ini merupakan kerangka berpikir peneliti susun:



Gambar 3 Kerangka Berpikir

Sumber: Permenkes No.48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan kesehatan Kerja dan Sedarmayanti Arilaha et al., 2018

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan rujukan peneliti untuk melaksanakan penelitian, sehingga peneliti mampu memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut adalah merupakan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan peneliti lakukan dalam hal menunjang penelitian yang dilaksanakan.

Berdasarkan data penelitian, terlihat bahwa semua penelitian tersebut fokus pada penerapan implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja di berbagai daerah dan tempat, namun dengan pendekatan dan fokus yang berbeda-beda. Penelitian pertama Sitti Nurfaizah, M. Risal, Musfirah (2022) dengan judul “Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bosowa Beton Indonesia” hasil penelitian menunjukkan Bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Bosowa beton Indonesia telah dilaksanakan yang meliputi penetapan kebijakan, rencana K3, pelaksanaan rencana K3, Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 serta peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

Penelitian kedua Ekky Roshal, Gusneli Yanti, Muthia Anggraini (2022) dengan judul “Analisa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek *Construction Services Wur MD* di Petapahan GS” hasil penelitian menunjukkan Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada proyek *Consruction Services Wur MD* di Petapahan GS bahwa sudah menerapkan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012.

Penelitian ketiga Triana Srisantyorini, Rika Safitriana (2020) dengan judul “ Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pembangunan Jalan Tol Jakarta-Cikampek 2 *Elevated*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Manajemen K3 telah

sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun telah sesuai dengan acuan aspek Kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Penelitian Keempat Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, Stefany Nursanty (2021) dengan judul ” Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas”, hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis dan ouput bahwa K3 sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai di PT Restu Prima Mandiri dengan jumlah responden 40 pegawai perbandingan pria 21 karyawan dengan persentasi 52,5% dan perempuan 19 karyawan dengan persentase 47,5%.

Penelitian Kelima Dwi Wijayanti, Maria Augustine Gracia Fernandy dengan judul ”Implementasi Program keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pegawai PT PLN UP3 Semarang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa Program K3 di PT PLN UP3 Semarang diperlukan peningkatan dari segi aspek pelatihan untuk dapat mengurangi adanya risiko bahaya kepada pegawai, prosedur lain seperti pengetahuan dan pelaksanaan kerja sudah berjalan dengan baik.

Perbedaan utama yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya mencakup variasi pada judul, lokasi penelitian, serta masalah yang dihadapi. Selain itu, meskipun sama-sama menggunakan metode kualitatif, beberapa penelitian menerapkan pendekatan analisis yang sedikit berbeda.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kualitatif yang lebih sesuai untuk penelitian yang bertujuan memahami fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Secara sederhana metode ini cocok digunakan untuk meneliti kondisi atau situasi yang sedang terjadi, memungkinkan peneliti menggali makna dan perspektif dari pengalaman langsung partisipan. (Sedarmayanti & syarifuddin, 2011, p. 200)

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan aspek penting dalam proses penelitian untuk memastikan data yang diperoleh sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan relevan terkait topik yang diteliti.

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya. Metode ini digunakan ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari responden, terutama jika jumlah responden relatif sedikit. Beberapa faktor yang mempengaruhi kelancaran proses wawancara meliputi pewawancara, responden, pedoman wawancara, serta situasi wawancara itu sendiri. (Sudaryono, 2006)

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada narasumber dengan tatap muka, pertanyaan yang ditanyakan terkait dengan bagaimana Implementasi dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Biro SDMU Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.

Agar mendapat informasi yang relevan dengan penelitian ini. Dilakukan wawancara mendalam secara langsung kepada narasumber menggunakan pedoman wawancara. Tujuannya yaitu peneliti menemukan permasalahan yang terjadi secara terbuka dimana juga diminta opini dan gagasannya, sehingga informasi yang didapat akan diolah untuk dijadikan bahan karya ilmiah. Seluruh proses wawancara akan direkam menggunakan alat perekaman suara. Adapun narasumber yang dipilih yaitu memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Pejabat dan staf pengelola keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- 2) Menguasai atau memahami tentang keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 3) Pejabat atau staf yang mengelola Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai
- 4) Memiliki waktu luang untuk dapat diwawancarai secara intensif

Adapun alasan enam *Key Informan* informan tersebut yaitu memiliki tanggung jawab atas pengelolaan fasilitas fisik dan teknis yang berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan kerja di kantor serta peran dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan langsung dengan kebijakan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, termasuk keselamatan kerja.

Tabel 3 Daftar Key Informan

No.	Key informant	Jabatan	Alasan
1	I	Kabag Perlengkapan dan Rumah Tangga	Merupakan pejabat yang penanggung jawab instalasi Keselamatan dan kesehatan kerja
2	II	Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga	Merupakan penanggung jawab terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja
3	III	Analisis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU	Merupakan penanggung jawab kepegawaian Biro SDMU
4	IV	Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU	Narasumber yang dijadikan subjek penelitian untuk mendapatkan perspektif K3 di biro SDMU
5	V	Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika	Narasumber yang dijadikan subjek penelitian untuk mendapatkan perspektif K3 di biro SDMU
6	VI	Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan	Narasumber yang dijadikan subjek penelitian untuk mendapatkan perspektif K3 di biro SDMU

Sumber: Diolah oleh Penulis Tahun 2024

Aspek yang ingin diungkap melalui wawancara dalam penelitian ini berkaitan dengan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai di biro SDMU sekretariat Ombudsman RI. Wawancara ini akan mengeksplorasi bagaimana K3 diterapkan dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai di lingkungan tersebut.

b. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena yang terjadi, diikuti dengan pencatatan secara sistematis. Proses ini mencakup beberapa unsur yang muncul dalam objek penelitian dan hasilnya dilaporkan dalam bentuk laporan yang terstruktur dan sesuai dengan kaidah yang berlaku. Peneliti melakukan observasi untuk mempelajari lingkungan kerja biro SDMU Ombudsman RI. Dalam penelitian ini, penelitian akan melakukan pengamatan langsung dan mencatat secara rinci berbagai kejadian dan kondisi yang relevan di lokasi penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian.

c. Dokumen

Peneliti melakukan telaah dokumen yang berasal dari catatan peristiwa sebelumnya. Dokumen ini dapat berupa laporan, gambar, atau catatan penting, dan studi literatur digunakan sebagai alat untuk membuktikan kebenaran dari hasil wawancara.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri, dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi wawancara, dan studi dokumen. Peneliti akan terjun ke lapangan sendiri, baik pada *grand tour question*, tahap *focused and selection*, melakukan pengumpulan data, analisis dan membuat kesimpulan. (Sugiyono, 2010, p. 61)

D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, yang dikenal sebagai triangulasi. Proses pengumpulan data ini dilakukan secara berkelanjutan hingga data dianggap jenuh, yaitu ketika tambahan data tidak lagi memberikan informasi baru atau signifikan. (Sugiyono, 2010, p. 243) Adapun tahapan yang dilakukan oleh penulis adalah:

a. Reduksi data (*Reduction Data*)

Pada tahap ini, peneliti merangkum dan memilih elemen-elemen pokok serta memfokuskan pada hal-hal penting yang relevan dengan tema dan pola penelitian. Proses ini memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya serta pencarian informasi yang diperlukan. Reduksi data dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian. Selama pengumpulan data, peneliti melakukan reduksi, membuat ringkasan, mengkode data, menelusuri tema, dan menulis memo. Proses ini terus berlanjut hingga pasca pengumpulan data di lapangan dan bahkan sampai akhir pembuatan laporan, sehingga menghasilkan laporan yang lengkap dan terstruktur.

b. Penyajian data (*Display Data*)

Sajian data atau informasi yang tersusun dengan baik akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya serta pencarian informasi yang diperlukan.

c. Penarikan kesimpulan (*Conclusions*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ada bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten selama peneliti kembali ke lapangan

untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.

Berikut kegiatan yang akan peneliti lakukan selama menjalankan penelitian:

1. Mengamati hasil analisis terkait pelaksanaan implementasi K3 untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Mengumpulkan data dari hasil wawancara dengan menggunakan perekam suara dan buku catatan, observasi diambil menggunakan gambar atau foto.
3. Mempelajari dokumen yang diteliti sesuai dengan sumber datanya seperti jurnal, artikel, penelitian terdahulu, dan lain-lain.
4. mencocokkan akan kebenaran data-data yang terkumpul. Jika ada data-data yang invalid dapat disingkirkan, sehingga dapat mempermudah proses pengeditan data.
5. Bila terdapat kontradiksi antara data-data yang terkumpul, maka perlu diteliti kembali kebenarannya, sehingga data-data yang valid dapat terseleksi secara akurat agar mempermudah proses pengolahannya.
6. Data dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen, selanjutnya diolah secara deskriptif dengan memberikan penjelasan berdasarkan pemikiran logis dan rasional agar dapat diterima dan dipertanggung jawabkan.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dimulai sebelum memasuki tempat, selama di tempat serta setelah selesai di tempat penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum

Ombudsman adalah istilah yang berasal dari sistem pemerintahan Swedia dan digunakan oleh Indonesia setelah reformasi yang mendorong kehidupan bangsa dan negara menjadi lebih demokratis. Ombudsman dibangun untuk memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme melalui peran serta masyarakat sekaligus meningkatkan perlindungan hak-hak masyarakat untuk pelayanan publik yang berkeadilan dan kesejahteraan yang lebih baik. Menurut Poesoko (2005), ada tiga tahap dalam pembentukan Ombudsman. Pertama, ada pemikiran tentang pembentukan Ombudsman; kedua, ada upaya untuk merintis dan terakhir, ada pembentukan Ombudsman.

Fase pertama ditandai dengan beberapa akademisi yang mengutarakan pandangan dan gagasannya mengenai pentingnya pembentukan Ombudsman. Beberapa tokoh telah memperkenalkan sistem Ombudsman sejak era pemerintahan Orde Baru. Peran media masa sehari-hari adalah untuk mempromosikan pengembangan ide-ide penting ini, seperti karya P.K. Ojong diterbitkan pada 10 Februari 1967, dan Satjipto Raharjo diterbitkan pada tahun 1976 dengan judul “Ombudsman Berkomitmen Perlindungan Warga Negara”. Selain itu, buku Musan diterbitkan pada tahun 1981 dengan judul “Keadilan Administratif” dan Junaidi Suwatoho menerbitkannya pada tahun 1955 dengan judul “Korupsi, Pola Kegiatan dan Penyelenggaraannya serta Pengawasan dan Penanggulangan Korupsi”. Terakhir, salah satu gagasan penting yang disampaikan oleh Markus Lukman dalam makalah perspektif yang mengemukakan pentingnya pembentukan badan pengawas dengan fungsi tambahan, yaitu dengan menggunakan konsep badan Ombudsman.

Tahap kedua, melalui upaya praktis pemerintah, dimulai dari gagasan menyadari pentingnya keberadaan lembaga Ombudsman. Pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama oleh kedua pemerintahan yaitu B.J. Habibie

dan K.H. Pada masa pemerintahan B.J. Habibie, tahap percontohan *commissioning CFG* dilakukan. Sunarti Hartono melakukan studi banding terhadap lembaga dan lembaga Ombudsman di seluruh Eropa pada tahun 1999. Dilihat dari temuannya, ia mengungkapkan bahwa negara-negara demokrasi memandang perlu untuk membentuk lembaga Ombudsman untuk memfasilitasi masyarakat dalam menyampaikan pengaduan terkait pelayanan publik.

Fase terakhir terbentuknya Ombudsman terjadi setelah masa pemerintahan singkat B.J. Habibie, pada masa pemerintahan K.H. Abdurrahman Wahid melanjutkan gagasan dan upaya pembentukan Ombudsman dengan memanggil Kementerian Hukum, Hak Asasi Manusia, dan Kejaksaan Agung. Latar Belakang Pembentukan Ombudsman K.H. Abdurrahman Wahid mengatakan, “Saat ini badan pengawas tersebut belum berfungsi secara efektif. Oleh karena itu, perlu dibentuk badan pengatur yang melibatkan masyarakat.” hari ini, sesuai dengan ketentuan Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 2000, dibentuklah Komisi Ombudsman Nasional yang didasarkan pada tiga konsep dasar, yaitu partisipasi masyarakat dalam pengawasan, partisipasi masyarakat untuk meminimalkan penyalahgunaan kekuasaan, dan penciptaan keadilan. dan kemakmuran.

2. Tugas dan Fungsi Ombudsman RI

Undang Undang Nomor 37 Tahun 2008 memberi wewenang kepada Ombudsman RI untuk berperan sebagai badan pengawas eksternal atas pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah (termasuk BUMN, BUMD, dan BHMN) serta lembaga swasta atau perorangan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik tertentu di mana mereka berada. didanai. Seluruhnya atau sebagian dari APBN atau APBD. Pelayanan publik merupakan hak yang harus dipenuhi oleh masyarakat sesuai dengan amanah, tugas, fungsi dan wewenang Ombudsman Republik Indonesia.

11. Keasistenan Utama Manajemen Mutu
12. Keasistenan Utama Resolusi dan Monitoring
13. Keasistenan Utama I
14. Keasistenan Utama II
15. Keasistenan Utama III
16. Keasistenan Utama IV
17. Keasistenan Utama V
18. Keasistenan Utama VI
19. Keasistenan Utama VII

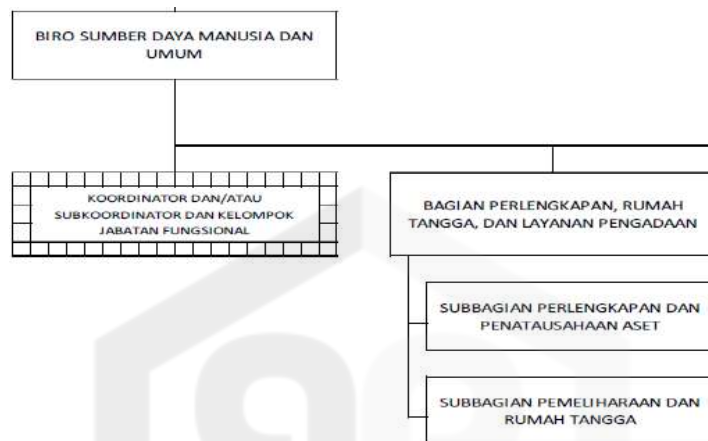
Pada Keasistenan mempunyai fungsi utama dalam penyelesaian laporan atau bidang pencegahan maladministrasi atau pengawasan. Sekretariat Jenderal sifatnya sebagai pendukung Ombudsman RI berdasarkan undang-undang No.37 tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia. Sekretaris Jenderal memimpin langsung Inspektorat serta Biro–Biro, fungsi pengadaan Sumber Daya Manusia seperti yang ditentukan ini agar dapat menjalankan semua tugas secara efektif dan efisien dengan optimal.



Gambar 5 Struktur Sekretariat Jenderal Ombudsman RI.

Sumber: Laporan Tahunan 2022 Ombudsman RI

Biro Sumber Daya Manusia dan Umum terdiri beberapa sub bagian salah satunya yaitu Sub Bagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga merupakan unit eselon II dibawah Sekretariat Jenderal. Berdasarkan Persekjen Ombudsman Republik Indonesia No.05 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. Adapun struktur Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Sebagai berikut:



Gambar 6 Struktur Organisasi Biro SDMU Ombudsman RI.

Sumber: Persekjen Ombudsman Republik Indonesia No.05 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia

Berdasarkan Persekjen Ombudsman Republik Indonesia No.05 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. Sub Bagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga tugas melaksanakan pengelolaan perlengkapan, penatausahaan aset, pemeliharaan dan rumah tangga, dan layanan pengadaan barang/jasa pemerintah.

**Tabel 4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Ombudsman Republik
Indonesia**

PEGAWAI NEGERI SIPIL				
Unit Kerja				
No	Unit Kerja	Pusat	Perwakilan	Jumlah
1	Sekretariat Jenderal	1	0	1
2	Inspektorat	18	2	20
3	Biro Perencanaan dan Keuangan	41	43	84
4	Biro Hukum, Kerja sama, dan Organisasi	26	2	28
5	Biro Administrasi Pengawasan Penyelesaian	19	3	22
6	Biro Hubungan Masyarakat dan Teknologi	29	7	36
7	Biro Sumber Daya Manusia dan Umum	52	59	111
Jumlah		186	116	302

Update tanggal 01 June 2024

Sumber: Data kepegawaian Ombudsman Republik Indonesia Tahun 2024

Hasil data terbaru total pegawai pusat di biro Sumber Daya Manusia dan Umum di Ombudsman RI berjumlah 52 Pegawai (ASN). Meski demikian, kondisi kurang ergonomis ataupun hal yang berkaitan K3 sangat dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada produktivitasnya namun tidak mengganggu pekerjaan bekerja tetapi tugas ataupun pekerjaan yang dilaksanakan kurang menghasilkan output maksimal, khususnya di biro tersebut, dibawah ini merupakan tabel target realisasi biro SDMU dalam upaya implementasi K3.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Tabel 5 Target dan Realisasi Aspek Manfaat Biro SDMU

No	Indikator Aspek Manfaat	Bobot	Target 2023	Realisasi	Capaian Bobot
1	Nilai pengawasan kearsipan	5%	93,15	93,24	4,66%
2	Nilai pengawasan kearsipan Lembaga	15%	79	82,18	12,33%
3	Indeks Sistem Merit	15%	334	342,5	12,84%
4	Nilai SAKIP Biro SDMU	10%	75	73,75	7,38%
5	Indeks tata kelola Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ)	10%	75	71,47	7,15%
6	Persentase Pemanfaatan Aset	10%	90%	91%	9,10%
7	Indeks Profesionalitas ASN	10%	71	81,27	8,13%
8	Indeks kepuasan pengguna layanan Biro SDMU	5%	3,2	3,2	4,00%
9	Tingkat Kepatuhan kode etik dan kode perilaku di Biro SDMU	5%	B	C	3,00%
10	Persentase tindak lanjut temuan BPK terhadap pegawai pada Biro SDMU	5%	100%	100,00%	5,00%
11	Rasio pegawai yang meningkat kinerjanya melalui coaching/mentoring/counseling (CMC)	5%	75%	90%	6,00%
12	Persentase tindak lanjut Unit Kerja atas temuan aduan dan saran Penjaminan Mutu	5%	100%	100%	5,00%
TOTAL					84,58%

Sumber: Laporan Kinerja Sumber daya Manusia dan Umum Ombudsman Republik Indonesia tahun 2023

Pada tabel 5 menunjukkan capaian target 2023 seharusnya di atas nilai 75 sementara target realisasi hanya mencapai nilai 71,47, Adapun kondisi tersebut Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) dikelola oleh bagian Rumah Tangga biro SDMU Ombudsman RI terkait penerapan keselamatan dan kesehatan Kerja pada tabel indeks berdampak kurang efektif dalam melakukan aktivitas kerja karena fasilitas belum memadai dan lingkungan belum ergonomis dalam membantu pekerjaan pegawai lebih efisien. Tampilan pada tabel 2 di bab I halaman 11 menjadi perhatian bagi peneliti tentang implementasi K3 dalam peningkatan produktivitas pegawai Biro SDMU Ombudsman Republik Indonesia.

B. Pembahasan

Peneliti melakukan wawancara terhadap 6 key informan yang bertanggung jawab terhadap program K3 di Ombudsman RI, wawancara tersebut dilakukan bertujuan menggali data ataupun informasi untuk mencapai tujuan penelitian yaitu dengan mengetahui serta memahami dan menganalisis penerapan, halangan, solusi dari K3 di Biro Sumber Daya

Manusia dan Umum Ombudsman Republik Indonesia. Wawancara dilaksanakan secara mendalam dan mempunyai tujuan menjawab pertanyaan perihal:

- 1) Mengetahui Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.
- 2) Menggali upaya apa yang harus dilakukan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia optimal.

Peneliti menyelesaikan kegiatan ke lapangan pada pertengahan Juli, adanya kegiatan ini peneliti juga melakukan telaah dokumen peraturan pemerintah, Undang Undang, dan regulasi dari lembaga penanganan khusus terhadap K3 di pemerintah atau swasta, Harapan yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan *insight* baru bagaimana implementasi K3 berjalan dengan baik dan benar untuk menciptakan pegawai yang sejahtera dalam bekerja dan berada dalam lingkungan nyaman, aman, dan produktif. Pengumpulan data terakhir yang ditemukan peneliti yaitu ada masalah pada penerapan K3. Misalnya, sistem hydrant tidak berfungsi, sprinkler air air tidak berfungsi, ruangan meja dan kursi belum ergonomis.

Peneliti dalam melakukan wawancara menyesuaikan pertanyaan berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun, terhadap penerapan peneliti menggunakan peraturan dari Kebijakan Standar Keselamatan dan kesehatan Kerja Permenkes No.48 Tahun 2016, untuk melihat hasil dari penerapan K3 tersebut peneliti menggunakan indikator dari ahli untuk mengetahui sejauh mana produktivitas di biro SDMU Ombudsman RI berdasarkan K3 yang sedang berjalan saat ini. Ada 10 indikator beserta pertanyaan tambahan untuk mengetahui bagaimana pihak instansi khususnya

di biro tersebut menjalankan K3, Berikut hasil pernyataan informan yang berperan sebagai bentuk dari pencarian data dan keterlibatan langsung dilapangan yang setelahnya dilakukan analisa:

1. Penilaian Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a) Penetapan Kebijakan

Pada aspek penetapan kebijakan terdapat 4 pertanyaan yang dibahas Peneliti bersama 3 informan, dari 4 pertanyaan tersebut Pertanyaan pertama membahas bagaimana Informan menilai kebijakan program K3 yang diterapkan di SDMU sekarang, hal ini agar mengetahui perspektif setiap informan mengenai kesesuaian kebijakan yang sudah ditetapkan, pernyataan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Disini kebijakan K3 berjalan dengan baik yaa dan juga kami melakukan beberapa tahun lalu kami pelatihan seperti kebakaran dan juga evakuasi di bogor serta memberikan surat edaran untuk memberikan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya K3 kalau ngga salah saya waktu itu dan itu sudah beberapa tahun lalu kalau ngga salah saya mas”

Pernyataan informan I menjelaskan bahwa peraturan sudah berjalan dengan baik, tambahan informan I menjelaskan beberapa tahun lalu melakukan pelatihan evakuasi kebakaran serta membuat surat edaran pemahaman program K3.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Untuk penetapan kebijakan disini ditetapkan oleh kepala biro SDMU, beliau sangat memerhatikan tentang K3 tapi juga kekurangan di gedung ini banyak dan disini perlu dilakukan peremajaan mengingat tempat bangunan ini digunakan untuk kerja.”

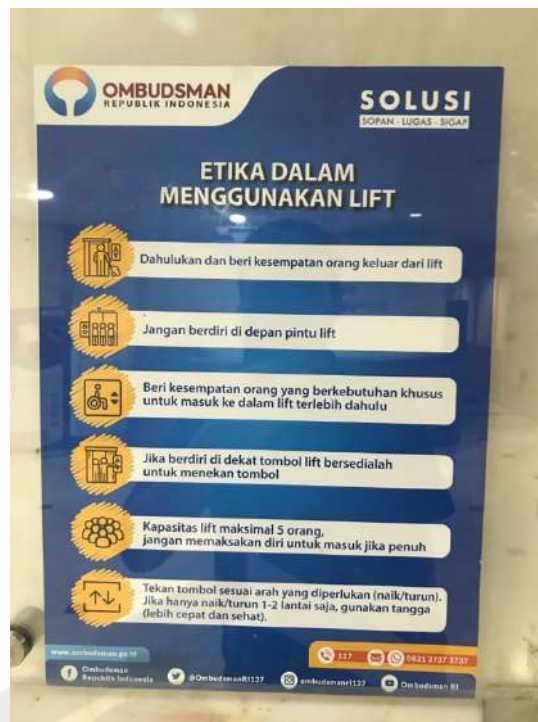
Penjelasan Informan II menjelaskan bahwa kebijakan langsung diputuskan oleh kepala biro sebagai yang memberi keputusan tertinggi dibawah kepala bagian, serta kebijakan berjalan baik namun masih ada yang perlu dilakukan perbaikan atau penambahan kebijakan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas atau kebutuhan terhadap penerapan K3. Keterangan informan II menguatkan pernyataan informan I

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Kebijakan K3 di sini sudah berjalan baik mas tapi masih ada beberapa hal yang perlu kami tingkatkan, pada bagian saya ini menangani pegawai jika mengalami kecelakaan kerja mas, kebijakan k3 yang kami lakukan pada bagian kami ini mas adalah seperti barusan saya sampaikan membantu pegawai untuk mendapatkan kesejahteraannya dari segi kesehatannya dengan diminta untuk bergabung ke BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan. Ini salah satu bentuk kebijakan yang kami terapkan sekarang”

Pernyataan informan III menjelaskan bahwa lingkungan Biro sendiri masih kurang penerapan kebijakan K3 walaupun sejauh ini sudah baik namun perlu adanya peningkatan di beberapa aspek. Tambahan keterangan informan III menangani kesejahteraan pegawai dengan menganjurkan semua pegawai ikut asuransi kesehatan pemerintah, hal ini merupakan salah satu bentuk upaya K3 dilakukan mereka untuk dapat menjaga kesejahteraan pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



Gambar 7 Kebijakan K3 di Lingkungan Kerja Ombudsman RI terhadap

Pada poin kedua mengenai cara yang dilakukan ketiga informan untuk melakukan sosialisasi kebijakan program K3 kepada seluruh pegawai di Biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Kita sosialisasi telah dilaksanakan sebelum covid-19, kita kumpulkan semua pegawai kami mengadakan sosialisasi peningkatan k3 khususnya pada masa covid-19, sesuai arahan dari arahan pak sekjen harus mengundang pihak luar yang berkompeten di bidang k3. Pada saat itu kami mengadakan perkumpulan dengan melalui media zoom. Pada di zoom itu kami memberikan arahan sosialisasi dengan bentuk materi-materi yang disampaikan dengan teori dari BNPB, Basarnas, dan lain-lain, pada saat covid-19 masuk ke Indonesia kami syukurnya menjalankan program itu dengan baik namun masih ada kekurangannya seperti fasilitas kantor kurang memadai terhadap k3 dan itu menjadi semacam masukan bagi kami. Pada saat sekarang walaupun kami masih ada kekurangan fasilitas tetapi kami berusaha

semaksimal mungkin terkait K3 di Indonesia Khususnya di biro SDMU itu sendiri. Dan sekarang sosialisasi baru kami lakukan adalah mengikuti latihan ke BNPB Bogor untuk belajar ilmu tentang penanganan kasus darurat seperti gempa bumi, kecelakaan bagi pekerja dan lain-lain, mungkin itu sih mas sejauh ini”

Penyampaian dari informan terkait sosialisasi K3 sudah dilakukan namun peningkatan sosialisasi terjadi pada saat masa pandemi, seiring berjalan waktu hingga sekarang masih dilakukan sosialisasi namun tidak *intense* seperti saat itu, hal ini mengungkapkan bahwa sosialisasi K3 berjalan dengan baik namun mengingat kondisi saat ini berubah maka kegiatan sosialisasi kurang seperti saat waktu tahun-tahun lalu, ungkapan dari informan juga sosialisasi yang berjalan sekarang dengan mengikuti kegiatan pelatihan K3 yang mereka ikut serta di luar daerah.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum :

“Beberapa kali kita lakukan terkait dengan K3 sendiri dengan mengundang pihak-pihak luar seperti swasta yang kompeten di bidang K3, lalu kementerian ketenagakerjaan kira-kira seperti itu mas”

Berdasarkan dari pernyataan Informan II menjelaskan bahwa sosialisasi dilakukan dengan kolaborasi dengan berbagai pihak swasta untuk mengikuti pelatihan K3, ungkapan Informan II juga menguatkan pernyataan informan I bahwa sosialisasi juga berjalan dengan baik.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Kita disini ada mcu (Medical check up) mas tapi dilaksanakan 2 tahun sekali semua pegawai baik pusat maupun perwakilan termasuk biro sdmu sendiri di Ombudsman RI, dari mcu bisa diketahui penyakitnya lalu diobat, hal ini juga bentuk sosialisasi kami kepada pegawai di biro SDMU mas ”

Pernyataan dari Informan III juga menguatkan Informan I dan II sebagai upaya menjalankan K3 sosialisasi dilakukan dengan melakukan pengecekan kesehatan harapannya untuk mengetahui kondisi pegawai agar dalam kondisi sehat baik dalam bekerja.



Gambar 8 Poster Skrining Kesehatan insan Ombudsman RI tahun 2023

Pertanyaan poin ketiga merupakan penjelasan peran atau partisipasi informan dalam proses penetapan kebijakan K3, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Peran saya sangat vital karena dalam kebijakan saya kepala yang menangani K3 berusaha untuk supply data, mencari data, dan dapat ide saya susun bersama teman-teman sub bagian perlengkapan dan rumah tangga lalu saya menyerahkan ke ibu Karo untuk di review dan nantinya akan diserahkan ke pak sekjen, tapi sebelum diserahkan ke pak sekjen saya coba minta saran dan masukan dari teman-teman lain seperti ke bagian keasistenan, biro hukum kerja sama dan Organisasi dan lain-lain setelah itu baru saya serahkan ke Sekjen bisa dibilang yang kami lakukan itu namanya Pra kebijakan”

Pernyataan Informan I bahwa peran sangat penting untuk menciptakan K3 berjalan yaitu mencari informasi dan data untuk dijadikan

bahan rancangan regulasi dan juga menyusun sesuai kebutuhan untuk akhirnya diserahkan kepada kepala biro sebagai aturan-aturan baru K3 di instansi atau Biro SDMU.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Kami terkait sarana dan pra sarana jadi menyediakan alat-alat yang kurang itu bagian saya yang harus memenuhi baik itu apar, hydrant, kotak K3, lalu menginisiasi tindakan serta membuat SOP atau teknis yang sifatnya preventif dan itu saya ikuti sesuai arahan pimpinan saya mas kira-kira begitu ”

Pernyataan Informan II bahwa posisi beliau sebagai penyedia kebutuhan sarana dan prasarana, dan juga mengikuti arahan dari pimpinan untuk merancang aturan SOP sebagai arahan atau peringatan kepada pegawai agar implementasi K3 di instansi maupun biro SDMU berjalan dengan baik.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Partisipasi saya yaitu mengikuti perintah pimpinan supaya pegawai dengan baik perlu diperhatikan kesehatannya, hal apasih yang dilakukan dan barusan sudah saya sampaikan mas yaitu dengan MCU karena dengan kegiatan itu memberikan manfaat kepada seluruh pegawai bukan hanya pegawai SDMU saja dan untuk melakukan ini yang kami lakukan dengan menghubungi atau mencari rumah sakit yang murah seperti rumah sakit pemerintah kecuali para atasan-atasan ini karena mereka ngga mau yang jauh-jauh dari kantor itu mas partisipasi saya bagian itu. ”

Pernyataan informan III menjelaskan bahwa upaya dalam menjalankan K3 beliau melaksanakan program kesehatan pegawai dengan pemeriksaan kondisi kesehatan pegawai dan juga koordinasi dengan Informan I dan II sebagai upaya menjalankan program K3 dapat memberikan manfaat bagi pegawai”

Poin keempat yaitu tentang peraturan di mana informan memberikan regulasi seperti apa yang ditetapkan dalam kebijakan K3 saat ini di Biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Mungkin dalam bentuk surat edaran contohnya peraturan terkait dengan regulasi gempa bumi dan itu kami masukkan lewat SOP dan kami membuat panduannya, begitu juga dengan lift, kebakaran, dan kami membuat PO yaitu peraturan Ombudsman itu semua mencakup dan ini baru konsep, maka dari itu saya sampaikan sebelumnya bahwa saya posisi sangat vital dimana saya mencari data, supply data tadi untuk peraturan ini dapat di tetapkan dan ini nanti disampaikan ke atasan. Namun sebagai bentuk preventif makanya saya bilang membuat surat edaran dulu sebelum yang resminya yang sudah dalam bentuk rangkaian keseluruhan dalam bentuk PO dapat tercapai dan disahkan”

Berdasarkan pernyataan Informan I bahwa penetapan dan ketetapan kebijakan peraturan K3 dengan membuat surat edaran, adanya surat edaran menjadi suatu bentuk kepedulian terhadap pegawai agar tetap selalu waspada dan mengikuti peraturan K3 yang sudah dibuat, namun dalam bentuk peraturan resmi belum tercapai, hal ini menjadi upaya Informan I agar realisasi dalam bentuk peraturan resmi instansi dapat disahkan.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Jadi kebijakan K3 yang sedang kami tetapkan disini seperti hari libur kami membuat kebijakan semua perangkat elektronik yang bisa mengakibatkan kebakaran bisa di switch off itu di pusat di perwakilan melakukan gerakan penghematan listrik upaya untuk mengurangi beban kelistrikan yang dapat berpotensi kebakaran mungkin baru itu sih mas sekarang ini lewat himbauan secara verbal saja yang kami sampaikan waktu itu melalui media zoom”

Pernyataan yang disampaikan Informan II regulasi secara edaran belum ada namun hanya melakukan himbauan sebagai bentuk penerapan K3 terhadap lingkungan kerja dengan menyampaikan secara verbal, karena peraturan resmi dalam rancangan dan belum disahkan.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Seperti yang sudah saya sampaikan di awal mas kebijakan yang ditetapkan adalah semua pegawai harus masuk keanggotaan asuransi kesehatan pemerintah yaitu BPJS, jadi semua harus membayarkan ngga boleh terlambat bayar jadi kalau terlambat bayar, karena biaya bayarnya juga sudah dimasukkan ke dalam gajinya untuk bayar harus masing-masing pegawai diminta untuk tidak boleh gagal bayar, BPJS juga kami bagi mas Pada BPJS ketenagakerjaan itu hanya pada pegawai asisten, tenaga pendukung dan 9 anggota Ombudsman RI tapi memang ngga harus ikut serta tetapi diminta untuk masuk asuransi supaya apabila terjadi kecelakaan sudah terjamin oleh oleh negara karna dana negara yang keluar lewat BPJS ketenagakerjaan termasuk Pegawai PNS. Intinya semua harus masuk dalam BPJS dan bagi pegawai yang ada asuransi diluar BPJS itu di luar tanggungan kami mas”

Berdasarkan Informan III kebijakan yang dilakukan beliau terhadap K3 dengan menghimbau pegawai untuk berpartisipasi dalam asuransi kesehatan pemerintah, penetapan ini juga merupakan upaya informan untuk menjalankan K3 untuk memberikan kesejahteraan pegawai dari segi upaya menjaga kesehatan pegawai.

Hasil analisis yang ditarik dari keterangan ketiga informan terkait aspek penilaian kebijakan program K3 di biro SDMU berjalan dengan baik namun masih perlu adanya peningkatan dan perbaikan agar menghasilkan penerapan yang lebih baik untuk menunjang kinerja pegawai biro SDMU, hal itu dikuatkan oleh pernyataan ketiga informan. Pada upaya sosialisasi kebijakan K3 dengan mengikuti turut serta melakukan pelatihan K3 bersama pihak kompeten di bidang K3, serta menghimbau pegawai untuk melakukan pemeriksaan kesehatan pegawai.

Selanjutnya peran informan dalam menyusun kebijakan penetapan proses K3 bahwa informan I merumuskan ide, atau mendapatkan data secara tersusun untuk diajukan kepada pimpinan yaitu kepala biro agar dapat menerapkan program K3, informan II sebagai penyusun rancangan

dan penyedia sarana dan prasarana berdasarkan arahan pimpinan, informan III mengikuti instruksi pimpinan dari segi kesejahteraan pegawai dengan melaksanakan program kesehatan sebagai upaya penerapan program K3. Terakhir Peraturan program K3 yang ditetapkan sekarang pada instansi dengan membuat surat edaran menyesuaikan kondisi kebutuhan dan ketentuan, dalam bentuk resmi disampaikan sedang dalam proses untuk disahkan. Bentuk regulasi ataupun Surat edaran dapat dilihat di lampiran.

b) Perencanaan

Pada aspek perencanaan terdapat 3 pertanyaan yang dibahas Peneliti bersama 3 informan, Poin pertama membahas biro bagaimana SDMU dalam melakukan penyusunan program K3 untuk mengetahui proses dalam menghasilkan suatu kebijakan untuk diterapkan, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum

“Iya mas jadi kami menyusun perencanaan sesuai dengan kebutuhan mas dan kami berusaha semaksimal mungkin untuk memaksimalkan sesuai dengan yang ada mengingat gedung tua jadi kami hanya menyusun perencanaan yang hanya memungkinkan saja dan itu bersifat sementara tapi kami juga punya perencanaan dimana nantinya jika gedung ini sudah diremajakan seluruh aspeknya maka kami juga akan ada penambahan khusus untuk membantu semua pegawai agar dapat menjaga keselamatan dan kesehatannya dalam bekerja yang baru ini kami mau melakukan pergantian fasilitas lift dimana lift ini sudah lama bahkan usianya 10 tahun lebih, nah kami berusaha membuat rencana untuk mengganti lift dimana lift ini bisa juga digunakan untuk pegawai atau tamu yang mengalami kondisi disabilitas dan realisasi perencanaan kami juga terkendala dengan SDM dan anggaran mas maka dari itu mas.”

Pernyataan dari informan I menjelaskan dalam perencanaan melihat seluruh aspek di biro-biro maupun instansi untuk melihat kebutuhan yang

diperlukan, dalam perencanaan tersebut saat ini mengerjakan perencanaan untuk menggantikan lift dengan model terbaru yang juga ukurannya lebih besar dan bisa digunakan oleh penyandang disabilitas ,hal ini menjadi perencanaan program K3 sedang berjalan untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan semua pegawai Ombudsman RI maupun biro SDMU.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Disini kami melakukan kebijakan dengan menyusun aturan dan edaran salah satunya seperti menempel kebijakan setiap pintu lift harus ada kursi roda itu bentuk percepat evakuasi kalau ada yang beresiko dengan kesehatan, terpleset, atau jatuh kami mau menyediakan itu, kedepanya kami mau pasang lift yang bisa digunakan dengan tandu seperti di rumah sakit itu salah satunya terus untuk ergonomis kita mulai memilih kursi dan meja yang nyaman, karena kondisi kursi dan meja disini masih kurang memadai mas”

Keterangan yang disampaikan Informan II menguatkan informan II dimana menjelaskan sedang menyusun perencanaan penggantian lift untuk diajukan ke kepala biro dan pimpinan selanjutnya, serta informan juga menambahkan untuk perencanaan menambahkan edaran baru untuk meningkatkan implementasi K3 agar lebih baik dari sebelumnya.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Setiap awal tahun kita mendata pegawai berapa orang yang ada di ORI perlu dibiayai untuk iuran BPJS kalau pegawai berkurang nilainya kita kurangi begitu juga sebaliknya, jadi begitu perencanaannya dan betul-betul harus sesuai angkanya berdasarkan kebutuhannya dan itu penyusunannya menjelang awal tahun menuju pergantian tahun baru dan setorannya setiap bulan setiap terima gaji mas”

Perencanaan di biro SDMU disampaikan Informan III juga menjalankan pendataan terhadap semua pegawai untuk terdata dalam asuransi kesehatan pemerintah yang diadakan biro SDMU, dijelaskan informan bahwa kegiatan perencanaan tersebut diadakan menjelang masuk tahun baru agar pada saat awal tahun perencanaan berjalan sesuai

perencanaan yang sudah ditetapkan.

Poin Kedua meminta penjelasan kepada informan kendala-kendala dan faktor yang menjadi pertimbangan untuk menyusun program K3, pernyataan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kendala kami itu seperti yang kami bilang sebelumnya mas yaitu ada di anggaran mas, kedua juga faktor posisi gedung dimana gedung sudah tua dan gedung ini masih perlu ditingkatkan lagi fasilitasnya, kami juga sering sekali mengajukan untuk perbaikan dengan menyusun dari perencanaan itu mas, banyak sekali yang harus kami benahi di gedung ini mengingat banyak sekali masukan dan juga saran dari teman-teman pegawai bukanya hanya pegawai biro SDMU saja melainkan pegawai di biro lain. Kalau di analogi yaa ibarat tubuh manusia gedung ini hanya kita kasih obat saja mas, jadi maksudnya kami hanya melakukan peremajaan kecil-kecilan saja sementara ini. Lalu juga di prioritas mas di mana ada hal lain yang di prioritaskan mengingat anggaran yang kami dapat dari pusat hanya terbatas mas dan yang terakhir ada di SDM yang tidak kompeten, kami disini beberapa ada pegawai yang kompeten di bidang K3 namun tidak banyak hanya sekitar 2 atau 3 tenaga pendukung kami sebutnya itu mas status pegawainya disini hanya tenaga pendukung yang benar-benar pegawai berkompeten bidang K3 belum ada mas namun kami berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan K3 disini mas.”

Berdasarkan informasi yang disampaikan Informan I kendala yang dialami yaitu anggaran, sementara yang dilakukan untuk saat ini informan hal-hal kecil saja yang diusahakan untuk menjalankan K3 secara maksimal. kendala kedua yang terjadi adanya pegawai yang masih belum kompeten di bidang K3 hal ini menjadi penghambat penerapan K3 berjalan dengan baik, maka hal tersebut Informan I menurunkan beberapa pegawai untuk mengikuti beberapa kegiatan pelatihan, seminar yang berhubungan serta mengundang narasumber kompeten yang ahli di bidang K3. Kendala terakhir yang menjadi faktor penyusunan program K3 yaitu bagian perlengkapan dan rumah tangga telah menyusun beberapa aspek yang menjadi pertimbangan untuk implementasi k3 berjalan tetapi adanya

masuk dan saran dari pihak-pihak lain menjadi menyusun ulang dan hal tersebut waktu menjadi bertambah sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan hal tersebut.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kendalannya sih kami ada pada harga barang yang mahal terus ada anggaran di disini belum dapat mempunyai untuk memenuhi kebutuhan K3, seperti sekarang pada tahun ini kami harus memenuhi kebutuhan pada lift hanya kendalanya di anggarannya mas belum bisa terealisasi, dan juga beberapa lainnnnya terkait K3 yang mau kita adakan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai serta tak terlepas juga di Biro SDMU mas”

Pernyataan dari informan II menguatkan Informan I yaitu masalah anggaran dimana Informan II menjelaskan produk atau brand yang akan dibeli mempunyai harga yang mahal sehingga pengadaan kebutuhan untuk penerapan K3 kurang berjalan dengan baik.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Kalau kendala sih ada ya seperti ada tawar menawar nilai anggaran maksudnya misalnya pada saat rapat membahas anggaran untuk kebutuhan ini ada yang meminta untuk mengurangi karena mengingat adanya kebutuhan prioritas lain di lembaga ini, dan hal ini kami melakukan koordinasi dengan yang mengolah BPJS tersebut, ketika kami menyesuaikan angka ternyata disana maksudnya BPJS berbeda kan jadi ngga cocok makanya kami harus tetap selaraskan hal itu, intinya balik masalah anggaran ajasih mas tentang K3 baik di biro SDMU maupun satu instansi gedung ini mas”

Pernyataan dari Informan III menjelaskan kendala yang dialami yaitu anggaran, anggaran menjadi hal utama dalam pengadaan suatu perencanaan, dan hal ini diperkuat juga oleh Informan I dan Informan II.

Poin ketiga perihal realisasi tidak tercapai namun di rencana sudah tersusun untuk program K3, hal ini untuk mengetahui bagaimana proses-proses dalam mewujudkan perencanaan program K3, berikut keterangan informan:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Sering mas contohnya kebutuhan lift dimana lantai kami disini ada 7 dan banyak sekali pegawai yang menggunakan lift namun belum diganti, terus di sini sparkling air itu mas tidak berfungsi kami juga perlu menggantinya mengingat sudah tidak bisa dipakai dan perlu diganti dan juga alat-alat hydrant disini sudah berusia lebih 20 tahun karena belum diganti makanya kami banyak sekali mengajukan perencanaan yang sudah disusun tapi ngga terealisasi anggarannya sendiri itu bisa sampai miliaran mas karena butuh untuk 7 lantai kan mas termasuk di biro SDMU juga, semua itu kembali lagi ke prioritas sesuai arahan ibu karo mas ”

Pernyataan terhadap realisasi yang tidak tercapai Informan I menyampaikan sering terjadi karena masalah anggaran yang menjadi acuan dan perencanaan yang kurang diperhitungkan sehingga pada yang sudah tersusun dalam rencana tidak tercapai.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Ada mas seperti kita disini ingin sekali adanya kasur evakuasi yang mau kita beli tapi karena kendala anggaran jadi ditunda dulu mas lalu kita disini punya slot untuk menempatkan dokter karena ruangan fasilitas dokter belum dipenuhi jadi belum bisa jadi dan kemungkinan rekrutmen akan dibuat tahun-tahun kedepan dengan dokter berstatus PNS dan tidak boleh swasta, kalau anggaran sudah ada serta di isi juga sarana dan prasarana ketika itu sudah terwujud maka dapat direalisasikan, intinya kembali lagi ke anggaran mas, begitu mas ”

Pernyataan dari Informan II menguatkan Informan I dimana menjelaskan sudah terencana seperti sarana dan prasana untuk implementasi K3 tidak tercapai mengingat masalah anggaran menjadi hal utama menjadi penghambat implementasi K3.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Kalau rencana sih beberapa kali pernah terkendala tapi kami berusaha untuk bisa menjalankan hal tersebut mengingat pengelolaan saya di bidang K3 biro SDMU sebagai pengelolaan kesehatan pegawai harus dilakukan karena ini berkaitan dengan nyawa seseorang jika

terjadi kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja mas”

Pernyataan Informan III menguatkan dari informan I dan Informan II dimana pernah terjadi perencanaan yang tidak terealisasi namun tidak terlalu sering, karena sudah masuk dalam perencanaan dan harus dilaksanakan mengingat masalah kebutuhan dan keperluan untuk semua insan Ombudsman RI.

Hasil analisis pada keterangan ketiga informan terkait aspek perencanaan program K3 bahwa perencanaan sudah dilaksanakan dengan banyak susunan rencana untuk diterapkan namun adanya hambatan pada anggaran dan kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi K3 menyebabkan proses perencanaan kurang berjalan dengan baik.

c) Pelaksanaan

Aspek pelaksanaan terdapat enam informan untuk diwawancara dengan empat pertanyaan yang diajukan, Poin pertama mengetahui program K3 yang sedang berjalan di Biro SDMU Ombudsman RI, berikut keterangan Informan:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kami menjalankan sesuai dengan surat edaran jadi kami punya sekuriti di surat edaran kami minta untuk semua lampu dimatikan dan surat himbauan juga sebelum pulang matikan perangkat kelistrikan di biro SDMU, dan kami budayakan semua tim untuk selalu di check yang sifatnya ancaman-ancaman yang berpotensi risiko bahaya mungkin itu baru program K3 kami yang berjalan dengan baik dan sebenarnya masih banyak yang harus kami lakukan terkait pelaksanaannya cuma pada di rancangan kami terhambat, kalau sebaliknya bisa lebih maksimal lagi mas”

Pernyataan informan I bahwa pelaksanaan sudah berjalan dengan baik namun masih perlu adanya peningkatan pelaksanaan yang harus dilakukan dan hal itu menjadi catatan untuk ke depan dapat lebih

ditingkatkan dari sebelumnya.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Kadang kita buat tim mas seperti tim pengawas jadi kayak kita ada waktu-waktu berkala untuk melakukan pengecekan alat-alat Hydrant, kotak K3 secara rutin dan lain-lain, kita juga mau mengganti kabel-kabel listrik di biro sdmu sebagai bentuk peremajaan lingkungan dengan program K3 sebagai fokusnya”

Pernyataan Informan II menguatkan Informan I bahwa masih ada yang harus perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan implementasi K3 khususnya disini Informan II menjelaskan perlu pembaharuan sarana dan prasarana yang menjadi fokus Informan II.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Saya pikir di biro berjalan sesuai dengan aturan karena disini juga penanggung jawab K3 karena kalau tidak berjalan sesuai aturan maka kami bisa dilaporkan atau dituntut, namun masih ada kekurangannya karena kesadaran diri karena belum kena musibah saja mas namun ada beberapa pegawai peduli terhadap K3, intinya secara aturan memang berjalan walaupun belum sepenuhnya secara penerapannya mas”

Keterangan informan III menguatkan Informan I dan Informan II dimana pelaksanaan K3 sudah berjalan dengan baik dan sesuai aturan yang ditetapkan, namun penerapan juga masih belum berjalan dengan baik karena adanya pegawai yang kurang peduli tentang kesadaran pentingnya penerapan K3 yang dapat menunjang pekerjaannya agar produktif. Keterangan Informan III juga menjelaskan ini penerapan sudah berjalan sesuai dengan aturan namun belum sepenuhnya.

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Kalau di biro selama saya disini dari tahun 2019 sejauh ini belum ada sosialisasi yang terkait program K3, mungkin sudah ada tapi belum ada lanjutan kira kira begitu mas “

Pernyataan Informan IV menguatkan Informan I,II, dan III keterangan yang disampaikan penerapan berjalan baik, selama Informan bergabung pada 2019 menjelaskan bentuk sosialisasi belum ada terkait K3, pada poin tersebut terbalik dengan pernyataan Informan I, II, dan III dimana sosialisasi sudah dijalankan namun belum sepenuhnya karena adanya kendala.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Disini sebenarnya K3 berjalan disini belum berjalan dengan baik artinya masalah keselamatan dan kesehatan sekarang hanya menjadi individual saja begitu mas. Ya sudah kalau kerja safety first nya itu diri kita sendiri saja, Pada gedung ini hanya menyediakan beberapa sarana aja untuk untuk pencegahan seperti adanya APAR (Alat pemadam Api Ringan) di tiap lantai seperti itu, terus ya banyak sih beberapa peralatan gedung ini yang tidak berfungsi misalnya hydrant untuk kebakaran, lalu panel kita yang sudah tua dan lain-lain jadinya ya kita berharap satu doa agar aman saja dan dua waspada diri kalau misalnya pegawai terjadi kecelakaan atau bencana dapat menimbulkan korban.”

Pernyataan informan V terkait pelaksanaan K3 belum berjalan dengan baik, informasi yang disampaikan bahwa penerapan K3 hanya menjadi individual saja, pada sarana dan prasarana sudah ada namun kurang berfungsi mengingat masih menggunakan peralatan yang lama, hal ini juga menguatkan Informan II, di mana perlu segera dilakukan peremajaan harapannya agar dapat meningkatkan penerapan K3 berjalan baik.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“ Ombudsman RI ini belum ada yang benar-benar khusus fokus ke K3 bukan penerapan K3 disini ngga ada tapi kita itu pelaksanaannya secara terpisah gitu meskipun tujuannya benar-benar ya sama ya terkait K3 ini cuman kita tuh kegiatannya terpisah contohnya untuk kesehatan ini kita ada di bagian kesejahteraan itu. Kebetulan aku juga di tim ke kesejahteraan, programnya itu sendiri kita itu suka rutin untuk pegawai selalu rutin cek tes urine untuk tes narkoba terus ada MCU juga 30 ya itu MCU dan itu seluruh insan Ombudsman RI”

Pernyataan Informan IV menjelaskan bahwa penerapan K3 belum benar-benar fokus, pada penerapan K3 yang fokus dilakukan pada unit kerja Informan yaitu mengadakan program kesejahteraan sebagai bentuk penerapan K3 bukan hanya biro sdmu namun juga satu instansi gedung Ombudsman RI, secara peraturan sudah dilakukan namun belum sepenuhnya, dan pernyataan Informan VI juga menguatkan pernyataan Informan I, informan II, informan III, dan informan IV.



Gambar 9 Petunjuk penempatan Kotak P3K, APAR, dan Jalur Evakuasi

Poin kedua tentang mengetahui tentang pernah terjadinya suatu pelaksanaan yang tidak sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan, berikut keterangan informan:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Itu waktu pelaksanaan sarpras mas (Sarana dan Prasarana) jadi kelengkapan untuk membantu pegawai agar lebih ergonomis seperti bangku masih belum kami ganti lalu tempat susunan masih ada yang kurang itu tidak tercapai mas jadi kami terkait program K3 sempat terjadi mas dan itu tertuang pada laporan tahunan kami mas dan hanya sejauh ini pada pelaksanaan kami berusaha semaksimal mungkin yang ada saja juga mas”

Pernyataan informan I mengungkapkan pernah terjadinya pelaksanaan K3 yang tidak sesuai dengan perencanaan tentang sarana dan prasarana, Informan I mengungkapkan memaksimalkan penerapan K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kalau itu belum pernah kita alami sejauh ini tentang pelaksanaan yang tidak sesuai rencana tapi sebaliknya rencana tetapi pada pelaksanaannya tidak sesuai itu kami sering alami mas, paling kalau ngga terlaksana itu karena biasanya masalahnya anggaran yang tidak tersedia”

Pernyataan Informan II menjelaskan tidak pernah terjadi kondisi tersebut, namun sebaliknya yaitu rencana yang tidak sesuai dengan pelaksanaan, masalah tersebut terhambat karena masalah anggaran.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Saya pikir sudah sesuai sih mas tapi beberapa hal memang juga harus perlu kami tingkatkan lagi mas terlepas dari kesehatan seperti BPJS ya, yang lain-lain juga ada perlu peningkatan mas karena setahu saya aspek K3 itu untuk mensejahterakan pegawai kan banyak juga mas, makanya saya bilang seperti itu, kira-kira begitu mas”

Pernyataan informan III menjelaskan bahwa tidak pernah terjadi karena semua yang dilakukan sudah sesuai berdasarkan perencanaan untuk dilaksanakan dan hal tersebut menguatkan pernyataan Informan II

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Sejauh ini sih karena perencanaan itu yang mengadakan bagian Pemeliharaan dan rumah tangga, secara spesifik saya kurang tahu pelaksanaan seperti apa yang berdasarkan dari rencana, sejauh yang saya tahu sebagai tata usaha di biro ini K3 secara general memang ada belum terlaksana dengan baik seperti sarana dan prasarana masih kurang dan saya memberikan masukan dan saran untuk membantu program K3 berjalan sesuai dengan baik mas”

Pernyataan Informan IV menjelaskan bahwa untuk secara detail pelaksanaan yang tidak sesuai dengan rencana kurang mengetahui, namun secara langsung melihat kondisi lingkungan kerja pelaksanaanya K3 belum berjalan dengan baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Kurang lebih 2015 atau 2017 saya lupa waktu itu kita mau menghidupkan kembali hydrant kita kan untuk pencegahan itu sudah direncanakan dan saya tahu karena atasan saya yang sampaikan, tapi tidak jadi saya juga enggak tahu kenapa karena waktu itu saya baru masuk di instansi ini jadi enggak kurang paham lah seperti itu kemudian lagi pergantian instalasi kabel karena kan di sini yang banyak itu sudah kabel-kabel itu usianya sesuai dengan gedung ya sekitar 10 sampai 15 tahun lebih itu harus melakukan pergantian, itu tapi lagi-lagi tidak terjadi seperti itu karena kan kita tahu kabel dengan usia yang usia yang udah lama mungkin kualitasnya bakal turun seperti itu.”

Pernyataan Informan V menjelaskan bahwa pernah terjadi pelaksanaan yang tidak sesuai direncanakan, hal ini menguatkan pernyataan Informan I. Perencanaan sudah dilakukan untuk mengganti sarana dan prasarana dan juga beberapa panel-panel penting untuk kelistrikan di biro, namun hal itu tidak jadi terlaksana dan penyebab tidak terjadinya pelaksanaan tersebut Informan tidak mengetahui.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Itu sering-sering terjadi buka-bukaan saja yaa sering banget terjadi karena di sini itu selama pengalaman aku kerja di sini ya benar-benar semuanya itu dinamis banget sangat-sangat dinamis kita kan di awal di akhir tahun itu menjelang awal tahun pasti selalu bikin dokumen perencanaan. Kita udah merencanakan selama 1 tahun kedepan itu bagaimana sudah kita susun gitu ya dengan indikator-indikator yang ada dengan hasil-hasil evaluasi sebelumnya. Nah tapi di jalan di tengah jalan tuh kadang enggak sesuai sama perencanaan salah satunya faktor anggaran karena terbatas juga anggarannya, jadi Kita tuh mengutamakan kegiatan-kegiatan yang bisa dijalankan tuh yang free dulu gitu Kita cari-cari dulu kegiatan yang free bisa dijalankan tanpa menggunakan anggaran terus ada juga kadang intervensi dari pimpinan begitu karena adanya prioritas yang dilakukan terus banyak sih faktor-faktornya lah kurang lebih itulah mas”

Pernyataan Informan VI menjelaskan sangat mendalam, Informan menjelaskan adanya pelaksanaan yang tidak sesuai rencana karena kondisi biro dinamis, dimana adanya hal yang lebih penting harus dilakukan atau di prioritaskan, dan juga inofrman menjelaskan bahwa susunan rencana berdasarkan hasil evaluasi dan masukan ataupun saran dari berbagai pegawai sudah terangkum namun pelaksanaan tidak berjalan sesuai rencana karena kurangnya memperhatikan anggaran. Hal ini menjadi pelaksanaan K3 menjadi terhambat dan pernyataan tersebut juga menguatkan Informan I dan V dimana juga menyinggung masalah anggaran terhadap implementasi K3 berjalan sesuai rencana.

Poin kedua peneliti menggali informasi cara mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program K3, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Jadi untuk kendala terkait K3 jadi kita terus memantau meminta tolong kepada orang yang ahli dengan melakukan pengecekan, lift juga sekali 2 bulan untuk terus diperiksa dan kembali lagi terbentuk dengan anggaran, hanya sebatas itu saja mas sejauh ini, kami juga mengusulkan terhadap kendala ini kepada atasan. Kami selalu

mengusulkan terus untuk dapat hal yang terkendala ini baik itu diterima atau ngga nanti kembali ke atasan saya juga mas juga ngga mau tahu yang penting saya berusaha sebaik mungkin”

Pernyataan informan I menjelaskan untuk mengatasi kendala pelaksanaan dengan meminta pihak luar yang kompeten di bidang K3 untuk melakukan pemeriksaan secara rutin, Informan menyampaikan bahwa pemeriksaan tersebut juga membutuhkan anggaran yang besar, maka kendala implementasi K3 menjadi terhambat karena anggaran.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kendala biasanya kita coba minta bantuan pihak luar mas yang mempunyai kompetensi di bidang hal tersebut semisal latihan emergency kita minta tolong ke dinas kebakaran kita juga kolaborasi buat latihan evakuasi kebakaran tata cara pemadaman seperti itu, terus kalau pihak tenaga kerja juga kami berikan sosialisasi yang sifatnya reminder untuk dapat menjalankan pelaksanaan dan meminimalisir jika terjadi suatu kendala di biro SDMU maupun satu gedung ini mas terakhir kami juga menyediakan fasilitas lain seperti medical check up yang dimana sangat kami perhatikan sebagai upaya untuk mencegah atau tindakan preventif kami agar kesejahteraan pegawai dari segi kesehatannya terjaga dengan baik mas”

Pernyataan Informan II menguatkan Informan I dimana menjelaskan pada pelaksanaan jika terjadi kendala meminta pihak luar untuk melakukan pemeriksaan gedung setiap beberapa bulan atau tahun. Namun keterangan juga ditambahkan Informan II yaitu pihak luar diminta bukan saja hanya untuk memeriksa kondisi ruangan biro namun juga menjadi narasumber untuk pelatihan K3 yang bertujuan memberikan edukasi dan ilmu tentang keselamatan kerja.

Informan menjelaskan upaya lain dilakukan yaitu dengan memberikan sosialisasi yang bersifat untuk mengingatkan pegawai untuk tetap selalu waspada terhadap kondisi lingkungan kerja yang dapat

membahayakan nyawa pegawai, terakhir menambahkan upaya pelaksanaan program K3 melakukan *medical check up*, hal ini dilakukan untuk mencegah penyakit akibat kerja dan membantu pegawai agar sejahtera terhadap kondisi kesehatannya.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Mungkin yang bisa saya bilang dengan menyusun rencana mas terkait sosialisasi K3, karena sosialisasi K3 masih kurang diperhatikan oleh pegawai, seperti yang saya bilang tadi mas, manusia ngga akan berubah sebelum kena bencana, nah hal ini menjadi perhatian saya untuk menghadapi kendala-kendala tersebut dengan menyusun rencana sebagai bentuk tindakan antisipasi jika terjadinya kendala pada proses pelaksanaan K3”

Pernyataan Informan III menjelaskan bahwa pelaksanaan K3 butuh perencanaan terkait sosialisasi sebagai wujud mengatasi kendala agar K3 dapat berjalan dengan baik, disamping itu informan menambahkan penjelasan bahwa pegawai tidak akan mengalami perubahan sikap untuk sadar pentingnya K3 sebelum terkena kecelakaan kerja ataupun bencana saat bekerja. Secara keseluruhan Informan menegaskan bahwa sosialisasi dibutuhkan bukan untuk sekedar mengingatkan pegawai tetapi agar pegawai dapat turut berpartisipasi keseluruhan untuk dapat menjalankan program K3 secara seksama bukan hanya biro namun seluruh pegawai di instansi Ombudsman RI.

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Kendala mungkin kurangnya pengembangan kompetensi pegawai dalam menangani K3 masih belum ada hanya beberapa orang saja, lalu anggaran yang di mana menjadi hambatan kami untuk dapat menciptakan program K3 berjalan dengan baik mas “

Pernyataan Informan IV menjelaskan bahwa mengatasi kendala dengan memperbanyak kompetensi bidang K3 untuk pegawai agar menunjang kinerja mereka saat bekerja maupun membantu mereka agar dapat menjaga diri ketika adanya bencana ataupun kecelakaan kerja. Informan menambahkan bahwa anggaran merupakan hambatan dalam

kendala yang terjadi saat sekarang ini, Pernyataan Informan tersebut juga menguatkan Informan I, Informan II, dan Informan III

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

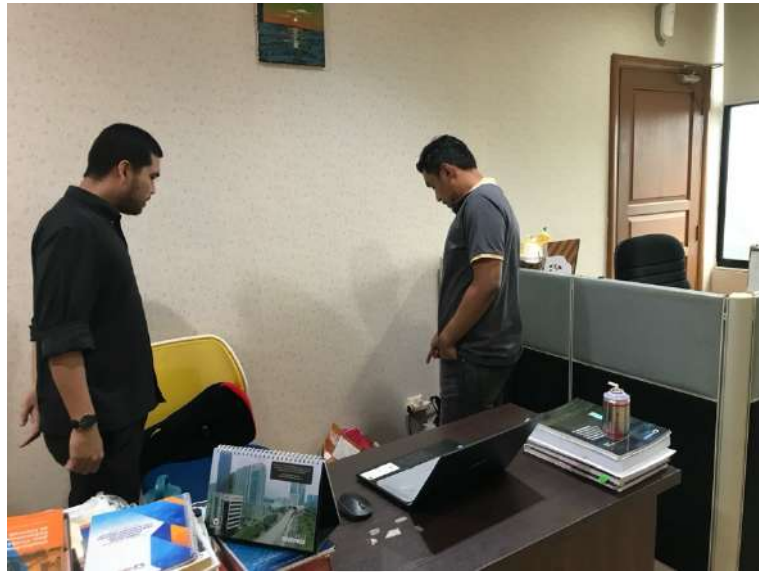
“Kendala disini banyak mas disini sarana dan prasana masih kurang, panel-panel yang harus diganti, kursi dan bangku harus diganti karena kurang ergonomis dan saya hanya bisa memberikan saran kepada atasan saya,, lalu pencegahan disini belum dilakukan mas tinggal tunggu rusak dulu baru diganti, intinya mas kondisi K3 di biro ini selagi belum urgent belum dilakukan pergantian atau peremajaan”

Pernyataan Informan V menjelaskan sarana dan prasarana menjadi kendala pelaksanaan K3 dimana butuh peralatan yang baru untuk menunjang kebutuhan semua pekerja pegawai dan juga Informan menambahkan hal tersebut menjadi saran kepada atasannya sebagai upaya untuk mengumpulkan data untuk dijadikan bahan perencanaan program K3 kedepannya.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Untuk kendalanya itu sebenarnya kalau dari aku karena banyaknya pekerjaan sih, Misalnya satu orang tuh dia bisa megang beberapa person in charge gitu jadi kadang tuh ada benar-benar kita harus time manajemennya juga harus bagus ya menentukan benar-benar prioritas-prioritas mana yang harus dikerjain dulu”

Pernyataan dari informan IV menjelaskan perlunya manajemen waktu yang bagus untuk dapat menanggulangi kendala masalah K3 hal ini harapanya agar menciptakan lingkungan kerja yang sistematis untuk menangani masalah pelaksanaan K3, serta karena terlalu banyak *Person in Charge* menimbulkan kebingungan untuk melaporkan kepada atasan terkait penanganan program K3.



Gambar 10 Observasi ruangan di dampingi oleh insan Ombudsman RI

Poin ketiga peneliti menanyakan bagaimana pandangan tentang pentingnya pelaksanaan K3 di instansi, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Itu sangat penting karena hal yang sangat vital bagaimana jika pegawai tidak efektif dalam bekerja karena ngga nyaman, bagaimana pegawai dapat terhindar dari ancaman bahaya dalam bekerja dan itu sekarang menjadi prioritas saya, Cuma sekali adan kendala-kendalanya mas yang sudah saya sampaikan tadi”

Pernyataan informan I menjelaskan program K3 sangat berdampak besar pada kondisi pegawai agar menghasilkan output kerja yang sangat baik, serta adanya program K3 menjadikan pegawai meningkatkan ketajaman nalarnya untuk selalu waspada di setiap kondisi.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Menurut saya sangat penting ada sangkut pautnya dengan nyawa manusia seperti kebersihan di tangga darurat jangan sampai kotor dan bisa-bisa jika terjadi bencana orang berbondong turun dan kalau kotor seperti berdebu dapat membuat terjadi kecelakaan, dan juga lingkungan kerja dari segi sarana dan prasarana jika masih kurang tentu dapat berimbas pada kinerja mereka yang kurang produktif atau sebaliknya. Sejatinya Keselamatan atau Kesehatan kerja menjadi pondasi utama dalam instansi bukanya hanya biro saja mas, melainkan di luar kantor merupakan aspek utama untuk memberikan pelayanan agar terjaganya diri individu dari berbagai penyakit dan juga risiko kecelakaan mas, sayangnya mas banyak yang disini masih tak perhatian terhadap K3 dan kami tetap terus gaungkan hal ini namun masih bertahap-tahap saja mas”

Pernyataan Informan II menguatkan informan I menjelaskan bahwa program K3 mempunyai peran penting untuk menjaga kondisi pegawai agar dalam kondisi selamat secara fisik dan bathin, dan juga K3 merupakan pondasi utama dalam suatu pelaksanaan kegiatan maupun dalam ruangan maupun luar ruangan untuk tetap terjaga dalam kondisi baik dan terhindar indikasi kecelakaan kerja, namun penerapan K3 masih kurang diperhatikan karena kurangnya kepedulian pegawai dan dukungan dari beberapa pihak.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Kalau menurut saya dari pengalaman mas karena dengan adanya masalah yang terjadi sebelum-sebelumnya bisa menjadi perhatian betapa pentingnya K3 untuk membuka kesadaran pegawai di Instansi ini mas khususnya di biro SDMU”

Pernyataan informan III menguatkan informan II dimana program K3 merupakan hal utama untuk menambahkan pengalaman-pengalaman untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, , namun karena adanya dulu terjadi masalah harusnya menjadi pengalaman lagi untuk meningkatkan kesadaran pada diri agar membuka pikiran pegawai untuk menjalankan program K3 dengan baik.

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Sangat penting mas karena Program K3 merupakan aspek komponen utama agar memberikan jaminan keselamatan kerja kepada pegawai dan juga menjaga kesehatan pegawai agar menghasilkan output kerja yang maksimal, itu justru yang saya sampaikan ke bagian Perlengkapan Rumah Tangga sebagai penyelenggara program K3 untuk mengembangkannya sebagai hal serius untuk meningkatkan pegawai agar produktif dalam bekerja”

Pernyataan Informan IV menjelaskan melihat program K3 menjadikan suatu hal yang sangat utama dimana pegawai agar dapat menjaga kondisi dirinya dan baik kesehatannya secara fisik dan mental, maupun lingkungan sekitarnya dalam bekerja. Informan juga ikut turut serta dalam memberikan masukan kepada pihak yang bertanggung jawab untuk membantu pegawai agar pelaksanaan K3 berjalan dengan baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Sangat penting ya K3 itu menurut saya itu bukan hanya tentang pelaksanaannya tapi juga di peralatan itu kan juga penting begitu, Ini saya ngomong peralatan ya maksudnya agar pelaksanaan K3 itu berjalan dengan baik outputnya baka menciptakan kenyamanan kesehatan kerja gitu kan, jadi menurut saya penting banget Pertama revitalisasi atau peremajaan dari barang seperti kabel atau equipment lain, adanya hydrant yang harus di segera dinyalakan gitu kan, memang masih banyak lagi sih yang dilakukan untuk meningkatkan program K3 di sini”

Pernyataan informan V melihat pentingnya K3 bukan hanya dari segi pelaksanaan, namun juga harus ditunjang dengan peralatan atau perlengkapan yang memadai, hal ini mendukung program K3 agar pelaksanaan bukan hanya dari pelatihan saja tapi harus mempunyai sarana dan prasarana yang memadai.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Penting banget karena kan kalau musibah kita enggak ada yang tahu ya sebenarnya semua pegawai harus punya potensi itu harus punya dan harus tahu gitu minimal dasar-dasar untuk pertolongan pertama terus harus lebih aware juga tentang kesehatan K3 ini benar-benar berpengaruh dengan produktivitas kita kerja dan itu juga tentunya untuk instansi juga kan ya”

Pernyataan Informan VI sejalan dengan semua informan di atas, dimana melihat program K3 menjadi suatu hal yang membantu kondisi pegawai agar bisa menangani pegawai lain ataupun diri sendiri pegawai untuk menanggulangi kondisi tersebut dengan baik, dan juga menjelaskan program K3 menunjang produktivitas pegawai biro dan semua pegawai satu instansi tersebut.

Hasil analisis keterangan keenam informan terhadap aspek pelaksanaan program K3 yaitu kurang berjalan baik, karena adanya beberapa kendala sehingga pelaksanaan program K3 kurang maksimal namun saat ini dalam tahap proses peningkatan agar lingkungan kerja memadai serta pegawai menguasai keterampilan K3 untuk menunjang kinerjanya. Keterangan semua informan menjelaskan kendala Program K3 sedang dalam proses pemecahan masalah agar segera di terapkan dengan baik, mengingat program K3 sangat penting untuk menjaga produktivitas pegawai dalam bekerja.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

d) Audit

Pada indikator audit terdapat dua informan yang di wawancara sebagai pihak bertanggung jawab proses audit, poin pertama peneliti menanyakan bagaimana cara proses audit yang dilakukan oleh pihak program K3 di Biro SDMU Ombudsman RI, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kami di audit pihak eksternal seperti PU dan ada 2 vendor lagi saya lupa nama vendornya ruangan Ini diperiksa bahkan sampai ke lampu, apar, hydrant, bahkan dari internal dapat masukan ada yang perlu harus diperbaiki ada yang harus diganti, dan lain lain mas, dan sejauh ini untuk kondisi ruangan khususnya Biro SDMU masih layak namun perlu peningkatan fasilitas sarana dan prasana mas”

Pernyataan Informan I menjelaskan pada pelaksanaan program audit meminta pihak luar untuk menjalankan pemeriksaan kondisi lingkungan kerja serta adanya tambahan seperti saran dari pegawai Biro SDMU pusat Ombudsman RI.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Audit kita lakukan pemeriksaan peralatan yang sudah ada saja sih mas tim untuk melakukan audit juga belum ada mas dari kita mengingat pegawai disini belum ada yang berkompeten, hanya yang bisa kami lakukan dengan meminta tolong dengan pihak ketiga dari luar dan tenaga pendung dari kami melakukan learning by doing dari pihak ketiga tersebut, secara khusus belum ada mas dan itu menjadi kekurangan dari kami mas”

Pernyataan informan II menguatkan Informan I di mana pada proses audit dilakukan dengan meminta pihak luar untuk pemeriksaan kondisi lingkungan kerja dan juga peralatan sarana dan prasarana biro SDMU, tambahan keterangan Informan II menjelaskan bahwa pihaknya masih belum memiliki pegawai yang kompeten di bidang tersebut maka dari itu hingga sekarang meminta pihak luar untuk melakukan proses audit.

Poin kedua menanyakan bagaimana hasil audit program K3 untuk ditindak lanjuti, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Mungkin terkait K3 yang bisa saya sampaikan dengan mengumpulkan semua evidence yang sudah kami lakukan bersama vendor itu yang nantinya hasil dari audit kami ramu pemecahan masalahnya untuk di usulkan kepada atasan saya , karena hasil ini menjadi bukti kuat bagi kami mas agar dapat terciptanya persetujuan rencana yang nantinya kami susun untuk meningkatkan K3 mas agar lebih baik dari sebelumnya”

Keterangan yang disampaikan informan I menjelaskan hasil dari pada proses audit yang sudah dikerjakan segera dilakukan penyusunan semua data dan bukti untuk selanjutnya disusun pemecahan persoalannya dan diserahkan kepada pimpinan untuk dapat mewujudkan solusinya agar dapat tercipta implementasi K3 yang baik.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kami melakukan tindak lanjut dari hasil audit sesuai dengan anggaran mas, jadi kami contohnya kursi yang belum ergonomis kami beli sesuai anggaran dan belum memenuhi keseluruhan, dan juga hasil dari audit memang khusus biro SDMU masih perlu ditingkatkan lagi aspek K3nya dan itu disampaikan juga oleh vendor waktu melakukan pemeriksaan itu mas”

Keterangan yang disampaikan oleh informan II menjelaskan bahwa hasil proses audit K3 dilakukan sesuai dengan anggaran yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan agar implementasi K3 berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya.

Poin ketiga peneliti meminta keterangan informan terkait hal yang menyebabkan pelatihan K3 masih belum diadakan kembali, penjelasan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Pelatihan yang kami menjadi terhambat itu karena anggaran mas dan juga prioritas yang didahulukan, makanya kami menjadi terhambat walaupun kemaren beberapa tahun lalu sudah ada tapi secara general untuk secara spesifik kami perlu lagi kan. Makanya kami keblokir untuk melakukan pelatihan itu mas mengingat adanya relokasi anggaran mas, secara teori sudah kami lakukan dan itu melalui media zoom saja mas memang ngga ada teori tapi lebih ke pengetahuan saja mas”

Pernyataan dari Informan I menjelaskan bahwa adanya hasil audit menunjukkan pegawai kurang mendapatkan pelatihan diakibatkan karena keterbatasan anggaran sehingga pegawai di biro SDMU hanya mengandalkan, lalu selanjutnya adanya prioritas yang harus didahulukan sehingga pelatihan kepada pegawai secara general maupun spesifik untuk menambah kompetensi K3 menjadi kurang maksimal.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kita masih mencari yang sesuai dengan kementerian atau lembaga untuk kerjasama dalam pelatihan K3 mas jadi kayak badan penanggulangan bencana atau dengan damkar serta belum diadakanya itu juga karena keseuaian waktu juga belum ketemu karena masih sibuk dan jadwal lagi dilakukan”

Pernyataan informan II menjelaskan bahwa untuk pelatihan kepada pegawai masih dilakukan pencarian ke instansi yang memiliki bidang ahli K3 baik Kementerian ataupun lembaga-lembaga agar realisasi pelatihan K3 dapat berjalan, serta adanya kondisi waktu belum memungkinkan untuk melakukan pelatihan kepada pegawai.

Hasil keterangan kedua informan di terhadap aspek audit dapat dikaji bahwa sudah dilaksanakan dengan baik dengan kolaborasi pihak ketiga untuk menjalankan pemeriksaan lingkungan kerja biro SDMU, selanjutnya hasil audit dikumpulkan untuk dijadikan susunan rencana agar program K3 berjalan baik.

e) Evaluasi

Pada indikator evaluasi peneliti mencari tahu bagaimana proses hasil akhir pemeriksaan aspek program K3 untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Poin pertama ada tiga informan di wawancara, Peneliti menyebar kuesioner *Google Form* di biro SDMU pada saat pra penelitian untuk mengetahui program K3 yang berlangsung serta menggali informasi mengapa evaluasi K3 belum berjalan dengan baik, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Ada program yang coba kami jalankan tapi ngga bisa, dan kami menyadari evaluasi masih kurang tapi kami berusaha untuk terus mengingatkannya, tapi ada juga yang masih belum aware padahal ini dan itu sudah saya tegur terus menerus, dan ke depannya kami juga akan membuat semacam himbauan dan itu masih dalam rencana untuk pegawai tetap aware”

Pernyataan informan I menjelaskan bahwa adanya kurang kesadaran terhadap evaluasi K3, tambahan dari Informan I untuk waktu ke depan agar dapat dilakukan membuat himbauan kepada pegawai-pegawai untuk sadar terhadap lingkungan kerja dan sampai saat ini progres tersebut masih dalam tahap rencana.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Mungkin dari awareness dari pekerja itu ada yang belum mampu jadi seperti mereka aware terhadap penggunaan tangga itu harusnya ketika ada kerusakan mereka segera lapor tapi malah diem itu yang membuat evaluasi kami masih belum baik karena terpantau tapi tidak lapor yang mengakibatkan program K3 belum berjalan dengan baik”

Pernyataan Informan I menjelaskan bahwa kurangnya kesadaran dari pekerja yang belum peduli terhadap lingkungan kerja, ditambah adanya kondisi pegawai tidak melapor terhadap situasi dan kondisi, hal ini mengakibatkan implementasi K3 kurang berjalan dengan baik. Penjelasan Informan II secara langsung menguatkan keterangan informan I.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Mungkin di tahun sebelumnya belum pernah terjadi kecelakaan kerja sehingga responden yang mengisi mungkin belum tahu apa yang harus di evaluasi padahal jika di perhatikan sebenarnya kami banyak yang harus dievaluasi mas terkait K3, selama ini saya menjabat itu ada mas yang kecelakaan dan kami melakukan tindakan dengan membawa pegawai tersebut ke rumah sakit, untungnya di sini2 rumah sakit yang dekat dari posisi kantor”

Keterangan informan III menjelaskan bahwa pegawai belum pernah adanya terjadi kecelakaan instansi ini ataupun setiap biro, sehingga melihat hasil *Google Form* tersebut menjadi bingung terhadap penilaian evaluasi yang harus dilakukan, keterangan juga ditambah informan bahwa sebenarnya banyak sekali yang harus di evaluasi Implementasi K3, keterangan Informan tersebut menguatkan keterangan Informan I dan informan II.

Poin kedua peneliti membahas upaya hasil evaluasi program K3 digunakan untuk meningkatkan efektivitas program di masa depan, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Saya memanfaatkan apa yang saya miliki untuk efektivitas program K3 terealisasi dengan baik, jadi bisa saya sampaikan ini menjadi evaluasi bagi pribadi saya terhadap K3 untuk terus memberikan yang terbaik untuk kedepannya agar pegawai bekerja bisa menjadi lebih produktif mas seperti adanya bangku yang harus diganti, posisi letak barang yang masih belum baik, kembali lagi ke sarana dan prasana sih mas yang menjadi salah satu fokus saya”

Pernyataan informan I menjelaskan memaksimalkan sebaik mungkin dan semampunya sesuai dengan kemampuan dan jabatan beliau sebagai penyelenggaraan implementasi K3 berjalan dengan maksimal ke depannya.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Harapannya sih ngga jauh-jauh mas yaitu meminimalisir risiko kerja berdasarkan hasil evaluasi yang sudah keluar agar membantu pegawai lebih aware terhadap kondisi itu, hal itu yang kami usahakan hasil untuk mencapai upaya memberikan pemahaman kepada pegawai agar mereka itu jangan cuek kedepannya mas”

Pernyataan informan II menjelaskan berusaha sebaik mungkin untuk dapat meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan, penyakit akibat kerja, dan potensi risiko terjadinya kecelakaan berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dan berusaha untuk memberikan upaya terbaik untuk memberi pemahaman yang baik implementasi K3 kepada pegawai, pernyataan tersebut juga mendukung pernyataan informan I.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Dengan adanya hasil evaluasi kita monitor bisa memberikan semangat pada pegawai untuk peduli terhadap K3 di biro ya apalagi kalau dikaitkan BPJS sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan terhadap keselamatan dan kesehatan mereka dalam bekerja, selanjutnya kami juga berusaha untuk memenuhi kebutuhan lain mas seperti peralatan kerja yang memenuhi K3 yang sesuai dengan standard SNI atau internasional”

Pernyataan informan III mengungkapkan adanya hasil evaluasi dapat menjadikan sebagai alat monitor untuk lebih meningkatkan kesadaran pegawai agar dapat menjalankan K3 di biro SDMU dengan baik, tambahan juga disampaikan untuk memenuhi kebutuhan dan peralatan yang memadai agar implementasi K3 dapat dijalankan dengan sangat baik, pernyataan ini juga mendukung pernyataan informan I dan informan II.

Pada poin ketiga peneliti menanyakan upaya yang dilakukan informan untuk menjamin keberlanjutan program K3 khususnya di Biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Harusnya ada kepedulian pimpinan mas agar program K3 di sini terus meningkatkan dimana posisi pimpinan baik itu atasan saya Kepala karo hingga sampai sekjen agar menjadi perhatian bahwa K3 atau Keselamatan dan Kesehatan kerja menjadi prioritas selama ini hanya sekedar opsi kecil padahal ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam menghasilkan output kerja yang sangat baik, dan menerima masukan atau saran dari semua stakeholder di Instansi ini termasuk biro SDMU, Jujur saja mas beberapa sudah memenuhi tapi ada yang perlu diperhatikan yang masih kurang maka dari itu makanya saya bilang disini perlu peningkatan untuk keberlanjutan terus bejalan.”

Pernyataan informan I menjelaskan diharuskan melibatkan pimpinan baik kepala biro hingga pimpinan setelahnya agar program K3 dapat menjadi prioritas agar kondisi lingkungan kerja pegawai lebih aman dan nyaman serta adanya program K3 yang berjalan dengan baik dapat memberikan output yang maksimal terhadap pegawai.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Kami mau membuat lebih rutin lagi kegiatan terkait dengan sosialisasi K3 baik secara luring atau during atau mengikuti mengikuti lembaga-lembaga yang sudah ada kegiatan K3 itu jadi kita tinggal ikuti saja mereka karena pernah mengikuti hal itu seperti seminar, dan lain-lain mas ”

Pernyataan yang disampaikan oleh Informan II yaitu melakukan kegiatan-kegiatan sosialisasi yang lebih rutin untuk dapat terus memberikan kesadaran pegawai baik secara langsung maupun daring, serta mengajak pegawai untuk mengikuti lembaga-lembaga yang sudah memiliki kompetensi K3 untuk dapat menambah keterampilan pegawai program K3. Pernyataan informan II menguatkan pernyataan Informan I.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Saya pastinya akan meminta kepada teman-teman kalau saya sudah pensiun untuk terus melakukan memantau atau memonitor dan melakukan evaluasi dan sosialisasi K3 untuk kepentingan pegawai itu sendiri dan keluarganya agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan supaya bisa menjamin mereka untuk bekerja tetap aman dan nyaman mas ”

Pernyataan informan III melakukan himbauan untuk pegawai-pegawai yang masih dinas di biro tersebut untuk melakukan monitor dan evaluasi agar peningkatan program K3 dapat terealisasi serta mengadakan sosialisasi secara terus menerus untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya K3 di instansi.

Keterangan ketiga informan terhadap aspek evaluasi dapat di analisis bahwa pegawai masih kurang memiliki kepedulian terhadap program K3, selanjutnya keterangan ketiga informan berusaha untuk mengurangi risiko atau potensi kecelakaan kerja berdasarkan hasil evaluasi sebagai memantau kebutuhan dan mengetahui kekurangan pegawai terhadap program K3, terakhir upaya yang dilakukan dengan sosialisasi rutin dan melibatkan pimpinan untuk menjamin keberlangsungan program K3 khususnya biro SDMU.

2. Penilaian Produktivitas Pegawai

a) Sikap Kerja

Aspek pertama melihat bagaimana kebijakan yang sedang diterapkan biro SDMU untuk menunjang produktivitas pegawai, poin pertama peneliti menanyakan kepada lima informan bagaimana program K3 memengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai berdasarkan penilaian kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan saat ini di biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Sangat mempengaruhi jadi kalau misalkan lingkungan kerja ngga nyaman hal ini dapat menjadi poin gangguan yang mengakibatkan pegawai menjadi ngga produktif, karna disini sentral pengelolaan pegawai, di sini biro SDMU sudah mulai agak kondusif karena sudah ada beberapa bagian adanya perbaikan namun secara bertahap mas”

Pernyataan Informan I menjelaskan bahwa adanya program K3 membantu motivasi pegawai agar dapat bekerja secara aman dan nyaman sehingga gangguan yang berdampak potensi kecelakaan dapat terhindar, tambahan informan juga menjelaskan biro SDMU dalam kondisi bertahap agar program K3 dapat terealisasi harapannya agar motivasi

pegawai dapat terus meningkat saat bekerja.



Gambar 11 Kondisi sikap kerja di ruangan Ombudsman RI

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Iya saya rasa dengan adanya program k3 itu sangat mempengaruhi tentunya harus ada kesesuaian K3 itu sendiri agar pegawai dia lebih produktif karena saat bekerja dapat menimbulkan rasa nyaman dan aman, dan itu kita lakukan sekarang agar dapat terpenuhi mas”

Pernyataan Informan II menjelaskan adanya program k3 berpengaruh sekali untuk meningkatkan motivasi kerja, adanya hal tersebut agar pegawai dapat produktif saat bekerja. Pernyataan informan Ima menguatkan pernyataan informan I.

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Bisa saya bilang karena ini K3 juga merupakan aspek membahas kesehatan pegawai juga, saya rasa dengan diadakan konsultasi terhadap pegawai hal ini terkait lingkungan kerja di biro SDMU, hal ini dilakukan agar mendapatkan analisa untuk memahami bagaimana kondisi pegawai dalam bekerja, tentunya ini mempengaruhi semangat kerja dan motivasi kerja pegawai agar menghasilkan lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan aman mas “

Pernyataan Informan IV menjelaskan sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai karena adanya program K3 menjadi pendorong motivasi kerja pegawai agar tetap dalam kondisi diri sehat, lingkungan yang nyaman dan aman. Informan IV menambahkan perlu dilakukan analisa mendalam untuk memahami kondisi pekerja agar kondisinya tetap terjaga sehingga program K3 dalam meningkatkan produktivitas pegawai tetap berjalan. Pernyataan Informan IV menguatkan pernyataan informan I dan informan II namun ada tambahan pada analisa kondisi pegawai yang menjadi perhatian Informan IV.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“ Sangat mempengaruhi mas, seperti baru-baru ini kejadian di biro ini sempat mati lampu lama sekali, yang berimbas kepada kinerja pegawai lainnya dan akhirnya pegawai dipulangkan, jadi efektivitas dan kinerja pegawai itu kan berarti berkurang dengan terjadinya kejadian seperti itu. Adanya program K3 itu wajib diikuti dan dilaksanakan oleh semua pegawai karena ketika dilaksanakan oleh semua pegawai maka apa kerja itu jadi nyaman sehat, selamat pastinya itu akan berbanding lurus dengan kenyamanan kerja pegawai seperti itu dan itu belum sepenuhnya mas ”

Pernyataan informan V menjelaskan bahwa sangat program K3 mempengaruhi semangat kerja pegawai agar motivasi pegawai tetap terjaga, program K3 jika tidak dijalankan dapat berdampak pada efektivitas pegawai menurun dalam bekerja, sehingga hasil kerja menjadi berkurang. Pernyataan Informan V menguatkan Informan I, Informan II, informan IV namun Informan V menambahkan pentingnya wajib bagi pegawai untuk mengikuti program K3 agar kerja menjadi nyaman, dan sehat.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Berpengaruh mas karena disini pegawai menjadi meningkat sama motivasi kerjanya dengan berlandaskan keselamatan diri dan juga pengetahuan yang sebenarnya kurang tapi cukuplah untuk membantu mereka, dan perubahan hanya beberapa yang terjadi kepada pegawai tapi ngga semuanya “

Pernyataan informan VI menjelaskan bahwa program K3 mempengaruhi meningkatkan motivasi pegawai sehingga semangat kerja menjadi baik yang berlandaskan keselamatan diri, hal ini juga ditambahkan informan VI perlu adanya tambahan pengetahuan agar pegawai memiliki wawasan yang lebih luas. Sejauh ini biro SDMU hanya memiliki secukupnya pengetahuan program K3, ke depannya informan VI mempunyai harapan agar mendapat tambahan pengetahuan program K3 untuk menunjang semangat kinerja pegawai. Pernyataan Informan VI menguatkan Informan I, informan II, informan IV, dan Informan V namun tambahan Informan VI membutuhkan pengetahuan tambahan terkait K3 untuk semangat agar bekerja lebih termotivasi.

Poin kedua peneliti menanyakan adanya perubahan sikap kerja pegawai setelah penerapan program K3, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Disini sudah ada perubahan sikap pegawai terutama disiplin karena biasanya pegawai sering keluar ruangan untuk menghirup udara segar dulunya ruangan ini kan sempit jadi pengap sekarang sudah mulai membaik dan sikapnya terhadap kesiapan ini juga meningkat dimana pegawai lebih sering sekarang di ruangan dan memang masih ada kekurangan tapi kami berusaha untuk memenuhi kebutuhan aspek K3 di biro ini mas”

Pernyataan Informan I menjelaskan perubahan sikap terjadi di biro SDMU khususnya kedisiplinan pegawai, di mana pernah terjadinya pegawai kurang nyaman di ruangan sehingga selalu keluar masuk, namun saat ini sudah sebaliknya di mana pegawai sudah nyaman di ruangan, hal ini menunjukkan Program K3 berjalan baik namun masih ada kekurangan

yang menjadi perhatian Informan I.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Ada sih mas tapi itu beberapa kalau dipersentase 1 sampai 100 baru sampai 50 persen mas di biro ini karena aware mereka tentang K3 sebagian sudah ada contohnya dengan penggunaan listrik yang tidak berlebihan dan adanya saran atau masukan dari mereka tentang penting sekali program K3 ini wajib dijalankan dengan sempurna, tetapi juga ada yang ngga aware dimana mereka kurang memiliki kepedulian tentang k3 karena mereka hanya fokus bekerja tanpa memikirkan kan itu.”

Pernyataan informan II menjelaskan bahwa hingga saat ini baru mencapai 50 persen jika dipersenkan bagaimana perubahan sikap di biro SDMU dalam menjalankan program K3, hal ini menguatkan pernyataan informan I di mana kekurangan masih menjadi perhatian.

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Ada sih karena aku lihat disini pegawai jauh lebih prepare terhadap dirinya dan juga lingkungannya, biasanya aku lihat pegawai banyak yang stress karena tempat kerjanya kurang baik sekarang sudah membaik, dengan adanya program K3 ini memberikan refleksi kepada pegawai agar membantu mereka untuk tetap perhatian terhadap lingkungan sekitar khususnya di biro SDMU dan adanya program K3 sangat membantu untuk upgrade diri terhadap kondisi-kondisi darurat yang dulunya kita ngga tahu mau lakukan sekarang menjadi sebaliknya mas”

Pernyataan Informan IV menjelaskan bahwa perubahan sikap terjadi karena program K3 berjalan, sebelumnya perubahan sikap sudah terjadi namun tidak signifikan, sebaliknya sekarang perubahan terjadi karena adanya refleksi beberapa pegawai sudah memahami pentingnya program K3 namun belum semua pegawai, pernyataan ini menguatkan keterangan Informan I dan informan II.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Tentunya pasti ada mas ketika semua aspek K3 jika terpenuhi maka hasilnya pun terlihat dalam bekerja dan itu bisa dilihat dari hasil kinerja mereka sendiri mas tapi yang saya lihat sekarang ini masih dalam tahap berubah sikapnya “

Pernyataan Informan V menjelaskan perubahan sikap masih bertahap mengingat aspek program K3 berjalan belum sepenuhnya, Pernyataan ini menguatkan Informan I, Informan II, dan Informan IV namun Informan menambahkan pernyataannya jika aspek program K3 sudah terpenuhi.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Perubahan sikap terjadi hanya beberapa saja mas ada juga yang sudah berubah tetapi masih ada juga yang belum, mengingat sejauh ini penerapan K3 belum berjalan dengan maksimal”

Pernyataan Informan VI menjelaskan perubahan sikap terjadi beberapa pegawai biro SDMU dan belum secara keseluruhan karena masih banyak implementasi program K3 belum berjalan baik, pernyataan Informan VI menguatkan Informan I, Informan II, Informan IV, dan Informan V.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



Gambar 12 Kelengkapan kotak P3K Ombudsman RI

Poin Ketiga Peneliti menanyakan bagaimana program K3 diukur dan dievaluasi perihal dampaknya terhadap sikap kerja pegawai, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kami melihat dari standar kinerja pegawai mas dan juga adanya kami lontarkan pertanyaan secara langsung yang menunjukkan beberapa pegawai motivasi kerja meningkat semangat kerja lebih meningkat dari sebelumnya, dari hal itu cara kami melihat bagaimana sikap kerjanya terhadap penerapan program K3”

Pernyataan informan I menjelaskan melihat program K3 diukur dengan melihat kinerja pegawai dan adanya penyampaian secara langsung dari pegawai. Hasil yang terlihat masih beberapa pegawai namun belum sepenuhnya.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kami disini untuk mengukur program k3 sendiri belum ada metode apapun mas paling kami bisa mengukurnya dengan cara verbal seperti adanya penyampaian dari pegawai perlu kelengkapan tentang bangku yang harus diganti, atau kebutuhan obat-obatan di kotak K3 kurang, dengan itu kami bisa mencatat dan menjadikan bahan evaluasi untuk melengkapi hal tersebut mas”

Pernyataan informan II menjelaskan adanya hasil diukur tanpa menggunakan metode apapun, namun untuk melihat tersebut dengan mendapatkan saran atau masukan seperti penyampaian terhadap kebutuhan sarana dan prasarana, kelengkapan kesehatan atau kebutuhan ergonomis kerja menjadi catatan untuk evaluasi program K3 agar kebutuhan pegawai terpenuhi sehingga perubahan sikap tercapai.

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“ Hal itu dari kinerja mas misalkan pegawai kurang memahami tentang penerapan K3 dalam bekerja dan itu berdampak pada penilaian kinerjanya, dari situ saja bisa terlihat bagaimana kondisi sikap kerja pegawai untuk memaksimalkan usahanya dalam melakukan kegiatannya sehari-hari saat bekerja”

Pernyataan informan IV menjelaskan bahwa perubahan sikap kerja terukur dari hasil kinerja, pernyataan informan IV menguatkan pernyataan informan I.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Kalau menurut saya itu dengan melihat fasilitas atau peralatan yang cukup dan sudah ada, pengukurannya mungkin dilihat dari situ saya mas karena ketika tersedia dan sudah diremajakan maka Jadi ketika itu sudah dilaksanakan pegawai tidak was-was lagi yang kinerja akan baik mas”

Pernyataan informan V menjelaskan bahwa perubahan sikap kerja dapat diukur dengan melihat fasilitas dan peralatan yang cukup dan memenuhi kebutuhan pegawai, pernyataan ini menguatkan informan II.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Kalau menurut aku mungkin bisa dengan kinerja mereka yaa karena aku dulunya menangani bagian pengembangan itu bisa kita lihat kompetensi apa saja yang sudah di dapat oleh pegawai berdasarkan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mereaksi suatu bencana atau tindakan yang masuk dalam bagian aspek K3”

Pernyataan informan VI menjelaskan perubahan sikap dapat diukur berdasarkan program K3 dengan melihat kinerja pegawai saat bekerja yang berdasarkan pengetahuan dan kemampuannya. Pernyataan Informan VI menguatkan Informan I, dan informan IV.

Hasil keterangan kelima informan terhadap aspek sikap kerja di analisis bahwa program K3 di Biro SDMU telah menunjukkan dampak sangat positif terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai. Program K3 berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, mengurangi gangguan, serta meningkatkan produktivitas. Meski perubahan sikap kerja, terutama dalam hal kedisiplinan dan kepedulian terhadap keselamatan, telah terlihat, penerapannya belum sepenuhnya merata di seluruh pegawai. Evaluasi dampak program K3 dilakukan melalui penilaian kinerja, umpan balik langsung, dan kebutuhan sarana kerja, namun masih diperlukan peningkatan analisis kondisi pegawai dan pemahaman tentang K3.

b) Tingkat Keterampilan

Aspek kedua melihat kemampuan yang diperlukan pegawai dalam bekerja dengan menggunakan program K3, Pada aspek ini terdapat 3 informan di wawancara. Poin pertanyaan pertama program K3 dapat menjadi edukasi pegawai agar meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan aman dan sehat, keterangan informan sebagai berikut

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Pastinya mas karena K3 itu berpengaruh membantu pegawai agar tetap selalu memperhatikan dan aware terhadap lingkungan kerja sehingga tingkat risiko terjadinya kecelakaan saat kerja menjadi rendah, dengan hal tersebut membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan itu perlu dibantu dengan pemimpin sebagai pemutus pengambilan keputusan mas ”

Pernyataan Informan IV menjelaskan bahwa adanya program K3 sangat mempengaruhi kemampuannya untuk bekerja agar meningkatkan kesadaran terhadap situasi dan kondisi di lingkungan kerja, tambahan informan menjelaskan perlu terlibatnya pimpinan untuk membantu program K3 tereduksi dengan baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Kalau k3 itu sudah disosialisasikan dan sudah dilaksanakan dengan pegawai jadi pekerja tahu nih. Apa yang harus dilakukannya apa yang tidak harus dilakukan, dan mengapa harus dilakukan seperti itu kan misalnya ketika terjadi gempa, ketiganya aturan standarnya ketika menggunakan lift karena lift itu sendiri ada batasannya juga mas. Namun kalau membahas pada tempat Biro SDMU harus ada sosialisasi kembali dan sarana dan prasarana ditingkatkan juga seperti itu dan keterampilan-keterampilan itu harus harus disosialisasikan dan kemudian pegawai itu harus mematuhi kalau mau aman ya harus mengikuti ketiga apa program K3 tersebut sih mas “

Pernyataan informan V menjelaskan agar pegawai tereduksi perlu dilakukan sosialisasi dan pelaksanaannya juga harus sesuai yang di arahkan saat sosialisasi sehingga pegawai sudah memahami untuk melakukan tindakan yang harus diambil, pernyataan ini menguatkan informan V yaitu perlu adanya edukasi lanjutan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar memiliki wawasan luas program K3 untuk menunjang pelaksanaan tugasnya dengan baik.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Maunya semua pegawai dapat kompetensinya K3 tapi kami terhambat karena anggaran maka dari itu kami disini di biro SDMU masih kurang keterampilan K3 kami mas”

Pernyataan informan VI menyatakan program K3 agar dapat mengedukasi pegawai untuk menunjang pekerjaannya dengan menambah kompetensi K3, informan juga menambahkan adanya hal tersebut belum terealisasi karena masalah anggaran. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Informan IV, dan informan V.

Poin kedua mengajukan pertanyaan tentang bukti keterangan yang menunjukkan bahwa program K3 berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, keterangan informan sebagai berikut

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Buktinya dengan adanya latihan evakuasi gempa bumi di sini sebelumnya pernah ada latihan evakuasi tersebut, nah kebetulan pernah terjadi gempa bumi dan tindakan yang dilakukan pegawai mengikuti program yang dilatih itu dan itu nyata karena saya terlibat di kondisi tersebut semua pegawai melakukan sesuai arahan waktu kita lakukan latihan sebelum kejadian itu mas, dan membantu sekali mas bagi saya dan juga teman-teman di sini maksudnya biro SDMU ”

Pernyataan Informan IV menjelaskan bukti program K3 berkontribusi pada pekerjaan pegawai di biro SDMU dengan adanya latihan evakuasi gempa bumi, hal tersebut dikuatkan informan karena beliau juga ikut serta dalam pelatihan simulasi kegiatan tersebut.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Mungkin dengan adanya simulasi gempa bumi mas, dan itu berjalan saya juga ikut serja dan itu dengan pimpinan lama yaa Pak Alfindi sangat peduli makanya kita dikumpulkan dan alhamdulillah beberapa kali bencana alam gempa bumi kami mengikuti regulasi sesuai dengan simulai yang sudah diajarkan oleh pihak ketiga yaitu BNPB Bogor mas”

Pernyataan Informan V menjelaskan bukti adanya program K3 berkontribusi pada pekerjaannya dengan adanya simulasi gempa bumi, beberapa kali terjadinya gempa bumi pegawai melakukan evakuasi sesuai arahan, pernyataan Informan V menguatkan kembali pernyataan Informan IV

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“ Ada dengan kegiatan MCU karena sekarang aku di kesejahteraan itu yang dilakukan rutin 2 tahun sekali, diperiksanya dari atas sampai bawah kesehatannya dari luar sama dalam begitu, jadi dari situ kita bisa tahu nih mana kira-kira pegawai yang sakit gitu ya, kalau pegawainya sakit kan otomatis sendiri tidak bisa produktif ya tidak bisa bekerja gitu kita dilihat dari situ kita scanning dari situ baca-baca hasil dari seluruh pegawainya dari data MCU itu tentunya sangat menentukan produktivitas para pegawai di untuk kedepannya bekerja agar optimal”

Pernyataan Informan VI bukti kuat adanya kontribusi program K3 dengan melakukan kegiatan pemeriksaan kesehatan secara rutin (*medical check up*), program ini dilakukan untuk memeriksa kondisi kesehatan pegawai agar terhindar dari penyakit akibat kerja, pernyataan informan ini menguatkan pernyataan informan IV, dan informan V.

Poin Ketiga peneliti menanyakan bagaimana keterampilan program K3 membantu menjaga keselamatan diri pegawai dan rekan kerja, pernyataan informan sebagai berikut

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Sangat mas dengan adanya hal itu sangat membantu pegawai khususnya saya karena menjadi teredukasi dan mendapatkan ilmu berharga untuk menjaga diri, pegawai lain, dan kondisi lingkungan sekitar hasilnya kami menjadi sejahtera dalam bekerja karena mempengaruhi kinerja kami untuk peduli terhadap segala macam kondisi yang terjadi”

Pernyataan informan IV menjelaskan bahwa sangat terbantu adanya keterampilan program K3 membuat dirinya menjadi peduli terhadap lingkungan kerja maupun kondisi diri sendiri maupun pegawai lain harapannya untuk menunjang kinerja pegawai dapat lebih baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Pasti ketika orang sudah tahu maka keterampilan itu sudah melekat ya jadi pengetahuan tentang K3 Kayak misalnya simulasi-simulasi seperti apa itu otomatis kita tahu dan kita prakteknya jadi memang sangat diperlukan dan kegiatan-kegiatan itu harus ditambah lah.”

Pernyataan Informan V menjelaskan bahwa sangat terbantu adanya keterampilan dari program K3, hal tersebut sudah berulang dilakukan secara simulasi agar melekat pada diri pegawai dengan otomatis pegawai menjadi tahu apa yang harus dilakukan, tambahan pernyataan informan V menjelaskan kegiatan tersebut perlu di tambahkan.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“ Sangat membantu mas bahkan perlu sekali kami mendalami bidang K3 ini hanya beberapa saja yang belum kira-kira 5 persenlah kalau menurut saya, padahal semua pegawai di biro harus bisa memiliki keterampilan K3 ini, seperti yang saya bilang tadi mas kompetensi K3 masih kurang disini maka dari itu perlu sekali mas ”

Pernyataan informan VI menjelaskan adanya keterampilan dari program K3 sangat diperlukan dan belum seluruh pegawai mendalami keterampilan tersebut, kembali lagi informan VI mengatakan bahwa perlu kompetensi K3 untuk meningkatkan keterampilan seluruh pegawai.



**Gambar 13 Ruang kerja Subbagian Pemeliharaan dan Rumah
Tangga Ombudsman RI**

Poin ketiga peneliti menggali Keterampilan apa yang diperlukan untuk menunjang produktivitas kerja lebih baik dengan mengutamakan program K3 sebagai acuan saat melakukan pekerjaan sehari-hari, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“ Mungkin dengan psikososial sih mas karena menurut aku sangat penting untuk menjaga kesehatan mental pegawai dalam bekerja dan juga sarana dan prasana sih mas karena penunjang untuk program K3 disini masih kurang terus terakhir kompetensi K3 sih mas perlu ditambah lagi”

Pernyataan informan IV menjelaskan perlu diadakan keterampilan psikososial dimana hal ini dapat membantu kesehatan mental pegawai agar bekerja lebih produktif serta sarana dan prasarana perlu ditambahkan untuk membantu pekerjaan lebih nyaman dan aman sesuai dengan prinsip program K3.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“ Perbanyak sosialisasi K3 bukan hanya di SDMU saja tapi satu instansi ini mas , jadi mereka mengetahui dasar K3 seperti apa sehingga mereka menerapkan kerja menjadi aman dan nyaman, tapi fokus saya itu memang di bagian perlengkapan-perengkapan harus diperbaharui mas “

Pernyataan informan V menyatakan bahwa perlu menambahkan sosialisasi untuk semua pegawai instansi bukan hanya biro SDMU, tambahan selanjutnya adalah memperbanyak perlengkapan atau sarana dan prasarana di biro SDMU, hal ini menguatkan informan IV untuk menambah sarana dan prasarana.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“ Sementara mungkin dengan penanganan pertolongan pertama, karena itu belum ada sama sekali disini, mengingat banyak pegawai disini yang memiliki riwayat penyakit yang cukup serius, dengan adanya keterampilan ini setidaknya mampu menjaga produktivitas pegawai dalam bekerja “

Pernyataan informan VI menyatakan keterampilan K3 yang diperlukan yaitu pelatihan pertolongan pertama untuk menangani kondisi pegawai yang memiliki kondisi riwayat penyakit serius. Harapan informan VI yaitu agar dapat menjaga produktivitas pegawai dalam bekerja.

Hasil analisis berdasarkan keterangan ketiga informan terhadap aspek tingkat keterampilan bahwa program K3 di Biro SDMU sangat terbukti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan aman dan sehat. Program K3 membantu pegawai memperhatikan lingkungan kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan melibatkan pemimpin dalam pengambilan keputusan. Keterangan informan menekankan pentingnya sosialisasi berkelanjutan dan penambahan sarana serta prasarana untuk memastikan pegawai memahami dan menerapkan K3 dengan benar. Namun adanya

keterbatasan anggaran menjadikan peningkatan K3 menjadi terhambat. Bukti kontribusi K3 terhadap kinerja pegawai termasuk latihan evakuasi gempa yang efektif dan pemeriksaan kesehatan rutin yang menjaga produktivitas. Keterampilan K3 membantu menjaga keselamatan diri dan rekan kerja, dengan memberikan edukasi dan simulasi berulang.

c) Hubungan antara Tenaga Kerja dengan Pimpinan

Aspek ketiga melihat bagaimana kontribusi tenaga kerja bersama pimpinan dalam menjalankan program K3 dan mengetahui bagaimana pandangan tenaga kerja kepada pimpinan dalam mengambil keputusan program K3 yang berjalan khususnya di Biro SDMU, Poin pertama terdapat 3 informan yang diwawancara peneliti yaitu bagaimana program K3 di Biro SDMU meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara tenaga kerja dan pimpinan, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Menedepankan kepedulian terhadap lingkungan kerja termasuk kondisi kesehatan pegawai baik itu fisik maupun mental pegawai, dengan bentuk seperti itu program k3 menjadi suatu jembatan dan menjadi aspek untuk menghubungkan pegawai ke pimpinan dengan komunikasi yang baik untuk menunjang kesejahteraan pegawai secara keseluruhan baik itu tenaga kerja ke atasan maupun sebaliknya mas”

Pernyataan yang disampaikan informan IV perlu mengedepankan rasa kepedulian terhadap kondisi pegawai dan lingkungan kerja, serta K3 menjadi penghubung yang sangat penting untuk menjamin melanjutkan kesejahteraan pegawai dengan selalu komunikasi untuk bertukar gagasan atau pandangan agar penerapan program K3 meningkat dan berjalan baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Pastinya sangat positif karena program K3 berjalan baik itu dapat membentuk suatu hubungan yang harmonis, yang saya maksud sini yaitu dapat memberikan suatu aware atau masukan dalam bentuk ide atau teori lain yang berkaitan K3 secara dua arah antara pimpinan dengan bawahan begitu juga sebaliknya untuk mengedepankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman pastinya pegawai akan sejahtera mas”

Pernyataan informan V menjelaskan dapat membentuk hubungan yang sangat baik dengan pembahasan ide kesejahteraan dan kesadaran tentang K3 antara pemimpin dengan pegawai untuk meningkatkan kemajuan program K3, pernyataan ini juga menguatkan pernyataan informan IV.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Kalau saya dengan kolaborasi saja mas dengan atasan dan tentunya pimpinan juga terbuka untuk meningkatkan dan sukseskan program K3 di biro SDMU dengan adanya pembahasan itu komunikasi akan lebih banyak dan berusaha secara bersama untuk sukseskan program K3 mas”

Pernyataan informan VI menjelaskan bahwa upaya yang perlu dilakukan untuk menjalin hubungan pekerjaan dan komunikasi dengan mengedepankan program K3 yaitu kolaborasi, tambahan informan VI menjelaskan perlu membahas secara luas untuk sukses tercapai program K3 di biro SDMU, Pernyataan informan VI menguatkan Informan IV dan Informan V.

Poin kedua peneliti menanyakan sikap yang perlu dilakukan pimpinan dalam merealisasikan K3 di Ombudsman RI khususnya di biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Menjadikan Program K3 itu prioritas karena disini K3 masih kurang di prioritaskan mungkin memang ada hal lain yang harus di prioritaskan tetapi K3 sedikit terabaikan, memang penerapan sudah berjalan namun sosialisasi selama saya disini belum pernah ada, terakhir juga mungkin pemimpin harus mengambil sikap untuk melakukan reprogram K3

sebagai upaya untuk meningkatkan kepedulian pegawai terhadap lingkungan kerja”

Berdasarkan keterangan Informan IV perlu adanya prioritaskan program K3, tambahan keterangan informan IV menjelaskan selama beberapa lama tahun biro SDMU kurang memperhatikan untuk menjadikan K3 sebagai hal utama untuk ditingkatkan.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Pertama membuat rencana yang seharusnya melihat berbagai aspek, mungkin bisa dimulai pelatihan tambahan lain, sosialisasi yang berkelanjutan, revitalisasi peralatan dan terakhir harusnya juga pimpinan menganggarkan dana program K3 sebagai suatu bentuk prioritas utama mas”

Keterangan informan V sampaikan terhadap sikap pemimpin yaitu dengan membuat perencanaan baru untuk meningkatkan program K3 baik pelatihan, sosialisasi, dan kerja sama dengan pihak lembaga atau pemerintah, serta pimpinan harus mengatur porsi anggaran khusus untuk program K3. Pernyataan informan V menguatkan keterangan Informan IV.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Para pimpinan harus lebih aware ya terus lebih memfokuskan pentingnya keselamatan kerja pimpinan di sini harus benar-benar merangkul semua pegawainya untuk satu tujuan dalam meningkatkan keselamatan kerja di karena sampai saat ini kan masih minim sekali menurut aku ditambah Inovasi atau gebrakan juga dari stafnya mungkin ya untuk memberikan ide kepada atasannya dulu.”

Pernyataan informan VI menjelaskan bahwa pimpinan harus memiliki kesadaran penting terhadap program K3 agar dapat terealisasi dengan baik ke semua pegawai Biro SDMU maupun satu gedung Ombudsman Ri pusat. Tambahan informan VI menjelaskan perlu adanya inovasi baru dan perlunya dukungan pegawai untuk meningkatkan program K3. Pernyataan informan VI menguatkan keterangan informan IV dan Informan V.

Poin ketiga peneliti menanyakan bagaimana program K3 membantu menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan IV Kepala Subbagian Tata Usaha Biro SDMU:

“Kalau menurut aku bisa mas dan itu tergantung masalahnya juga, kalau mengedepankan tentang kondisi lingkungan dan pegawai tentunya memberikan pemenuhan kebutuhan pada aspek sarana dan sarana misalnya, terus lingkungan kurang ergonomis dengan adanya K3 hal itu bisa terealisasi dan menciptakan tempat kerja yang lebih baik, sehingga masalah atau konflik yang terjadi bisa terselesaikan secara bagus, mungkin begitu sih mas”

Pernyataan Informan IV menjelaskan menyelesaikan konflik atau masalah dengan adanya Program K3 tergantung pada aspek masalah tersebut, jika terkait kondisi lingkungan kerja atau peralatan sangat membantu.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“Kebetulan saya sebagai staff juga sebagai teknisi disini mas, sejauh ini program K3 sangat membantu mas menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi disini, contohnya barusan seperti tadi adanya petahuan evakuasi gempa, itu kan suatu ilmu yang dapat menyelesaikan masalah jika terjadi bencana, terus juga pengalaman saya kerja disini pernah menangani AC dimana kondisinya rusak, dengan adanya program K3 saya tahu bagaimana regulasi safety yang harus saya patuhi agar saya selamat dan menyelesaikan tanggung jawab saya mas, memang semuanya belum terealisasi tapi sedikit kurangnya adalah kira-kira pekerjaan saya terbantu mas”

Pernyataan informan V menjelaskan adanya program K3 sangat membantu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi, informan memberikan contoh dengan memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang lingkungan lebih produktif, tambahan keterangan informan menjelaskan adanya regulasi safety untuk menangani pendingin ruangan membantu menyelesaikan persoalan yang menjadi tanggung jawabnya. Pernyataan tersebut menguatkan keterangan informan IV.



Gambar 14 Kondisi Jalur Evakuasi Tangga Darurat Ombudsman RI

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Sangat bisa mas seperti hasil screening MCU (Medical Check Up) yang saya bilang, dengan adanya itu bisa mengetahui permasalahan kondisi kesehatan pegawai karena K3 juga mencakup hal itu sebagai upaya mensejahterakan pegawai untuk bekerja agar lebih bagus mas, dan juga adanya K3 membantu memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana tapi itu masih sedikit mas disini dan itu sudah disampaikan ke bagian perlengkapan dan rumah tangga”

Pernyataan informan VI menjelaskan adanya Program K3 menyelesaikan masalah dengan program pemeriksaan kesehatan yang rutin dilakukan biro SDMU, untuk memantau kondisi pegawai sehingga dapat memonitor kondisi dan mengantisipasi pegawai untuk tercegah dari penyakit akibat kerja.

Hasil keterangan ketiga informan terkait aspek hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan dapat di analisis bahwa program K3 di biro SDMU yaitu berhasil meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara tenaga kerja dan pimpinan. Hal ini membantu menyelesaikan konflik terkait keselamatan dan kesehatan kerja, dengan menjadi jembatan yang menghubungkan pegawai dan pimpinan, K3 mendorong pertukaran ide dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai.

Pimpinan diharapkan lebih proaktif dalam merealisasikan K3 dengan membuat perencanaan baru, mengadakan pelatihan, dan mengalokasikan dana khusus. Program K3 terbukti efektif dalam menyelesaikan masalah melalui regulasi *safety*, pemeriksaan kesehatan rutin, dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana.

d) Manajemen Produktivitas

Aspek keempat melihat sistem yang di atur untuk membantu pegawai menjaga produktivitasnya dalam bekerja berdasarkan kebijakan program K3 yang dijalankan, pada aspek ini terdapat tiga informan yang diwawancara yang merupakan kunci utama dalam menyusun program K3, poin pertama peneliti menanyakan bagaimana K3 menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi, keterangan informan sebagai berikut

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Sejauh ini mas cara yang dapat kami lakukan khususnya saya sebagai kepala bagian Perlengkapan dan rumah tangga selaku penanggung jawab utama program K3 dengan memenuhi sarana dan prasarana juga menghitung atau menganalisa fasilitas yang masih kurang ditambah dukungan adanya ide dari pegawai untuk dapat pandangan sehingga kami dapat memunculkan ide untuk maintenance menjaga produktivitas para pegawai, contohnya baru-baru ini ada keluhan terhadap fasilitas kesehatannya seperti kebutuhan obat-obatan di kotak P3K yang masih kurang, kami supply kebutuhan itu dan terus melakukan pengecekan apakah masih ada obatnya atau sudah

berkurang mengingat juga sekarang banyak pegawai juga yang sakit mas karena kondisi cuaca yang tidak menentu yang berimbas ke kinerja mereka, itu menjadi perhatian kami kepada pegawai agar kesehatannya tidak terganggu walaupun hal kecil setidaknya berdampak besar mas”

Pernyataan informan I menjelaskan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sementara dilakukan dengan memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana, serta memenuhi kebutuhan isi kotak P3K, dan meminta ide atau saran dari pegawai.



Gambar 15 Letak Posisi APAR berdekatan dengan Alat Fotokopi

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Saya rasa dengan K3 yang baik dan terjamin itu bisa mendukung produktivitas yang baik jadi ketika sarana dan prasarana yang baik, kursi kerja yang baik, tingkat keterangan lampu di ruangan kerja, suhu ruangan kerja itu saja menjamin wadah bekerja yang lebih baik sehingga dengan cara ini setidaknya cara yang kami lakukan mas untuk menunjang produktivitas pegawai kami lebih baik”

Keterangan Informan II menjelaskan untuk mendukung program K3 untuk menunjang produktivitas pegawai dengan menambahkan sarana dan prasarana, pernyataan ini menguatkan Informan I.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Saya melakukan kegiatan dengan meminta dan support mengikuti program di BPJS sebagai bentuk manajemen kepada pegawai agar tetap dalam kondisi diri tercover jika terjadi hal yang tidak diinginkan, lalu upaya lainnya dengan meminta pegawai untuk mengikuti medical check up yang kami adakan mas ”

Pernyataan informan III menjelaskan upaya program K3 untuk mendukung produktivitas pegawai dengan berpartisipasi dalam asuransi kesehatan pemerintah.

Poin kedua peneliti menanyakan bagaimana program K3 mengidentifikasi dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menurunkan produktivitas pegawai, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Mungkin bisa saya bilang dengan maintenance sih mas untuk analisa karena akan berbanding lurus ke analisa yang kami lakukan dan itu saya perintahkan rekan tim saya untuk melakukan pengecekan berulang-ulang terhadap sarana dan prasarana yang ada itu satu yang cukup membantu mengurangi faktor yang berakibat buruk pada produktivitas pegawai ”

Pernyataan informan I menjelaskan hasil dari maintenance membantu untuk mengidentifikasi penyebab apa yang menjadikan pegawai produktivitasnya menurun.



Gambar 16 Kondisi salah satu ruangan di kantor Ombudsman RI

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Kalau produktifitas pegawai memang agak sedikit rancu kalau mau dibilang karena produktivitas itu ada sih yang di lembaga tertentu yang mungkin sarana dan prasana kurang tapi produktivitasnya tinggi namun dengan jaminan dia ada standar produktivitas berdasarkan K3 yang baik itu membantu untuk meningkatkan produktivitas pegawai mas sementara disini kami hanya melihat dengan adanya mungkin bisa kita katakan adanya laporan atau semacam itu, mungkin itu yang baru membantu mas untuk identifikasi yang mengurangi kondisi produktif atau tidaknya pegawai”

Pernyataan informan II menjelaskan dengan adanya laporan yang membantu untuk mengetahui penyebab produktivitas menurun, Pernyataan Informan II tersebut menguatkan pernyataan Informan I.

Key Informan III Analisis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“Jadi mas perihal tersebut kami dengan hasil medical check up yang saya sampaikan tadi, dengan hal tersebut agar dapat mengetahui bagaimana kondisi kesehatan pegawai di instansi ini khususnya biro SDMU baik itu kesehatan secara fisik maupun secara kesehatan mental, adanya ini kami bisa membuat penyusunan rencana untuk dapat sejahterakan pegawai berdasarkan program K3 yang diterapkan”

Pernyataan informan III menjelaskan adanya hasil pemeriksaan kesehatan pegawai yang di adakan merupakan faktor yang membantu untuk menganalisa produktivitas pegawai menjadi terganggu.

Hasil analisis ketiga informan terkait aspek manajemen produktivitas program K3 di Biro SDMU bahwa saat ini dalam kondisi kurang produktif karena kondisi lingkungan kerja yang harus perlu di tingkatkan fasilitasnya. Upaya meningkatkan produktivitas pegawai melalui berbagai cara seperti pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, pengadaan obat-obatan dalam kotak P3K, dan pelaksanaan program pemeriksaan kesehatan secara rutin. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik, seperti penyediaan kursi kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, dan suhu ruangan yang sesuai, juga berkontribusi terhadap produktivitas pegawai.

Selain itu, partisipasi dalam asuransi kesehatan pemerintah dan pemantauan kondisi kesehatan melalui *medical check-up* rutin memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan melakukan *maintenance* dan analisis berkala terhadap sarana dan prasarana, serta menindaklanjuti laporan-laporan terkait, Biro SDMU dapat memastikan bahwa program K3 efektif dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja pegawai.

e) Efisiensi Kerja

Aspek kelima merupakan aspek terakhir untuk melihat dampak program K3 yang berjalan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, aspek ini terdapat lima key informan yang di wawancara. Poin pertama bagaimana program K3 khususnya pada Kesehatan membantu mengurangi waktu atau biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Pada beberapa tahun lalu yaitu masa covid kami melakukan tindakan untuk menjaga lingkungan dengan steril seperti penyemprotan disinfektan dan itu cukup membantu untuk mengurangi dampak buruk terhadap kesehatan pegawai dan bergeser pada waktu sekarang yaitu kami melakukan hanya melakukan sebatas penyediaan obat-obatan saja mas untuk meringankan kondisi pegawai agar tidak terlalu banyak mengeluarkan biaya untuk meringankan kondisi pegawai dalam bekerja, dan juga saya beserta tim juga mau merencanakan membuat klinik kecil untuk dapat membantu pegawai agar dapat pertolongan pertama pada kondisi kesehatannya mas”

Pernyataan informan I menjelaskan dengan pada masa waktu covid-19 dengan selalu sterilkan ruangan atau lingkungan dengan disinfektan untuk mencegah biaya penyakit akibat kerja, selanjutnya tambahan informan pada saat sekarang hanya menyediakan obat-obatan yang disediakan di kotak P3K, terakhir tambahan informan I menjelaskan agar dapat mengurangi biaya atau waktu untuk mengatasi pegawai yang mengalami kondisi kurang baik seperti kecelakaan, sakit, dan lain-lain dengan membuat klinik namun masih dalam tahap perencanaan.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Iya jadi dengan niat program kerja yang baik itu kan seharusnya ketika dia bekerja cukup dengan 8 jam dia memaksimalkan jam kerjanya itu sisa waktunya dia bisa buat pakai buat istirahat buat

kegiatan-kegiatan yang dapat mengembalikan kesehatan, tapi kalau dia tidak mengefektifkan jam kerja jadi jam kerjanya Jadi berlebihan sampai jam 9 jam 10.00 malam harusnya saya akan tugas. itu membuat apa ya ritme keseharian menjadi pengaruh kesehatannya pegawai sehingga untuk istirahat berkurang ya , lalu bersosialisasi berkumpul dengan orang rumah jadi berkurang sehingga produktivitasnya jadi menurun, intinya cukup dengan memaksimalkan 8 jam kerja dan itu sudah cukup untuk minimalisir penyakit dari akibat dalam pekerjaan maupun kecelakaan kerja begitu juga mengurangi waktu dan biaya untuk kesehatannya mas”

Sementara pernyataan informan II menjelaskan pegawai harus efektif menggunakan waktu kerja 8 jam secara maksimal dan tidak lebih dari waktu yang ditentukan, keterangan informan II mengharapkan agar kondisi pegawai tetap terjaga sehingga dapat minimalisir anggaran untuk menanggulangi penyakit akibat kerja.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Kembali lagi dengan melakukan medical check up bisa tahu bagaimana kondisi pegawai sehingga bisa efektif dan efisien terhadap pengelolaan anggaran dan juga kami mengadakan kegiatan olahraga dan itu sudah kami lakukan sekitar 1 tahun lalu, harapannya dengan ini dapat membantu produktivitas pegawai tetap terjaga dalam bekerja dalam kondisi sehat mas”

Pernyataan informan III menjelaskan minimalisir biaya dan waktu dalam mendukung program K3 untuk sejahterakan pegawai dengan melakukan pemeriksaan kesehatan, tambahan selanjutnya mengadakan kegiatan olahraga sekali dalam seminggu untuk menjaga kondisi pegawai tetap baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“ Pasti K3 sangat membantu mas sebagai program penunjang yang menjadi penjamin kondisi pegawai, adanya Program K3 di sini itu justru menjadikan kami bekerja lebih semangat sebenarnya tapi masih ada kurangnya juga mas , contohnya adanya kotak P3K yang bisa dibilang menjadi support kalau pegawai sakit atau luka kan kita gatau yaa mas mereka kerjanya bagaimana, mungkin begitu sih mas”

Pernyataan informan V menjelaskan program K3 sangat mendukung untuk mengurangi biaya atau waktu untuk menanggulangi kondisi pegawai, tambahan keterangan informan V yaitu melengkapi kebutuhan obat-obatan kotak P3K untuk membantu pegawai agar kondisi kesehatannya jika mengalami risiko dapat ditangani segera. Berdasarkan Pernyataan informan V tersebut secara langsung menguatkan keterangan Informan I yakni upaya kebutuhan obat-obatan P3K untuk pegawai biro SDMU.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“Kalau menurut aku pertama harus dari peduli sama diri sendiri sebagai upaya untuk menjaga kondisi pegawai masing-masing upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja atau kecelakaan saat kerja dan juga selalu mengingatkan untuk membayar iuran Asuransi kesehatan upaya menjaga kesejahteraan kesehatan pegawai karena bagi pegawai yang ngga bayar begitu pasti kami dikabari pihak asuransinya mas untuk segera dibayar”

Pernyataan informan VI menjelaskan untuk mengurangi waktu dan biaya dengan menjaga kondisi diri sendiri sebagai bentuk implementasi program K3, hal ini tentu perlu dibantu kesadaran pegawai untuk memahami pentingnya K3, selanjutnya tambahan informan VI menjelaskan bahwa tetap mengondisikan biaya pembayaran asuransi kesehatan pemerintah upaya tersebut agar menjaga kesejahteraan pegawai.

Poin kedua peneliti menanyakan apakah program K3 khususnya Keselamatan membantu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, seperti peralatan dan bahan baku (Alat Bantu Kerja) di tempat kerja di biro SDMU, keterangan informan sebagai berikut:

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Iya mas kebetulan pada keselamatan mungkin kami perlu menyediakan alat-alat untuk membantu pegawai atau pengunjung jika mengalami kondisi disabilitas dan juga jika terjadi hal yang lebih parah kami ada 2 rumah sakit di sebelah kiri dan kanan kami jadi kami ngga begitu ambil pusing jika tidak memungkinkan dapat ditangani terhadap keselamatannya yang berujung pada kondisi kesehatannya menurun kami tinggal angkut saja ke rumah sakit sebelah kantor ini ”

Pernyataan informan I menjelaskan untuk hal tersebut dengan menambahkan peralatan atau fasilitas keselamatan dan menyediakan kebutuhan peralatan bagi penyandang disabilitas.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“ Dengan mereka mengetahui di biro SDMU banyak peralatan untuk menunjang keselamatan kerja hal itu dapat mengurangi rasa khawatir mereka sehingga mereka merasa nyaman dan mengerti mereka tempatin itu tempat lingkungan yang aman mas ”

Pernyataan informan II menjelaskan dengan memberikan pemahaman di lingkungan biro SDMU adanya peralatan untuk menunjang keselamatan pegawai agar kondisinya merasa aman dan nyaman.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ kami juga punya rencana mas terhadap keselamatan ini, khususnya dengan adanya peralatan yang memadai, sementara ini alat masih kurang memadai dan kami terus berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut untuk dapat terjaga kondisi pegawai saat bekerja dan juga kami perlu ambulance mas, hal ini merupakan bentuk upaya untuk memberikan kepastian program K3 berjalan baik ”

Pernyataan informan III menyatakan adanya kebutuhan peralatan yang memadai di lingkungan kerja, tambahan informan II menjelaskan bahwa perlu dilakukan peningkatan dan hal tersebut masih dalam rencana.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“ Sangat membantu kalau sudah berjalan dengan baik dan pengetahuan insan ombudsman sudah betul-betul memahami, namun sayangnya sekarang kondisi biro ataupun instansi ini K3 nya berjalan dengan baik tapi belum maksimal, dan itu menjadi penghambat untuk meningkatkan efisiensi aspek itu mas ”

Pernyataan informan V menjelaskan bahwa adanya Program K3 untuk meningkatkan efisiensi sangat berpengaruh, namun kondisi sekarang biro SDMU terjadi hambatan peningkatan program K3 hal tersebut berdampak pada efisiensi kerja pegawai biro SDMU.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“ Sangat sih mas terutama pada sarana dan prasarana di Biro SDMU masih kurang tetapi kami berusaha saja semaksimal mungkin karena keterbatasan anggaran ”

Pernyataan informan VI menjelaskan sangat berpengaruh terutama pada kebutuhan sarana dan prasarana, tambahan informan VI menjelaskan sedang berupaya mengusulkan untuk meningkatkan kualitas K3 namun terhambat karena anggaran.

Poin ketiga perihal bagaimana program K3 berkontribusi pada pengurangan pemborosan dan peningkatan efisiensi kerja secara keseluruhan, keterangan informan sebagai berikut

Key Informan I Sebagai Kepala Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Sangat berkontribusi karena adanya program ini membantu pegawai agar lebih produktif dengan hal itu membuat kami menjadi lega karena kontribusi kami dengan merancang berbagai program terkait K3 tidak membuat pegawai menjadi kerepotan dalam bekerja saat kondisi kurang fit, dan juga dirasa kebutuhan yang menunjang keselamatan kerjanya sudah memenuhi menjadi terbantu dalam performanya saat bekerja, tapi memang sih mas masih ada kurangnya dan itu tetap terus kami tingkatkan ”

Pernyataan informan I menjelaskan sangat memiliki kontribusi besar karena dapat membantu pegawai lebih produktif dengan memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang lingkungan kerja yang lebih baik. Tambahan informan I menjelaskan sudah kebutuhan untuk saat ini menunjang namun masih perlu ditingkatkan lebih baik.

Key Informan II Kepala Subbagian Pemeliharaan dan Rumah Tangga
Biro Sumber Daya Manusia dan Umum:

“Kalau pengurangan iya jadi dengan bekerja dengan 8 jam itu di instansi ini khususnya biro SDMU dapat membantu sekali pengurangan pemborosan seperti pengurangan penggunaan listrik, penggunaan menjadi sedikit, sehingga cost tidak menjadi bertambah, beberapa bulan belakangan ini memang ada kegiatan yang sampai malam seperti adanya rapat yang masih berlanjut, itu kan mengganggu efektivitas kerja. Tetapi jika hal itu terbalik yang terjadi maka pengurangan dapat tercapai akibatnya pemborosan tidak akan terjadi dan K3 mempunyai kontribusi itu untuk menanggulangi produktivitas pegawai”

Pernyataan informan II yaitu program K3 dalam menciptakan lingkungan tidak boros bisa dengan melakukan waktu bekerja 8 jam yang dampaknya dapat mengurangi pemborosan salah satunya pemborosan listrik, namun di hal tersebut belum tercapai ungkapan dari informan II.

Key Informan III Analis Kepegawaian Ahli Madya Biro SDMU:

“ Kebutuhan alat-alat kesehatan dan sarana dan prasarana mas karena kami perlu sekali untuk itu memang untuk harga di awal beli itu mahal, tapi untuk jangka panjang itu menjadi poin utama untuk kedepannya tidak terjadinya pemborosan serta hal ini membantu efisiensi jauh lebih meningkat”

Pernyataan Informan III menjelaskan dengan memiliki alat-alat kesehatan dan sarana prasarana yang memadai serta berkualitas, karena usia barang tersebut memiliki rentang usia yang cukup lama sehingga mampu meminimalisir biaya dan efisiensi kerja dapat terjaga dengan baik.

Key Informan V Staff 1 Teknisi Peralatan Listrik dan Elektronika:

“ Sangat bisa mas karena dalam K3 ini juga ada kan regulasi tentang penghematan dan itu saya pernah mengikuti pelatihan tersebut namun bukan di instansi ini melainkan waktu di swasta, sementara sayangnya yang terjadi sekarang di biro ini sebaliknya karena banyak sekali pemborosan yang terjadi disini seperti pemborosan penggunaan tempat yang terlalu banyak makan tempat dan juga penggunaan listrik yang berlebihan dan itu saya juga sudah sampaikan ke atasan saya sebagai bentuk kepedulian terhadap kondisi lingkungan untuk peduli dan memperhatikan setiap sudut untuk meminimalisir risiko mas ”

Pernyataan informan V menjelaskan kondisi biro SDMU sangat banyak terjadi pemborosan serta penggunaan ruangan yang kurang ergonomis hal didukung karena tempat lingkungan kerja terlalu banyak makan tempat, tambahan penjelasan informan V mengatakan bahwa memiliki pengalaman bidang program K3 dan pernah mempelajari regulasi penghematan saat latihan namun bukan di instansi pemerintah. Hal tersebut yang menjadi kendala sudah disampaikan informan V untuk dapat ditindaklanjuti harapannya dapat meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja.

Key Informan VI Staff 2 Pengelola Administrasi Pemerintahan:

“ Sangat berkontribusi sih contohnya waktu jam kerja melewati batas, kan sebenarnya hanya 8 jam tapi ada pegawai yang kerja lebih dari jam itu, padahal kalau kita udah benar-benar aware sama program K3 ini lembur tuh ngga perlu kan selama kita bisa mengefektifkan waktu di jam kerja kita benar-benar produktif banget selama jam kerja . Dampaknya pemborosan anggaran juga bisa berkurang dengan lembur juga efeknya kan kesehatan menjadi buruk ya dan pemborosan malah semakin meningkat. Harusnya kita enggak perlu ada lembur-lembur yang penting kita maksimalin di di jam kerja kita bisa tetap fit, terus pulang kerja juga kita bisa olahraga supaya mereka lebih efisien juga mas dalam menggunakan waktu dengan baik”.

Pernyataan informan VI menjelaskan bahwa agar efisiensi meningkat dan pemborosan menurun dengan bekerja sesuai jam yang sudah ditentukan. Pernyataan informan VI secara langsung menguatkan kembali pernyataan informan II di mana masih terjadi pemborosan sehingga mengganggu produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil analisis kelima informan terkait aspek efisiensi kerja dapat dikaji bahwa program K3 di biro SDMU berkontribusi signifikan terhadap efisiensi kerja dengan mengurangi waktu dan biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Langkah-langkah yang diambil, seperti penyemprotan disinfektan selama masa pandemi, pada selesai pandemi usaha yang dilakukan dengan penyediaan obat-obatan dalam kotak P3K, dan rencana pembangunan klinik kecil, membantu menekan biaya pengobatan dan mempercepat penanganan masalah kesehatan pegawai.

Selain itu efisiensi kerja di biro SDMU meningkat dengan memanfaatkan waktu kerja yang optimal dan meminimalkan pemborosan, seperti penggunaan listrik dan fasilitas yang tidak efisien. Program K3 di biro SDMU berupaya mengurangi pemborosan dengan menyediakan peralatan keselamatan yang memadai dan memastikan lingkungan kerja yang aman. Meskipun masih terdapat kekurangan dan tantangan, terutama terkait anggaran dan implementasi, upaya-upaya ini telah memberikan kontribusi besar terhadap pengurangan pemborosan dan peningkatan efisiensi kerja secara keseluruhan.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Sebagai bentuk upaya implementasi K3 berjalan baik dan meningkat biro SDMU Ombudsman RI memiliki peran dan tanggung jawab cukup tinggi agar implementasi program K3 berjalan efektif, hal yang disampaikan oleh Informan I bahwa upaya yang dilakukan yaitu dengan

meningkatkan kualitas program K3 dan mengimplementasikan sesuai target yang di targetkan, lalu upaya yang dilakukan selanjutnya dengan kolaborasi dengan biro-biro lain agar dapat menciptakan sinkronisasi program K3 ke seluruh unit Ombudsman RI, sementara upaya dari Informan II dengan meningkatkan SOP serta memberikan peringatan secara berulang-ulang kepada seluruh pegawai serta memperbaharui fasilitas K3 secara bertahap dan Informan III upaya yang dilakukan dengan sosialisasi bimtek lalu mengerjakan laporan secara periodik untuk memastikan program K3 berjalan dengan baik.

Program K3 yang berlangsung di biro SDMU tentunya ada tantangan yang dihadapi selama implementasi dijalankan, hal ini berdasarkan keterangan informan I bahwa adanya masalah anggaran yang belum tercapai untuk merealisasikan program K3 dan sdm yang masih belum memiliki kompetensi secara spesifik untuk menanggulangi K3 dan adanya kurang perhatian ataupun kesadaran pegawai tentang pentingnya program K3, selanjutnya dari Informan II menjelaskan tantangan yang dihadapi yaitu kesulitan untuk memberikan kesadaran penuh terhadap pegawai karena adanya kebiasaan pegawai yang sulit di rubah dan hal ini informan III juga menyampaikan hal yang sama seperti informan II.

Terhadap kondisi yang sedang terjadi biro SDMU Ombudsman RI memiliki upaya yang sangat tinggi untuk memperkuat program K3 agar dapat terus ditingkatkan, berdasarkan keterangan informan I bahwa perlu merancang peraturan untuk menciptakan antisipasi kecelakaan kerja, sementara informan II menjelaskan perlu dilakukan sosialisasi dengan berkala dan memperkuat sarana dan prasarana serta memberikan sanksi bagi pegawai agar memberikan efek jera kepada pegawai agar menciptakan rasa disiplin, dan keterangan informan III menjelaskan upaya yang dilakukan membangun budaya program K3 untuk meningkatkan kesadaran pegawai.

Berikut adalah sub-aspek yang perlu ditingkatkan dan dipertahankan dalam K3 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta produktivitas:

a) Sub-Aspek K3 yang Perlu Ditingkatkan:

1. Pelatihan dan Kesadaran: Frekuensi pelatihan K3 perlu ditingkatkan, dan penting untuk memastikan bahwa semua karyawan, termasuk mereka yang kurang paham, benar-benar memahami dan mematuhi pedoman K3. Program pendidikan berkelanjutan dan sertifikasi harus menjadi prioritas

2. Perlengkapan Keselamatan: Ketersediaan dan kualitas peralatan keselamatan seperti kotak P3K, alat pelindung diri (APD), serta ergonomi tempat kerja (kursi, pencahayaan, dll.) perlu ditingkatkan untuk mendukung keselamatan dan kenyamanan

3. Pemantauan dan Evaluasi: Kurangnya pemantauan dan evaluasi sistem K3 secara menyeluruh menghambat produktivitas. Diperlukan metode yang lebih terstruktur untuk mengukur dan menangani celah-celah keselamatan.

b) Sub-Aspek K3 yang Perlu Dipertahankan:

1. Protokol Keselamatan: Prosedur keselamatan yang ada seperti pemeriksaan kesehatan rutin dan penyediaan bahan keselamatan dasar harus dipertahankan karena langkah-langkah ini berkontribusi besar terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan.

2. Kesiapsiagaan Tanggap Darurat: Pelatihan dan simulasi tanggap darurat seperti latihan gempa bumi yang sudah berjalan baik perlu dipertahankan dan mungkin diperluas untuk mencakup risiko potensial lainnya.

c) Sub-Aspek Produktivitas yang Perlu Ditingkatkan:

1. Kenyamanan Tempat Kerja: Peningkatan kondisi fisik tempat

kerja, seperti ergonomi kantor (kursi, pencahayaan, suhu ruangan), dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengurangi ketidaknyamanan dan kelelahan.

2. Motivasi dan Pengembangan Keterampilan Karyawan: Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi karyawan melalui komunikasi yang lebih baik, dukungan dari pimpinan, dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan sesuai dengan peran mereka.

d) Sub-Aspek Produktivitas yang Perlu Dipertahankan:

1. Program Kesehatan dan Kebugaran: Implementasi program pemeriksaan kesehatan dan kebugaran yang sudah terbukti efektif dalam menjaga kesehatan karyawan harus terus diprioritaskan.

2. Efisiensi Sumber Daya: Kemampuan bekerja secara efisien dalam 8 jam kerja tanpa harus lembur berlebihan adalah praktik yang perlu dipertahankan untuk menjaga produktivitas jangka panjang dan mencegah kelelahan karyawan.

Dengan fokus pada sub-aspek ini, efektivitas keseluruhan baik dalam hal K3 maupun produktivitas di tempat kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Adapun pemecahan masalah yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut, berikut sintesis pemecahan masalah implementasi program K3 untuk meningkatkan produktivitas para pegawai:

1. Pemberian Pelatihan Lanjutan dan Sertifikasi

Mengadakan pelatihan lanjutan secara berkala dengan melibatkan instruktur yang berpengalaman adalah kunci untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Materi pelatihan harus selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang K3, sehingga pegawai selalu mendapatkan informasi yang relevan dan terkini. Kedua mendorong

pegawai untuk mengikuti program sertifikasi K3 yang diakui secara nasional atau internasional untuk meningkatkan kompetensi dan kredibilitas pegawai dalam melaksanakan program K3. Sertifikasi ini juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

2. Peningkatan Kesadaran Melalui Sosialisasi

Melaksanakan sosialisasi untuk memberikan kesadaran tentang K3 secara terus-menerus melalui media internal seperti intranet, newsletter, dan poster-poster di area kerja akan membantu mengingatkan pegawai tentang pentingnya K3. Kampanye ini dapat berupa pesan-pesan singkat, tips keselamatan, dan informasi tentang prosedur K3. Kedua mengadakan peringatan Hari K3 Nasional di lingkungan Biro SDMU dengan berbagai kegiatan seperti seminar, tentang K3 akan meningkatkan kesadaran dan partisipasi pegawai dalam program K3. Kegiatan ini juga dapat menjadi ajang untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait K3.

3. Integrasi K3 dalam Proses Kerja Sehari-hari

Memastikan bahwa semua prosedur operasional standar (SOP) mengintegrasikan aspek-aspek K3, dan setiap pegawai memahami serta menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari adalah langkah penting untuk menciptakan budaya K3 yang kuat. SOP yang jelas dan terperinci akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan aman. Kedua menugaskan seorang pegawai atau tim khusus yang bertanggung jawab mengawasi implementasi K3 di setiap unit kerja akan memastikan bahwa program K3 berjalan dengan baik dan terpantau secara berkelanjutan. Tim ini dapat bertindak sebagai penghubung antara manajemen dan pegawai dalam hal K3.

4. Kolaborasi dengan Ahli K3 dan Institusi Terkait

Mengadakan konsultasi rutin dengan ahli K3 untuk mendapatkan saran dan rekomendasi dalam meningkatkan program K3 adalah langkah strategis untuk memastikan bahwa program K3 selalu up-to-date dan efektif. Ahli K3 dapat memberikan pandangan dan solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan K3. Kedua membangun kerjasama dengan institusi pendidikan atau lembaga yang berfokus pada K3 untuk mendapatkan dukungan teknis dan pelatihan akan memperkuat program K3 di Biro SDMU. Kerjasama ini dapat meliputi penelitian, pengembangan modul pelatihan, dan program magang.

5. Pengembangan Program Kesehatan dan Kesejahteraan Pegawai

Mengembangkan program kesehatan yang komprehensif, termasuk pemeriksaan kesehatan rutin, konseling kesehatan mental, dan kegiatan olahraga, akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Program ini tidak hanya bertujuan untuk mencegah penyakit, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas hidup pegawai. Kedua menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti ruang istirahat yang nyaman, layanan konseling, dan program keseimbangan kerja-kehidupan akan membantu pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Fasilitas ini juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas kerja.

Adanya ide atau usulan pemecahan masalah tersebut diharapkan pelaksanaan program K3 di Biro SDMU dapat ditingkatkan, mengatasi tantangan yang ada, dan memberikan manfaat yang sangat penting bagi keselamatan, kesehatan, dan produktivitas pegawai. Implementasi yang baik dari saran pemecahan masalah ini juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan produktif.