

Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam

Nurasyikin¹ Nur Laila Meilani² Adianto³

Program Studi Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: nurasyikin4028@student.unri.ac.id¹ nurlaila.meilani@lecturer.unri.ac.id²
adianto@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan dan hak dasar dari setiap ketenagakerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk perusahaan dan tenaga kerjanya hal ini dikarenakan pekerjaan mereka yang memiliki resiko yang sangat tinggi sehingga dibutuhkan adanya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, guna untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja ditempat kerja atau sedang melakukan pekerjaan. Kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja di PT. PLN (Persero) ULP Panam juga tidak luput dari terjadinya resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi. Sehingga untuk meminimalisir kecelakaan kerja tersebut dibuatlah Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan upaya untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja disaat bekerja. Penelitian ini menggunakan fenomenologi dan Teknik penelitian kualitatif. Teori Implementasi Kebijakan Publik George Edward III sebagai indicator dalam pembahasan penelitian ini. Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) ULPPanam. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. PLN (Persero) ULP Panam pada penerapannya PLN Panam sendiri masih kekurangan Sumber daya manusia dan faktor penghambat dari terlaksananya pekerjaan dengan selamat yaitu kondisi peralatan yang tidak menunjang untuk keselamatan dan kesehatan kerja dilapangan.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Menurut undang- undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar serta keperluan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan sistem hubungan kerja berjalan harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah. Resiko terjadinya kecelakaan kerja bisa berlaku kapan saja, kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai peristiwa yang terjadi saat proses pengerjaan suatu pekerjaan atau terjadi saat menuju atau pulang dari lokasi kerja. oleh karena itu penting untuk meningkatkan kesadaran terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi sangat diperlukan. Kecelakaan kerja adalah kondisi terjadinya hal yang tidak dikehendaki dan menimbulkan dampak buruk bagi mereka yang mengalaminya. Namun, kecelakaan kerja bukanlah hal yang terjadi begitu saja secara mendadak selalu ada kondisi yang tidak pas yang telah terjadi sebelumnya. dalam kata lain, selalu ada penyebab mengapa

kecelakaan kerja bisa terjadi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja pegawai atau K3 merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap ketenagakerja. Dapat disimpulkan bahwa K3 adalah kegiatan tenaga kerjayang berkeahlian khusus yang menjamin dan mengawasi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah ditetapkan pemerintah. Untuk itu sebuah perusahaan sebaiknya memiliki kebijakan K3 dan seorang pegawai wajib memiliki sertifikat ahli K3 umum agar penerapan K3 bagi pekerja dan perusahaan berjalan secara maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) di Indonesia adalah merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja sendiri dapat menimbulkan kerugian tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat, dapat berupa korban jiwa manusia, kerusakan harta benda dan lingkungan. Karena itu perlu dilakukan langkah-langkah nyata untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja secara maksimal. Hal ini bermula dari tingginya tingkat kecelakaan kerja serta perlu terus menerus diawasi yang menjadi bagian dari tanggung jawab negara dan pengurus perusahaan maka ditetapkanlah SOP (Standart operasional procedure) terkait penerapan dan pelaksanaan K3. Dalam rangka perlindungan tenaga kerja maka pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa peraturan terkait penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan kewajiban dari setiap perusahaan yang beroperasi di Indonesia, terutama perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh paling sedikit 100 (seratus) orang atau mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Tujuan dari (SMK3) yaitu untuk meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, tidak terlepas dari upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegritas melalui SMK3 guna menjamin terciptanya suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja atau buruh, dan serikat kerja atau serikat buruh dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien dan produktif. Adapun gambaran umum profil keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai-nilai penting dan strategis yang penerapannya memberikan manfaat pada setiap aspek kehidupan manusia dan memberikan benefit dalam setiap kegiatan bisnis serta mendukung kemajuan pembangunan yang berkualitas dan berkelanjutan pada aspek SDM, ekonomi, sosial, dan lingkungan. Mengabaikan K3 mengakibatkan kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK) yang sering menimbulkan korban luka-luka, cacat dan kematian yang mengakibatkan penderitaan bagi pekerja dan/atau keluarga serta menimbulkan kerugian bagi pengusaha karena kehilangan SDM sebagai aset penting (human capital asset), penurunan produktifitas, kerusakan properti, terganggu dan terhentinya usaha/bisnis.

Profil K3 Nasional disusun oleh Tim dari Kementerian Ketenagakerjaan bersama Kementerian/Lembaga lainnya serta berbagai pemangku kepentingan dengan mendasarkan

pada Undang No. 1 Tahun 1970 dan mengacu pada Peraturan Presiden No. 34 Tahun 2014 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.187 tahun 2006 mengenai Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Konvensi ILO No 155 tahun 1981 mengenai K3 (OSH). Profil K3 Nasional disusun untuk mendapatkan gambaran berbagai upaya yang telah kita lakukan, sumberdaya yang tersedia, para pihak yang berperan, permasalahan atau kendala, tantangan, peluang dan capaian yang telah diperoleh Indonesia. Secara umum Indonesia telah memiliki peluang besar yang didukung sumberdaya yang dimiliki untuk makin memajukan K3 secara nasional. Regulasi dan kebijakan, organisasi/lembaga, SDM, infrastruktur, sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pihak-pihak yang berperan serta bonus demografi yang ada saat ini merupakan modal kuat untuk kemajuan K3 khususnya dan pembangunan pada umumnya. Sudah banyak capaian dalam program K3 nasional, namun permasalahan dan tantangan semakin meningkat. Indonesia sendiri merupakan negara dengan tingkat kecelakaan kerja yang tinggi yang mana badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan mencatat, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 265.334 kasus pada 2022 jumlah ini naik 13,26% dari tahun sebelumnya dengan kasus kecelakaan kerja sebesar 234.270.

Pencapaian indikator proses (*leading indicator*) sudah banyak diperoleh seperti banyaknya lembaga dan SDM K3 yang dibentuk, perusahaan yang telah mendapatkan penghargaan K3, dan lain-lain. Pencapaian indikator hasil/outcome (*lagging indicator*) masih belum sesuai harapan karena tingkat kejadian (*frequency rate*) tingkat keparahan (*severity rate*) dan tingkat kematian (*fatality rate*) kasus KK dan PAK masih tinggi dengan trend meningkat dari tahun ke tahun. Harapannya tahun-tahun berikutnya Indonesia dapat menurunkan angka-angka KK dan PAK tersebut. Diperlukan upaya yang makin inten dan masif lagi secara kolektif kolegia melalui koordinasi, kolaborasi dan sinergi yang makin kuat antara Kementerian Ketenagakerjaan sebagai *leading sector* K3 nasional bersama unsur Kementerian/Lembaga Pembina Sektor, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, akademisi/perguruan tinggi, dan para pelaku/penggiat K3 serta masyarakat pada umumnya. Berdasarkan www.cakaplah.com kecelakaan kerja pada kota pekanbaru sepanjang tahun 2019, terdapat 14.325 kasus kecelakaan kerja, secara nasional kecelakaan kerja pada 2019 terdapat 77,295 kasus. Pada tahun 2020 terdapat 13.606 kasus pelanggaran K3, kemudian pada tahun 2021 kasus makin naik tercatat 14.231 kasus dan pada tahun 2022 terdapat 7.372 kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan www.riau.antaranews.com Pemerintah Provinsi Riau terus berupaya mendorong perusahaan untuk menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja hal ini untuk menekan kasus kecelakaan kerja. Menurutny seluruh perusahaan wajib mengikuti ketentuan K3 di Indonesia, termasuk Provinsi Riau sehingga K3 benar dijalankan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan sehingga kecelakaan kerja bisa dihindari. Tidak ada satupun perusahaan yang tidak menerapkan K3. Kami berharap perusahaan dapat mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Selain itu pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan sesuai SOP Permenker No. 33 tahun 2016, serta pemerintah secara massif membentuk ahli K3 di perusahaan.

Dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut diharapkan karyawan dan tenaga kerja akan merasa aman terlindungi dan terjamin keselamatannya sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu serta tenaga dan dapat meningkatkan produktifitas kerja, pentingnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja ini, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian mengenai "Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam". Sesuai dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana Implementasi

Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam? Apa saja faktor-faktor yang mendukung Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam? Tujuan Penelitian: Untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam. Untuk mengidentifikasi faktor yang menghambat Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, sebagaimana pendapat mengatakan Bogdan dan Taylor (Moleong, 2010) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, dan persepsinya. Penulismenggunakan pendekatan ini karena dalam penelitian ini data yang dihasilkan berupa data deskriptif yang diperoleh dari data-data berupa tulisan, kata-kata dan dokumen yang berasal dari sumber atau informan yang dieliti dan dapat dipercaya. Penelitian bermaksud untuk memberikan suatu gambaran mengenai masalah-masalah yang ada. Sehingga, fokus penelitian membutuhkan jawaban mendalam dan komprehensif, khususnya terkait hasil penelitian yang akurat dengan observasi langsung pada PT. PLN (Persero) ULP Panam. Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian, terutama sekali dalam menangkap fenomena atau penelitian yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan sengaja. Guna untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian ini sekaligus menjawab permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Panam. Permasalahan berkaitan dengan ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi, termasuk dalam permasalahan K3 khususnya di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2010:300) “Teknik *purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Orang-orang yang dijadikan informan penelitian memberikan perincian tentang konteks dan keadaan seputar penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. (Abdussamad, 2021:173) Informan adalah mereka yang memberikan informasi tambahan dan memiliki pengetahuan langsung tentang masalah yang diteliti. Dalam studi ini, informan penelitian diambil dengan menggunakan *sampling*. Informan dipilih untuk tujuan pendekatan *purposive sampling* karena mereka memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan investigasi. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung, sementara data sekunder adalah data yang diperoleh sumber yang sudah ada.

1. Data Primer. Data yang diperoleh dari penelitian ini bersifat data primer karena data yang diperoleh adalah langsung dilapangan dengan melakukan wawancara dengan pihak terkait, yaitu dengan dengan informan.

2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang telah tersedia, dibutuhkan dalam penelitian ini sebagai data pendukung meliputi data tentang Penerapan Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan agar data dan juga teori yang terdapat di dalam penelitian tersebut valid, akurat, dan sesuai dengan kenyataan. Sehingga untuk mendapatkannya, peneliti benar-benar harus terjun dan melihat serta mengetahui langsung bagaimana teknik pengumpulan data tersebut dilakukan.

1. Observasi. Pengamatan observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan. Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan langsung. Dalam penelitian ini penulis mengadakan pengamatan langsung di lapangan. Observasi ini berguna untuk memperoleh data tentang Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) ULP Panam. Alat pengumpulan data berupa catatan harian
2. Wawancara. Tanya jawab langsung dengan informan yang menjadi fokus penelitian dan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan masalah tersebut sedang diselidiki, akan berlangsung selama wawancara. Metode wawancara mendalam dan metode observasi sering diintegrasikan dalam penelitian kualitatif. Karena selain melakukan wawancara informan pada saat observasi. Peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap informan untuk memperoleh data dan memahami Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) ULP Panam

Menurut (Kadji, 2018) yang mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh individu atau oleh pemerintah dan kelompok swasta dengan maksud untuk memenuhi implementasi kebijakan, tahap implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan dan sasaran ditetapkan atau diketahui oleh keputusan kebijakan. Kecelakaan kerja merupakan insiden atau kejadian ditempat kerja yang mengakibatkan orang cedera fisik. Oleh karena itu diperlukan cara untuk meminimalisir kecelakaan kerja, ada 11 langkah untuk meminimalisir kecelakaan kerja (1) memahami dan melaksanakan K3 (2) menyediakan APD (3) membuat SOP dan pembagian kerja (4) menciptakan lokasi kerja yang aman (5) melengkapi fasilitas kesehatan (6) menempatkan poster K3 ditempat kerja (7) memberikan pelatihan kepada pekerja (8) memelihara peralatan pendukung kerja (9) menjaga kebersihan lokasi kerja (10) melaporkan kondisi tidak aman segera (11) tidak bekerja jika sakit. Peneliti menerapkan teori George Edward III khususnya: Komunikasi; Sumber Daya; Disposisi; Struktur Birokrasi. Untuk dapat mengkaji 4 indikator Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) ULP Panam penulis menggali informasi penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang penulis lakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan mengenai Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

Komunikasi

Menurut George Edward III komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari pelaksanaan. Pelaksanaan yang efektif terjadi apabila pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan. Komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”, informasi mengenai kebijakan perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun beberapa item penelitian komunikasi yaitu:

Dimensi Transmisi

Dimensi Transmisi mensyaratkan bahwa kelompok sasaran kebijakan dan orang lain yang berkepentingan diberitahu tentang kebijakan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja saat berkerja dilapangan, maka adanya aturan dalam pedoman keselamatan dan kesehatan kerja. semuanya diatur dalam Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja gunanya untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman kepada para pekerja, dan pekerja bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 merupakan pedoman pencegahan kecelakaan saat bekerja, dalam melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. dalam proses pencegahan ini Team Leader K3 berperan besar dalam menggerakkan partisipasi pekerja untuk selalu memprioritaskan K3 dalam setiap kegiatan operasi. Tentu untuk tujuan kebijakan tercapai perlu ada keterlibatan dari para pekerja, pekerja disini harus mengetahui dan memahami kebijakan tersebut, kebijakan itu mungkin telah dibuat dan dilaksanakan, tetapi jika pekerja tidak memahaminya, tentu saja itu tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya. Jika kebijakan yang ada harus diimplementasikan langsung kepada seluruh pekerja. pemakaian APD harus selalu diterapkan saat bekerja, meski merasa tidak terlalu leluasa saat bekerja menggunakan APD. Hal ini dilakukan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja dan untuk menghindari terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Dan tentunya ada konsekuensi atau hukuman bagi mereka para pekerja yang melanggar peraturan pada saat bekerja. Nyatanya peraturan dalam pemakaian APD saat melakukan pekerjaan telah ditetapkan oleh perusahaan sejak lama.

Dimensi Kejelasan

Dimensi kejelasan (*clarity*) merupakan agar maksud, tujuan, dan hakikat kebijakan publik juga dipahami oleh pelaksana, kelompok sasaran, dan pihak lain yang berkepentingan mempersiapkan diri dan melaksanakannya secara efektif dan efisien, maka kebijakan harus dikomunikasikan kepada mereka secara jelas dan mudah dipahami. Jika dilakukan dengan tidak jelaskan, maka sesuatu yang dilakukan tidak efektif. Komunikasi yang terjalin antar atasan dan pekerja di PT. PLN (Persero) ULP Panam sangat baik. Dalam hal ini mereka menggunakan komunikasi dua arah dimana, pengirim informasi dan penerima informasi bisa merespon secara langsung tentang ide, saran dan tanggapan kepada pengirim informasi. Untuk menambahkan hasil yang akurat penulis menanyakan pertanyaan yang sama kepada pekerja, untuk mengetahui apakah memang benar terjalin komunikasi yang baik antar pekerja dan atasan. Untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan para pekerja maka PT. PLN (Persero) ULP Panam juga mengadakan sosialisasi tentang K3, sosialisasi ini dilakukan sebanyak 2 kali dalam setahun, dimana sosialisasi ini juga tidak hanya diadakan oleh perusahaan bisa juga diadakan dari internal perusahaan.

Dimensi Konsistensi

Dimensi konsistensi (*consistency*) adalah aspek penting dari konsistensi, karena mencegah kebijakan menjadi tidak jelas. Oleh karena itu, kebijakan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami oleh semua pihak yang terhubung. Sebelum melakukan pekerjaannya PLN dan para pekerja akan melakukan *safety talk* terlebih dahulu, guna dari *safety talk* yaitu untuk mengingatkan kepada semua pekerja baik dikantor maupun yang akan bekerja dilapangan semua pekerja tentunya berkewajiban untuk mentaati aturan tersebut selain itu pekerja juga harus mentaati SOP saat berkendara menuju lokasi pekerjaan, jika pekerja melakukan pelanggaran saat berkendara maupun saat mengerjakan sesuatu dilapangan maka pekerjaan yang dikerjakan akan diberhentikan saat itu juga. oleh karena itu semua pekerja hendaknya mentaati SOP kerja ini untuk menjaga keselamatan diri. Setiap pekerja wajib mematuhi K3 baik sedang melakukan pekerjaannya maupun pada saat dalam perjalanan untuk melakukan pekerjaan. Bagi mereka yang tidak mematuhi atau melanggar peraturan pekerjaan akan mendapatkan teguran dan pekerjaan akan diberhentikan, pejabat yang berwenang untuk memberhentikan pekerjaan mereka ini haruslah mereka yang sudah tersertifikasi K3. diterapkan sanksi bagi pekerja yang dengan sengaja masih tidak menggunakan APD pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan observasi dilapangan peneliti menemukan bahwa pekerja pada PT. PLN (Persero) ULP panam menggunakan APD pada saat bekerja. Para pekerja harus memakai APD saat bekerja dilapangan, pada kesempatan ini pekerja juga diberikan kesempatan untuk menanyakan sesuatu yang kurang mereka pahami serta memberikan saran terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan. Sedangkan untuk menjaga keamanan masyarakat dilokasi kerja juga terdapat SOP yang harus diterapkan oleh para pekerja, pekerja harus menerapkan pemasangan rambu-rambu kemudian memasang papan pemberitahuan bahwa pada area tersebut terdapat perbaikan.

Sumber Daya

Bahkan jika isi kebijakan telah disajikan secara konsisten dan eksplisit, jika pelaksanaan tidak memiliki sarana untuk melaksanakannya tidak akan berberfungsi dengan sukses. Sumber daya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu implementasi. Sumber daya yang dapat membantu implementasi kebijakan berkisar dari yang tidak berwujud hingga yang konkret. Pada proses implementasi kebijakan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai sebuah tujuan baik institusi maupun perusahaan. Manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai sebuah keberhasilan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya. PLN masih kekurangan sumberdaya manusia dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga dikarenakan setiap pengerjaan kelistrikan akan dibagi kebeberapa lokasi yang membutuhkan penanganan segera. Luasnya lokasi yang menjadi titik kerja bagi pekerja lapangan, bisa membuat suatu pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak efektif, hal ini dikarenakan para pekerja harus mengerjakan permasalahan kelistrikan atau perbaikannya secara cepat, dan mereka juga harus menangani permasalahan kelistrikan dilokasi yang lain. ini juga bisa menjadi pemicu terjadinya kecelakaan pada saat bekerja, dan tentunya ini bisa menghambat pekerjaan yang dikerjakan. Pekerja dalam melakukan pekerjaannya merasa bahwa sumber daya manusianya bisa dibilang sudah memadai, tetapi ada dibeberapa kondisi dalam melaksanakan pekerjaan

perusahaan harus menambah pekerja atau sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan banyaknya permasalahan kelistrikan yang harus ditangani oleh mereka para pekerja dan perbaikan yang terjadi diberbagai lokasi dengan waktu yang bersamaan.

Sumber Daya Peralatan

Bangunan, tanah, dan fasilitas adalah contoh sumber daya peralatan. Menurut Edward III, peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung. Peralatan merupakan salah tu sumber daya terpenting yang dapat membantu seseorang mencapai tujuan. Oleh karena itu penentuan kebutuhan peralatan harus direncanakan dengan baik. Sarana dan prasarana dalam memenuhi keselamatan dan kesehatan pekerja itu bisa dikatakan lengkap. Semua yang diperlukan pekerja dalam memenuhi keselamatan dan kesehatan mereka dalam bekerja sudah dipenuhi oleh perusahaan. hanya saja dalam hal ini peralatan yang menunjang untuk terealisasinya keselamatan kerja ada yang masih bisa untuk digunakan dan ada juga yang rusak dan tidak layak untuk digunakan. Dari hasil observasi dilapangan peneliti menemukan bahwa benar sarana dan prasaran di PT. PLN (Persero) ULP Panam untuk menunjang keselamatan dan kesehatan pekerja memang sudah lengkap. Para pekerja hanya perlu untuk mematuhi, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk pengadaan peralatan dalam menunjang keselamatan para pekerjanya juga, perusahaan dalam hal ini juga telah disebut dan jelaskan pada Permenker No 8 Tahun 2010. Selain peralatan yang diperlukan saat melakukan pekerjaan, pekerja juga haruslah mempunyai pengalaman. Pengalaman ini diperlukan untuk menunjang pekerja dalam menjalankan tugas mereka masing-masing dengan baik, dan juga agar pekerja mengetahui dengan benar apa yang harus mereka lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sumber Daya Anggaran

Anggaran terdiri dari persiapan anggaran, penetapan target, modifikasi, evaluasi, dan umpan balik. Kualitas layanan yang harus ditawarkan kepada masyarakat terkendala karena kurangnya dana. Sumberdaya anggaran akan berdampak pada seberapa baik suatu kebijakan diimplementasikan. Selain itu, karena keterbatasan anggaran, pelaksanaan program tidak dapat dilakukan secara maksimal. Untuk memperkuat hasil wawancara peneliti juga menanyakan mengenai sumber daya anggaran dalam proses Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. PLN (Persero) Panam kepada informan yang sama. Untuk pembelian APD di PLN itu ditanggung oleh perusahaan. Dimana perusahaan sendiri wajib untuk menyediakan APD bagi para pekerjanya. Dan para pekerja wajib untuk mematuhi hal tersebut. Dan ketetapan perusahaan sebagai penyedia APD tersebut telah tertuang dalam regulasi Permenker No 8 Tahun 2010 tentang APD dan tertuang dipasal 2.

Disposisi

Disposisi menurut George Edward III dihubungkan degan sikap implomentor dalam implementasi kebijakan. Tergantung pada ruang lingkup kekuasaan mereka, para pelaksana seringkali siap untuk memimpin pelaksanaan kebijakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana kebijakan itu dijalankan adalah sikap pelaksana. Pelaksanadengan senang hati menerapkan ketentuan kebijakan jika mereka setuju dengan pembuat keputusan, aka nada banyak masalah dengan proses implementasinya. Penunjukan birokrasi, efek disposisi, dan insentif adalah beberapa faktor yang harus dipertimbangkan ketika implementasi kebijakan. Bagaimana para pelaksana kebijakan akan berperilaku sangat

mempengaruhi dalam implementasi kebijakan. Seperti halnya proses Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

Pengangkatan Birokrasi

Penunjukan pelaksana pada jabatan yang menentukan alokasi sesuai dengan tugas kepegawaian terkait dengan penunjukan birokrasi. Pemilihan dan penunjukan pejabat pelaksanaan kebijakan, yang harus mengabdikan pada kebijakan yang telah ditetapkan, merupakan komponen dari penunjukan birokrasi. Dalam pengangkatan birokrasi itu sudah sesuai dengan tupoksi di PT. PLN (Persero) ULP Panam itu sendiri. Dari hasil observasi yang ditemukandilapan peneliti dapat menyimpulkan bahwa benar adanya pengangkatan birokrasi sudah sesuai dengan tupoksi dan organisasi yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Panam.

Efek Disposisi

Berupa kepatuhan pelaksana terhadap pelaksanaannya kebijakan. Peneliti melakukan wawancara dengan bapak Ferinaldi Team Leader K3 di PT. PLN (Persero) ULP Panam. Sebelum pekerjaan dilapangan akan diberikan pembekalan kepada seluruh pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dari hasil observasi dilapangan penulis menemukan memang adanya atasan yang menyampaikan secara langsung memberikan intruksi kepada seluruh pegawai tentang pekerjaan yang akan mereka kerjakan dan apa yang harus mereka patuhi dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Insentif

Penggunaan insentif merupakan salah satu solusi yang sering ditawarkan untuk mengatasi persoalan pola pikir para pelaksana kebijakan. Pada hakikatnya manusia bertindak sesuai dengan kepentingannya masing-masing, dan pembuat kebijakan dapat memengaruhi perilaku ini dengan mengubah insentif. Memberikan penghargaan yang diberikan kepada pelaksana di lapangan keuntungan tersebut dapat bertindak sebagai motivator untuk memastikan bahwa pelaksana mengikuti instruksi surat tersebut. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memajukan kepentingan diri sendiri atau kepentingan suatu organisasi. Peneliti menemukan melalui pengamatan lapangan bahwa itu akurat dan konsisten dengan apa yang disampaikan memberikan insentif kepada para pegawai untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Anggota PLN diberikan apresiasi kepada anggota yang berprestasi. Dari hasil observasi dilapangan peneliti menemukan bahwa benar jika anggotanya diberikan apresiasi kepada anggotanya, sehingga para anggota di PT. PLN (Persero) ULP Panam lebih semangat dalam bekerja.

Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan struktur tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hirarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur. mayoritas penanggung jawab pelaksanaan kebijakan adalah bagian dari struktur organisasi. Birokrasi dimaksudkan sebagai suatu sistem otoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai macam peraturan untuk mengorganisir pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang. Dalam pelaksanaannya, birokrasi memiliki prosedur atau aturan yang bersifat tetap, dan rantai komando yang berupa hirarki kewenangannya mengalir dari atas ke bawah. Ada dua faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap struktur birokrasi, salah satunya adalah penetapan standart operasional prosedur di setiap perusahaan (*standart operating procedure* atau SOP) dan fragmentasi. Berikut beberapa indikator dari struktur birokrasi sebagai berikut:

Standart Operasional Procedure (SOP)

SOP sendiri merupakan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pekerjaan dan kegiatan operasional dalam sebuah organisasi atau perusahaan bisa berjalan dengan baik dan lancar, dan juga memperjelas alur tahapan tugas dari masing-masing pegawai yang terkait. George Edward III SOP, atau prosedur kerja, menurut pernyataan ini, diperlukan agar para pelaksana kebijakan dapat memanfaatkan waktu dan fungsinya dengan sebaik-baiknya untuk membakukan tindakan pejabat di perusahaan yang rumit. Untuk mempromosikan kesetaraan dan fleksibilitas dalam penerapan hukum. SOP yang digunakan oleh PLN adalah SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang semestinya sudah disesuaikan dengan jenis pekerjaannya masing-masing. SOP yang dibuat oleh perusahaan ini bertujuan agar pekerja bisa melakukan pekerjaannya dengan selamat dan aman tanpa kendala atau kecelakaan dengan resiko yang tinggi, untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan aman, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan yaitu *zero eccident*. Pekerja juga dapat menanyakan segala pertanyaan terkait penerapan SOP kerja ini secara langsung. Bahwa untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja Pln itu SOP kejanya berbeda-beda seperti yang tertera pada wawancara diatas dinyatakan bahwa sebelum melakukan sebuah pekerjaan mereka terlebih dahulu akan melakukan observasi lapangan, guna untuk mengetahui potensi bahaya dari pekerjaan itu sendiri. Pentingnya melakukan observasi dilokasi kelistrikan sebelum melakukan pekerjaannya, ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah pada lokasi tersebut memang membutuhkan penanganan kelistrikan segera atau tidak, dan juga pekerja akan memastikan apakah tingkat bahaya pada penangannya akan sangat beresiko dan mereka tentunya harus berhati-hati. Dapat kita ketahui bahwa ada beberapa hal yang harus mereka terapkan sebelum melakukan pekerjaan mereka dan semua hal tersebut tercantum kedalam analisis keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun hal yang tercantur didalam analisis keselamatan kerja yaitu breafing, koordinasi dengan PLN terkait, pelaksanaan pekerjaan menggunakan EAM, konfirmasi ke PLN terkait dan selesai kerja.. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan maupun miskomunikasi saat melakukan pekerjaan dilapangan, juga agar pekerjaan memahami batas Kawasan atau daerah yang dikerjakan masih merupakan daerah lokasi kerja yang telah ditentukan. Sebuah kebijakan dibuat untuk mencapai suatu tujuan yang bermanfaat bagi banyak orang, akan tetapi untuk merealisasikan sebuah kebijakan tentu saja tidaklah mudah dan pasti ada kendala kendala yang harus dihadapi, seperti kendala pekerja yang masih tidak mematuhi peraturan dan juga pekerja yang dengan sengaja maupun tidak sengaja tidak memakai APD Pada saat bekerja dilapangan. Masih ada beberapa pekerja yang dengan sengaja tidak menggunakan APD, dan ada juga pekerja yang tidak menggunakan APD dikarenakan APD yang mereka gunakan rusak. Untuk itu Pln sendiri punya jadwal pengecekan peralatan pekerja agar pekerja tidak lagi beralasan untuk tidak menggunakan APD pada saat melakukan pekerjaan dilapangan.

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam proses Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan di PT. PLN (persero) ULP Panam Luasnya Lokasi Pekerjaan

Memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi dalam persaingan global. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Para pekerja yang berada dilapangan bertanggungjawab didalam bidang kelistrikan. Jumlah tenaga kerja yang terdiri dari 10 orang ini terbagi dalam beberapa kelompok untuk menyelesaikan masalah kelistrikan diberbagai lokasi yang berbeda-beda.

Untuk penanganan kelistrikan lokasi kerja mereka yang sangat luas, pekerja juga mengalami kesulitan dalam menangani permasalahan yang terjadi secara bersamaan dan membuat pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi tidak maksimal. Pekerjaan yang tidak maksimal dan bisa membuat pekerja menjadi tidak fokus ini bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu perlunya untuk melakukan penambahan pekerja pada bagian lapangan, dalam hal penanganan kelistrikan pekerja akan melakukan pekerjaannya secara maksimal, dan juga agar pekerjaan yang dikerjakan cepat terselesaikan tidak perlu menunggu waktu yang lama akibat jarak tempuh lokasi yang sangat luas.

Kondisi Peralatan Yang Tidak Menunjang Untuk Keselamatan Kerja

Dalam membuat sebuah kebijakan menjadi berhasil diperlukan beberapa peningkatan dan perbaikan terhadap hal-hal yang tidak mendukung berhasilnya kebijakan tersebut. Begitupun dalam mewujudkan tempat kerja yang aman dan nyaman untuk para pekerja, atasan harus lebih lagi meningkatkan perhatian terhadap para pekerja. Peralatan untuk menunjang keselamatan kerja bisa dibilang sudah lengkap hanya saja terdapat peralatan-peralatan yang sudah tidak lagi layak untuk digunakan, hal ini membuat resiko saat bekerja menjadi lebih berbahaya. Terdapat pemeriksaan peralatan setiap bulannya, pengecekan ini dilakukan dengan mendata peralatan-peralatan pekerja yang masih bagus untuk digunakan dan peralatan apa saja yang tidak lagi bagus untuk digunakan, akan tetapi masih saja terjadi pekerja yang bekerja dengan menggunakan peralatan yang sudah tidak lagi mendukung untuk keselamatan dan kesehatan mereka saat bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam bentuk uraian dalam bab pembahasan sebelumnya, maka peneliti terkait Implementasi Kebijakan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT. PLN (Persero) ULP Panam, dapat disimpulkan: Implementasi kebijakan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Panam dalam penerapan SMK3 saat bekerja bisa dibilang sudah maksimal. Hal ini terlihat dari pekerja yang sadar akan pentingnya pemakaian APD saat bekerja dilapangan, Para pekerja juga pada saat bekerja dilapangan sudah menerapkan SOP kerja seperti saat melakukan perbaikan kelistrikan mereka akan memasang rambu-rambu untuk lokasi kerjanya. Hanya saja saat ini PLN masih kekurangan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan kelistrikan, hal ini dapat dilihat dari jumlah pekerja dilapangan yang sedikit, sedangkan lokasi kerja mereka dalam penanganan kelistrikan yang sangat luas dan memakan waktu untuk dijangkau, jika pada perbaikan kelistrikan memerlukan penanganan segera. Faktor penghambat yang peneliti temukan yaitu kondisi peralatan yang tidak mendukung pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat pada saat ada pekerja yang mendapatkan teguran mengapa mereka tidak menggunakan peralatan kerja mereka dan mereka memberikan jawaban bahwa peralatan yang biasa mereka gunakan sedang dalam keadaan yang sudah tidak layak lagi untuk digunakan. Hal ini dikarenakan pengecekan yang dilakukan pada setiap bulannya masih belum stabil atau belum merata, ini dapat dilihat dari pengecekan peralatan tersebut dilakukan dengan hanya mendata peralatan yang sudah tidak lagi layak untuk digunakan.

Berikut rekomendasi yang peneliti berikan berdasarkan penelitian dan pembahasan: PLN sebaiknya mengoptimalkan pekerjaan dengan menambah sumber daya manusianya lagi, mengingat banyaknya pekerjaan yang akan dikerjakan. PLN harus lebih optimal dalam melakukan pengecekan APD yang telah rusak. Pekerja juga harus menginformasikan kepada perusahaan atau PLN terkait peralatan yang sudah tidak lagi layak lagi untuk digunakan saat

bekerja. Pekerja juga sebaiknya menginformasikan kepada perusahaan atau PLN terkait butuh penembahan anggota untuk mengimbangi pekerjaan yang makin meningkat diberbagai lokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Agustina. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Andriyani, M. K. (2017). Sistem Manajemen Keselamatan. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)*, 7–9.
- Artha, M. A., Nurhayati, ., & Munandar, A. (2013). Kajian Pembentuk Karakteristik Lanskap Melayu Pada Lanskap Kota Pekanbaru, Riau. *Jurnal Lanskap Indonesia*, 5(2), 7–12. <https://doi.org/10.29244/jli.2013.5.2.7-12>
- Caesar, M. R., & Listania, T. (2021). Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial. *Neo Politea*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.104>
- Gede, wayan, (2022). *Dasar keselamatan dan kesehatan kerja* Jawa tengah: eureka media aksara
- H, tachjan, (2006). *Implementasi kebijakan publik*. Bandung:
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). metode penelitian kualitatif.(Helwig et al., n.d.)Saleh, sri endang. (n.d.). *policy making, policy shaping dan evaluasi demokrasi Demokratis: pendekatan analysis kebijakan*. 4(2).
- Kadjy, Y. (2015). Formulasi Dan Implementasi Kebijakan Publik Kepemimpinan Dan Perilaku Birokrasi Dalam Fakta Realitas. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/14757>
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019). *Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT . Kereta Api Indonesia (Persero)*. 10(2), 93–102.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesselematan dan kesehatan tenaga kerja.
- Y. Abdoellah awan ,(2016). *Teori dan analisis kebijakan publik* Bandung: Alfabeta
- Yalia, M. (2014). Implementasi Kebijakan Pengembangan Dan Pemberdayaan Lembaga Sosial Media Tradisional Di Jawa Barat. *Patanjala : Jurnal Penelitian Sejarah Dan Budaya*, 6(1),149. <https://doi.org/10.30959/patanjala.v6i1.191>
- Zakiah, Z., Mardianto, M., & Marpaung, Z. S. (2022). Implementasi Kebijakan Pembukaan Lahan Tanpa Bakar di Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. *PESIRAH: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 73–84. <https://doi.org/10.47753/pjap.v1i1.15>
- Zulyanti, N. R. (2013). Komitmen Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja. *Administrasi Publik*, 11(2), 264–275.