

“Model Kesejahteraan untuk ASN Bidang Kerja Risiko Tinggi”

Oleh: Pusat Kajian Manajemen ASN



– CONTENT –

1

PENDAHULUAN: Latar Belakang; Rumusan Masalah; Tujuan; Output

2

TINJAUAN LITERATUR DAN METODOLOGI

3

PEMBAHASAN: Hasil Pengumpulan dan Analisis Data; Rancangan Model Kesejahteraan ASN Risiko Tinggi



PENDAHULUAN

RPJMN 2020-2024

Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola

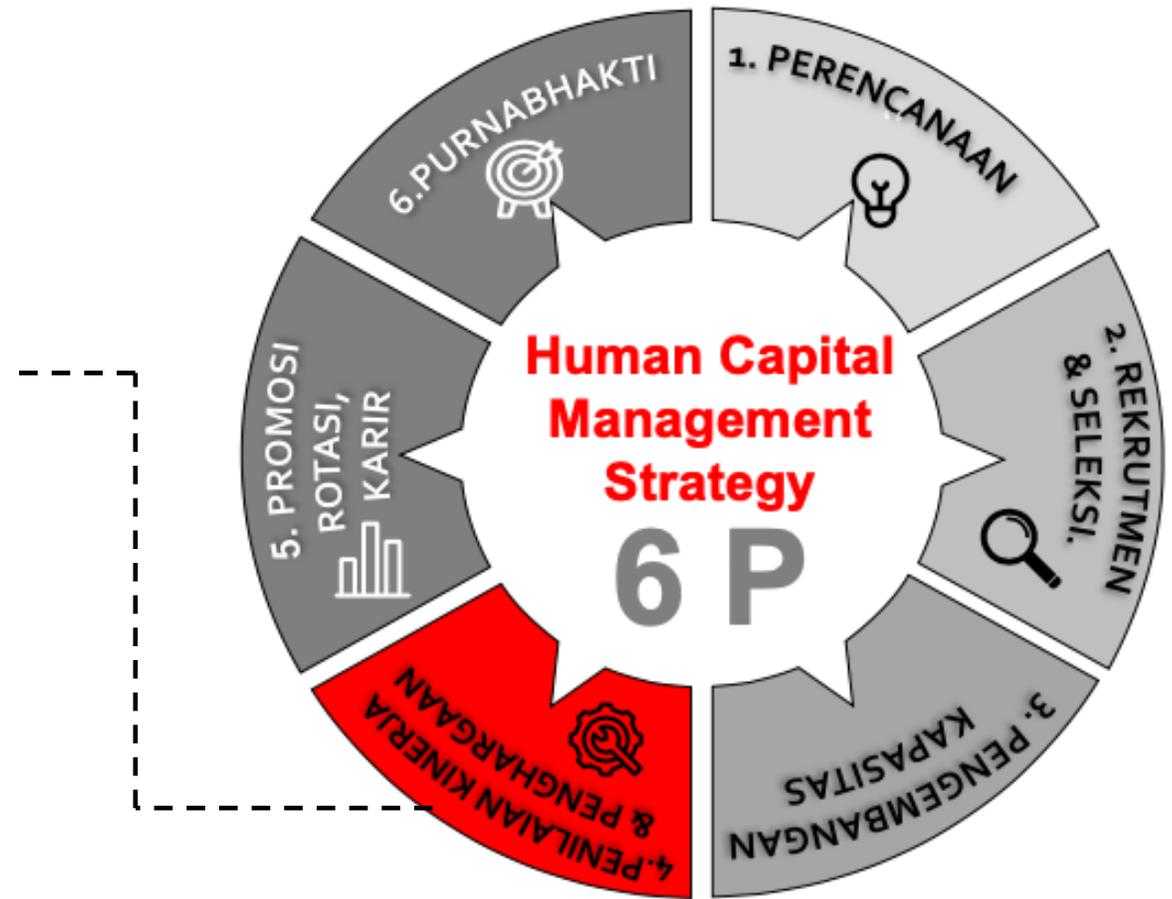
Mewujudkan Kepemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa berdasarkan hukum serta birokrasi profesional dan netral.

- ❖ Perbaiki sistem kesejahteraan dan pensiunan ASN
- ❖ Percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No. 5 Tahun 2014
- ❖ Penguatan implementasi manajemen ASN dan peningkatan sistem merit ASN melalui indikasi target:
 - 1)2021: PP Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas (GTF); Pensiun ASN
 - 2)2022: **Kebijakan insentif kesejahteraan untuk ASN** di daerah 3T, ASN high performance, dan **ASN Risiko Tinggi**.



*“Membangun
SMART ASN”*

Selain gaji dan tunjangan (baik tunjangan jabatan maupun tunjangan kinerja) yang diterima setiap bulan, para pegawai ASN juga telah menerima tunjangan risiko tinggi sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundangan.



JABATAN ASN DAN RISIKO TINGGI



PENANGGULANGAN BENCANA/ PEMADAM KEBAKARAN

Risiko: Gangguan pernapasan kronis, gangguan pencernaan, iritasi, kelelahan, kecelakaan, dll



PETUGAS RADIASI

Risiko: gangguan reproduksi, gangguan penglihatan, dll



TENAGA KESEHATAN

Risiko: tertular virus dan bakteri, stress, kelelahan, dll

JABATAN ASN LAINNYA: Ancaman dan risiko pidana atau perdata, kelelahan, kecelakaan kerja, dll

Paparan Bahaya di Lingkungan Kerja ASN

Tenaga Kesehatan



Terpapar Bahaya: 6.720
Meninggal : 274

BASARNAS



Terpapar Bahaya : 7
Meninggal : 15

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Regulasi Terkait Kompensasi bagi ASN Berisiko Tinggi

NO.	REGULASI	OBJEK PENERIMA KOMPENSASI	INSTANSI
1.	Perpres 88/ 2006 tentang Tunjangan Risiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Pemasarakatan Bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat Sebagai Petugas Pemasarakatan	Petugas Penyelenggara Pemasarakatan	Kementerian Hukum dan HAM c.q. Lembaga Pemasarakatan
2.	Perpres 23/ 2007 tentang Tunjangan Risiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan Bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Badan Search And Rescue Nasional	Pegawai Negeri pada Badan SAR Nasional	BASARNAS
3.	Perpres 79/ 2008 tentang Tunjangan Pengamanan Persandian	Petugas pengelola pengamanan persandian di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah	Seluruh K/L/D
4.	Perpres 48/ 2005 tentang Tunjangan Bahaya Radiasi bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Badan Pengawas Tenaga Nuklir	PNS pada Badan Pengawas Tenaga Nuklir	BAPETEN
5.	Perpres 138/ 2005 tentang Tunjangan Bahaya Radiasi bagi Pegawai Negeri yang Bekerja sebagai Pekerja Radiasi di Bidang Kesehatan	Pegawai Negeri yang Bekerja sebagai Pekerja Radiasi di Bidang Kesehatan	K/L/D tertentu yang berhubungan dengan radiasi

Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektivitas kebijakan kesejahteraan ASN berisiko tinggi yang berlaku saat ini?
2. Bagaimana model kesejahteraan ASN berisiko tinggi yang adil dan layak?

Tujuan Kajian

1. Menganalisis efektivitas kebijakan kesejahteraan ASN, khususnya ASN berisiko tinggi saat ini
2. Menyusun model kesejahteraan ASN berisiko tinggi yang adil dan layak.

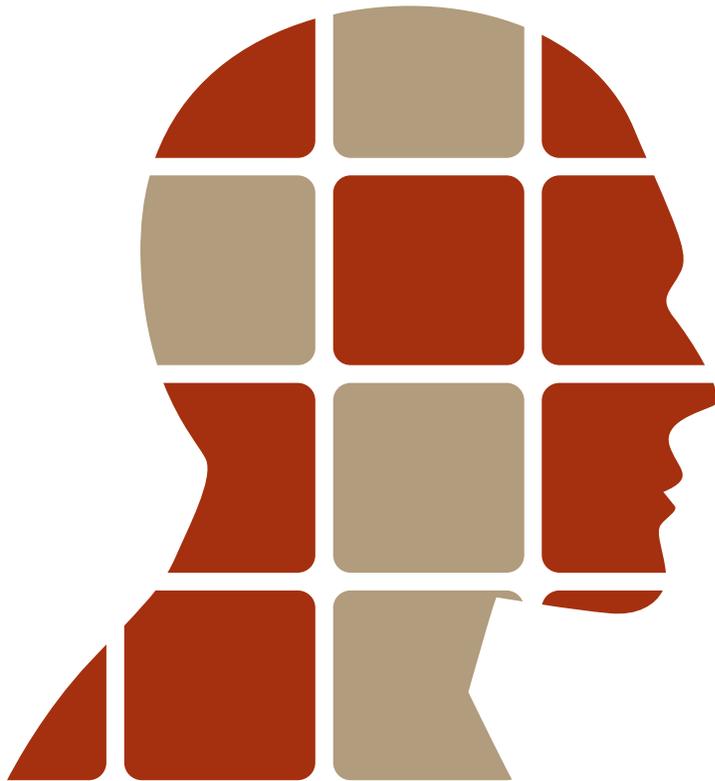
Output Kajian

1. Hasil analisa efektivitas kebijakan kesejahteraan ASN, khususnya ASN berisiko tinggi saat ini;
2. Model kesejahteraan ASN berisiko tinggi yang adil dan layak .



TINJAUAN LITERATUR DAN METODOLOGI

DEFINISI KESEJAHTERAAN PEGAWAI



Patro (2015)

—● Kesejahteraan pegawai dapat diartikan sebagai terciptanya kebahagiaan, kenyamanan, kepuasan dan peningkatan kualitas hidup karyawan karena berbagai pelayanan, keuntungan, fasilitas yang ditawarkan oleh organisasi di samping gaji dengan tujuan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Hasibuan (2011)

—● Kesejahteraan pegawai sebagai balas jasa pelengkap baik material dan/ atau non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan sehingga produktivitasnya meningkat

UU 13/ 2013 ttg Ketenagakerjaan

—● Kesejahteraan pegawai merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

CONTOH MODEL PROGRAM KESEJAHTERAAN PEGAWAI

Reward Finansial dan Non-Finansial (Armstrong & Stephens, 2007)

	Financial Rewards	Non-Financial Rewards
Intrinsic rewards		<ul style="list-style-type: none"> - Job design and role development (responsibility, autonomy, meaningful work, the scope to use and develop skills) - Opportunities to achieve and develop - Quality of working life - Work/life balance
Extrinsic rewards	- Pay and benefits	<ul style="list-style-type: none"> - Recognition - Praise - Feedback

1

- Monetary incentives
- Payroll:
 - official salary
 - bonuses
 - premium
 - benefits
 - Social security

- Moral incentives
- Work content
 - Working conditions
 - The ability to combine family and work commitments
 - Opportunity to study and upgrade qualifications
 - Career
 - Recognition
 - Participation in decision making processes
 - Relations with managers and co-workers
 - Possibility to show initiative
 - Freedom of decision-making, etc.

Current >< Future, Contracturally Provided >< Non Contractual Reward (Mukherjee,1998)

		contractually-provided		non-contractual/ intangible
		monetary	in-kind	
current rewards	base rewards	1. base wage/salary	2. health insurance	3. job security, prestige, social privileges
	allowances	4. transportation, housing, meals, telephone, travel, cost-of-living	5. transportation, housing, meals, travel	6. trips abroad, training
future expectations		7. pension	8. housing, land, etc.	9. reputation, re- employment after retirement

2

3

Insentif Keuangan (monetary incentives) dan Insentif Moral (moral incentives) (Druskienė & Šarkiūnaitė, 2018)

HUBUNGAN KESEJAHTERAAN , MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI

- Insentif atau *reward* yang diberikan organisasi memang awalnya bertujuan memotivasi pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Namun demikian, dalam banyak kasus memang insentif paling banyak diberikan dalam bentuk finansial. Tetapi sebenarnya insentif lebih dari soal finansial, banyak alternatif yang dapat diberikan organisasi sebagai bentuk insentif. Berkaitan dengan kinerja, Verweire & Berghe (2004) menyebutkan bahwa insentif bukan merupakan satu-satunya solusi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
- Setiap orang memiliki preferensi yang berbeda, apakah lebih menyukai *reward* intrinsik atau ekstrinsik. Sehingga (Armstrong & Stephens, 2007) menyarankan untuk organisasi yang akan memberikan insentif dan *reward* dalam rangka memotivasi pegawai, agar organisasi mengakomodasi keduanya yaitu dengan menggabungkan *reward* intrinsik dan ekstrinsik. Berkaitan dengan preferensi pegawai atas motivator, Forest (2008) menambahkan bahwa implementasi sistem insentif yang baru hanya bisa dilakukan setelah organisasi menganalisis sifat motivasi para pegawainya.

Risiko adalah kombinasi dan konsekuensi suatu kejadian yang berbahaya dan peluang terjadinya kejadian tersebut

**DEFINISI
RISIKO TINGGI**

BAHAYA DI TEMPAT KERJA

- Pengertian (definisi) bahaya (*hazard*) ialah semua sumber, situasi ataupun aktivitas yang berpotensi menimbulkan cedera (kecelakaan kerja) dan atau penyakit akibat kerja (PAK) - *definisi berdasarkan OHSAS 18001:2007.*

Secara umum terdapat 5 (lima) **faktor bahaya K3** di tempat kerja, antara lain :

1. faktor bahaya biologi(s): jamur, bakteri, binatang,
2. faktor bahaya kimia; material-material berbahaya
3. faktor bahaya fisik/mekanik ; kontak fisik dengan orang lain
4. faktor bahaya biomekanik
5. faktor bahaya sosial-psikologis; stress, pelecehan, pengucilan

FAKTOR BAHAYA DI TEMPAT KERJA

BAHAYA BIOLOGI	BAHAYA KIMIA	BAHAYA FISIK/ MEKANIK	BAHAYA BIOMEKANIK	BAHAYA SOSIAL- PSIKOLOGIS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jamur. 2. Virus. 3. Bakteri. 4. Tanaman. 5. Binatang. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahan/Material/ Cairan/Gas/Debu /Uap Berbahaya 2. Beracun. 3. Reaktif. 4. Radioaktif. 5. Mudah Meledak. 6. Mudah Terbakar/Menyal a. 7. Iritan. 8. Korosif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketinggian. 2. Konstruksi (Infrastruktur). 3. Mesin/Alat/Kend araan/Alat Berat. 4. Ruang Terbatas (Terkurung). 5. Tekanan. 6. Kebisingan. 7. Suhu. 8. Cahaya. 9. Listrik. 10. Getaran. 11. Radiasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerakan Berulang. 2. Postur/Posisi Kerja. 3. Pengangkutan Manual. 4. Desain tempat kerja/alat/mes in. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress. 2. Kekerasan. 3. Pelecehan. 4. Pengucilan. 5. Intimidasi. 6. Emosi Negatif.

TINJAUAN KEBIJAKAN

1. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**
2. **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**
3. **Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS**
4. **Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Apratur Sipil Negara**
5. **Peraturan Presiden No. 88 Tahun 2006: Resiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Pemasarakatan**
6. **Peraturan Presiden No. 23 Tahun 2007: Resiko Pelaksanaan Penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan (*Search and Resque*)**
7. **Peraturan Presiden No. 79 Tahun 2008: Resiko Pengamanan Persandian**
8. **Peraturan Presiden No. 48 Tahun 2005: Resiko Bahaya Radiasi bagi PNS BAPETEN**
9. **Peraturan Presiden No. 138 Tahun 2014: Resiko Bahaya Radiasi bagi Pegawai Negeri yang Bekerja sebagai Pekerja Radiasi di Bidang Kesehatan**
10. **Peraturan Presiden No. 24 Tahun 2005: Bahaya Pengelolaan Arsip Statis**

Pendekatan Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan **mixed method**, yakni penggabungan kuantitatif dan kualitatif.

Teknik

Pengumpulan Data

Regulatory Mapping, Studi Literatur, FGD, Wawancara, Survey Online, Big Data Analysis

Lokus Survey Online

- (1) Fasilitas kesehatan di pemerintah pusat dan daerah;
- (2) Badan Pemeriksa Keuangan;
- (3) Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS);
- (4) Badan Nasional Penanggulangan Bencana;
- (5) Kementerian Hukum dan HAM;
- (6) Badan Pengawas Tenaga Nuklir;
- (7) Badan Narkotika Nasional;
- (8) Badan Nasional Penanggulangan Terorisme;
- (9) Badan Tenaga Nuklir Nasional;
- (10) Arsip Nasional Republik Indonesia;
- (11) Kementerian dalam Negeri;
- (12) Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan;
- (13) Badan Pengawas

Lokus FGD dan Wawancara

- (1) KemenpanRB;
- (2) Kementerian PPN/ Bappenas;
- (3) KASN;
- (4) BKN;
- (5) Kementerian Keuangan;
- (6) Kemenaker;
- (7) BPKP;
- (8) KPK;
- (9) UGM;
- (10) UI;
- (11) Seknas FITRA;
- (12) BASARNAS;
- (13) BATAN;
- (14) BPK;
- (15) KemenkumHAM;
- (15) RSCM ;
- (16) RSUD Tangerang Selatan;
- (17) Kemendagri;
- (18) LAN;
- (19) Mardani Ali (Anggota DPR);
- (20) Waluyo (Consultant HR)

Daftar Pelaksanaan FGD Kajian (1)

No.	Topik Diskusi	Narasumber
1	Pengelolaan Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai: Perbandingan dalam Organisasi Sektor Publik dan Sektor Swasta	Ely Susanto, SIP,MBA,PhD (Pengajar Universitas Gadjah Mada, Pakar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik)
2	Risiko Tinggi dalam Bidang Kerja ASN : Definisi, Jenis Pekerjaan dan Instansi Pembina	Prof. Dr. Payaman Simanjuntak APU (Guru Besar Universitas Indonesia, Pakar Ketenagakerjaan)
3	Tinjauan Kebijakan Kesejahteraan bagi ASN Risiko Tinggi dan implementasinya	Dr. Janry Haposan U.P. Simanungkalit, S.Si, M.Si (Direktur Kompensasi ASN Badan Kepegawaian Negara)
4	Pemetaan Bidang Pekerjaan ASN Risiko Tinggi	Direktur Jabatan ASN Badan Kepegawaian Negara
5	Manajemen K3 dan Pekerjaan ASN dengan Risiko Tinggi : Jenis dan Kriteria Risiko	Direktur Bina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kementerian Tenaga Kerja
6	Model Kesejahteraan ASN Risiko Tinggi dalam Perspektif Manajemen Risiko	Tim Manajemen Risiko BPKP
7	Reformasi Birokrasi dan Perbaikan Kesejahteraan ASN Berisiko Tinggi	Misbah Hasan (Sekjen Seknas FITRA)
8	Kondisi kesejahteraan ASN di Indonesia berdasarkan riset World Bank dan masukan untuk rekomendasi kebijakan model insentif ASN Risiko Tinggi	Erwin Ariadharma (Senior Public Sector Management Specialist - World Bank) Pengurus KORPRI

Daftar Pelaksanaan FGD Kajian (2)

No.	Topik Diskusi	Narasumber
9	Hambatan dan tantangan pemerintah dalam mendorong perbaikan kesejahteraan ASN yang adil dan layak	Soni Sumarsono (Dirjen Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri 2015-2019)
10	Data ASN pada instansi bidang kerja risiko tinggi	Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, Badan Kepegawaian Negara (BKN)
11	Data Besaran Nilai Tambah Penghasilan Pegawai (TPP) ASN di Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten dan Kota)	Kepala Biro Organisasi dan Tata Laksana, Kementerian Dalam Negeri
12	Agenda Kesejahteraan ASN dalam Perencanaan Pembangunan Nasional/ RPJMN 2020-2024	Deputi Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan (Kementerian PPN/BAPPENAS)
13	Strategi Percepatan Kesejahteraan ASN yang Adil dan Layak dalam Mewujudkan Birokrasi Berkelas Dunia	Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan
14	Harmonisasi Kesejahteraan ASN di Pemerintah Daerah	Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri
15	Kesejahteraan ASN yang Adil dan Layak dalam Mendukung Percepatan Reformasi Birokrasi dan Percepatan Pembangunan	Mardani Ali Sera (Anggota DPR RI Komisi II, dan Wakil Ketua Badan Kerjasama Antar Parlemen DPR RI)
16	Urgensi Kesejahteraan ASN yang Adil dan Layak dalam Mewujudkan Sistem Merit	Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

Daftar Pelaksanaan FGD Kajian (3)

No	Topik Diskusi	Narasumber
17	Model Insentif Kesejahteraan ASN yang Adil dan Layak	Dr. Waluyo (Komisioner KASN 2014-2019)
18	Kebijakan Pengembangan Kompetensi bagi ASN Berisiko Tinggi	Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN
19	Bidang pekerjaan risiko tinggi di instansi dan tunjangan/ kompensasi/ insentif risiko tinggi untuk pegawai ASN	Sekretaris Utama BASARNAS Direktur RSUD Kota Tangerang Selatan Direktur Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kemendagri Dirjen Pemasarakatan Kemenkumham Sekretaris Jenderal Komisi Pemberantasan Korupsi Sekretaris Utama Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Sekretaris Utama Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)
20	Diskusi pengolahan hasil survei online	Tim analitika Bappenas Tim Pusdatin LAN
21	Analisis big data: sentimen berita tentang kesejahteraan tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19	Tim analitika Bappenas Pulse Lab Jakarta
22	Evaluasi jabatan dan tunjangan kinerja ASN	Analisis kepegawaian LAN



PEMBAHASAN

Jumlah ASN pada Instansi Bidang kerja Risiko Tinggi



No.	Instansi	Jumlah Pegawai
1	Arsip Nasional Republik Indonesia	623
2	Badan Narkotika Nasional	3.443
3	Badan Nasional Penanggulangan Bencana	588
4	Badan Nasional Penanggulangan Terorisme	237
5	Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan	3407
6	Badan Pemeriksa Keuangan	6.904
7	Badan Pengawas Tenaga Nuklir	395
8	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	6.039
9	Badan Tenaga Nuklir Nasional	2.241
10	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	60.844
11	Tenaga Kesehatan pada fasilitas kesehatan milik pemerintah	305.969
12	Satpol PP dan Damkar	6.172

Analisis Hasil Survey



Merupakan analisis hasil survey online melalui kuesioner dengan total 56 pertanyaan

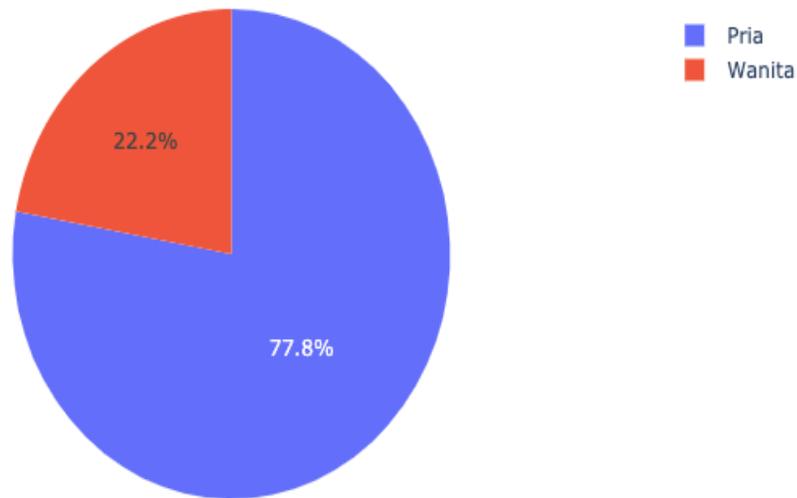
Survey melibatkan 5.847 responden, namun hanya 4.866 responden yang mengisi kuesioner secara penuh/ komplit

Analisis data survey hanya dilakukan terhadap 4.634 responden yang telah memenuhi kriteria analisis

Analisis data menggunakan visualisasi deskriptif dan pemodelan sederhana. Dengan tools Excel, Python dan GIS

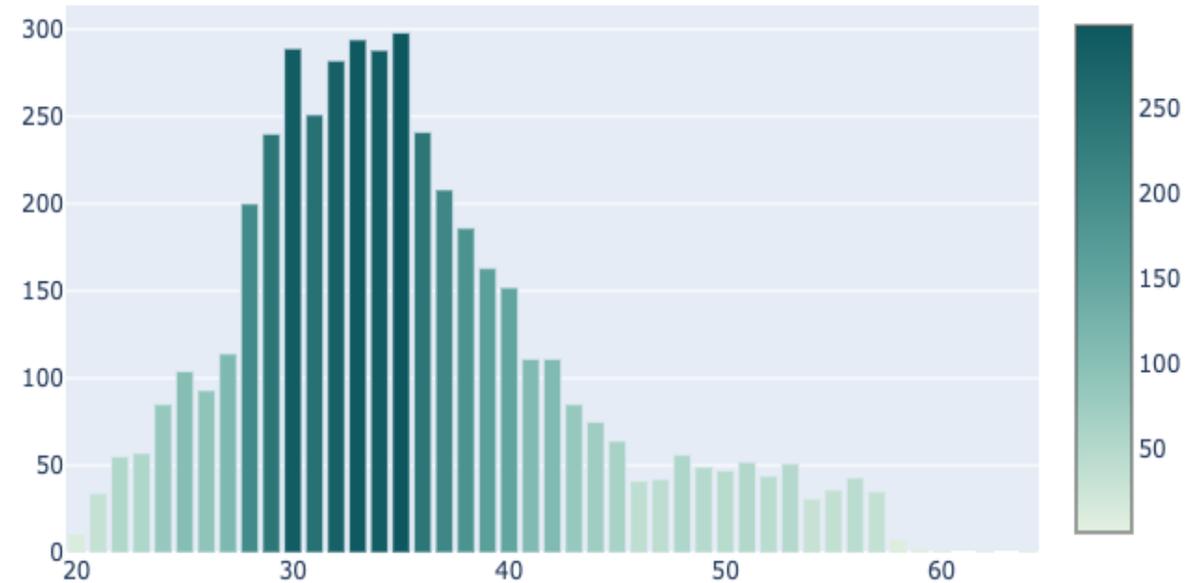
Distribusi Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin Responden



Sebanyak 77.8% Responden (3605 orang) merupakan Pria

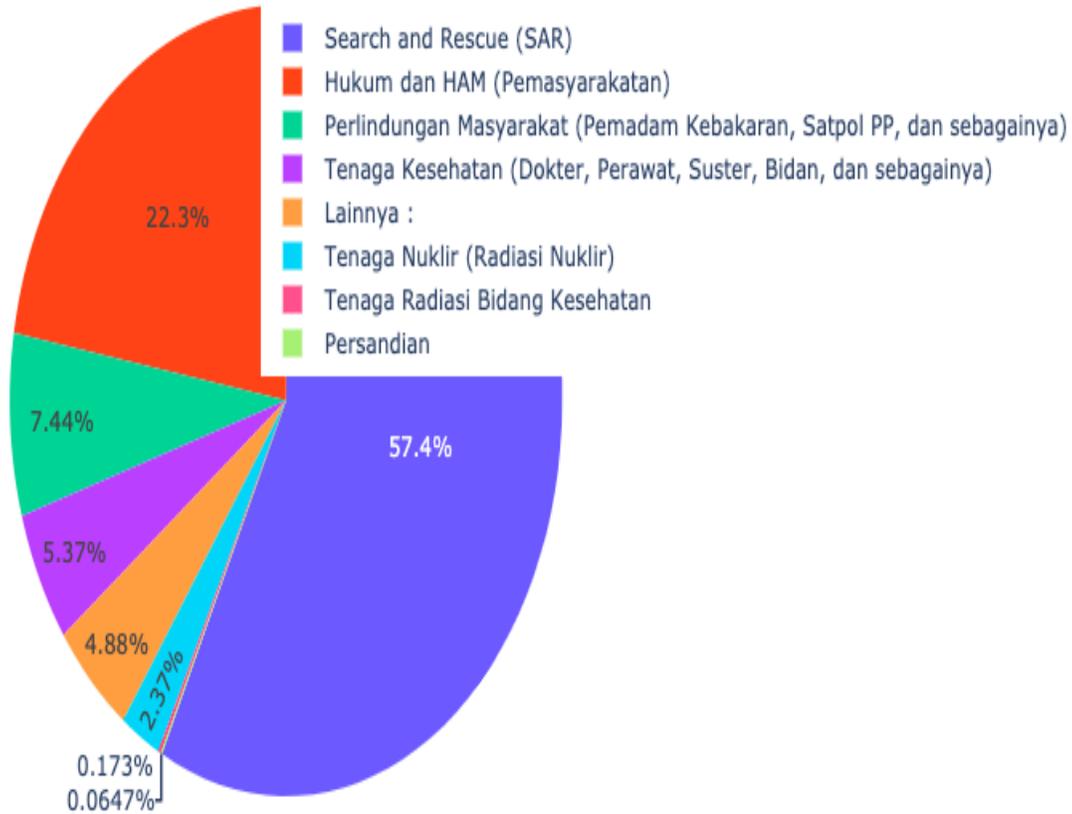
Distribusi Usia Responden



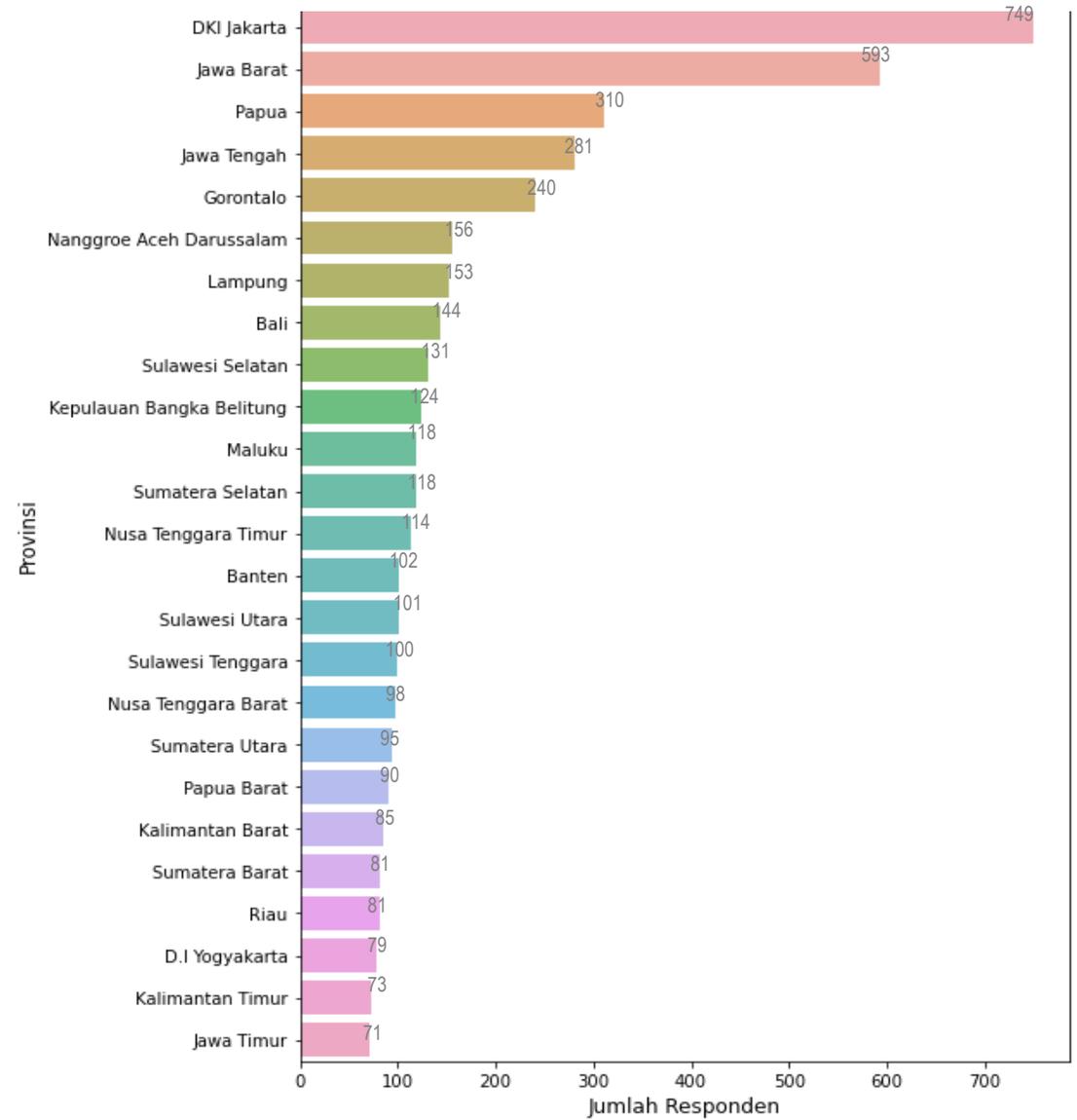
Responden didominasi oleh responden dengan usia dibawah 45 tahun, dengan proporsi pria dan wanita yang cukup seimbang.

Distribusi Jenis Bidang Kerja dan Sebaran Asal Provinsi Responden

- Jenis Bidang Kerja (N = 4.634)

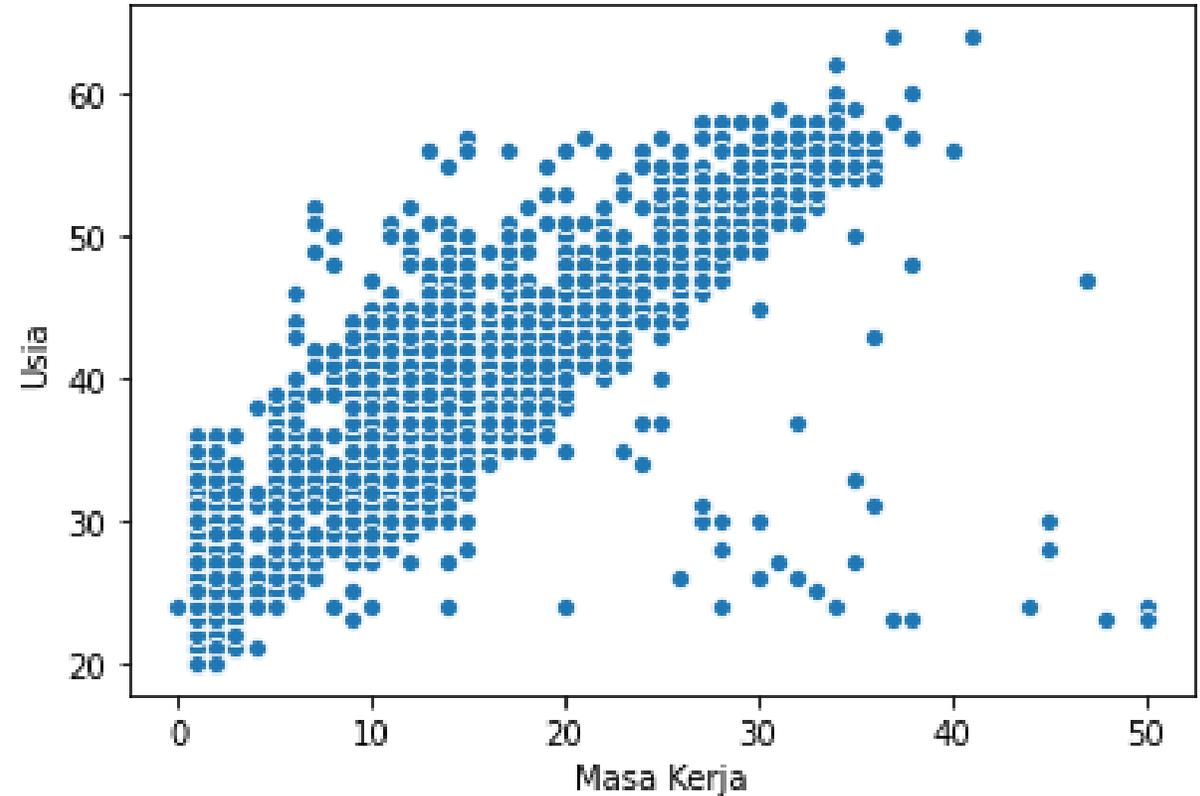
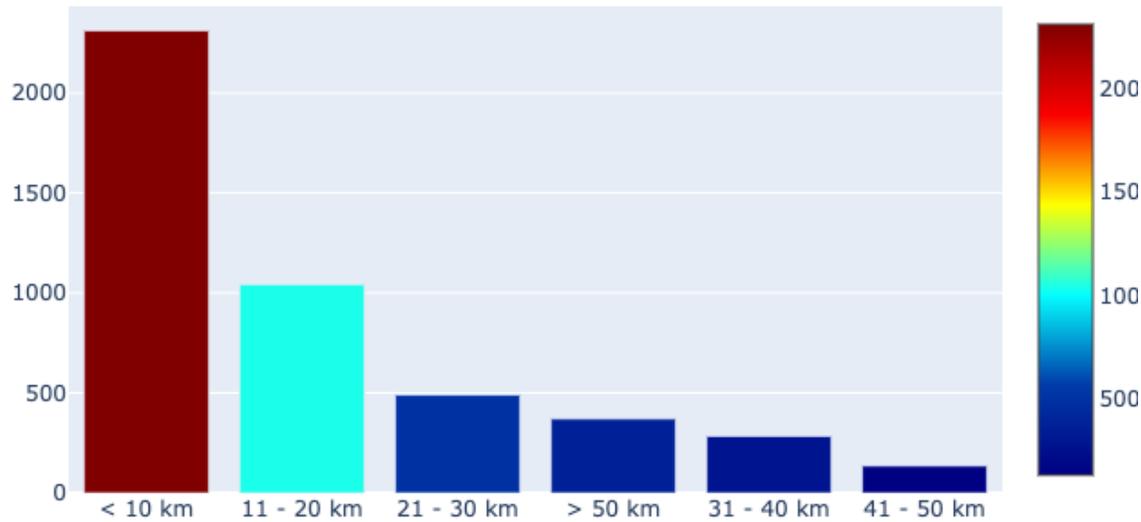


- Jumlah Responden per Provinsi (N = 4.634)

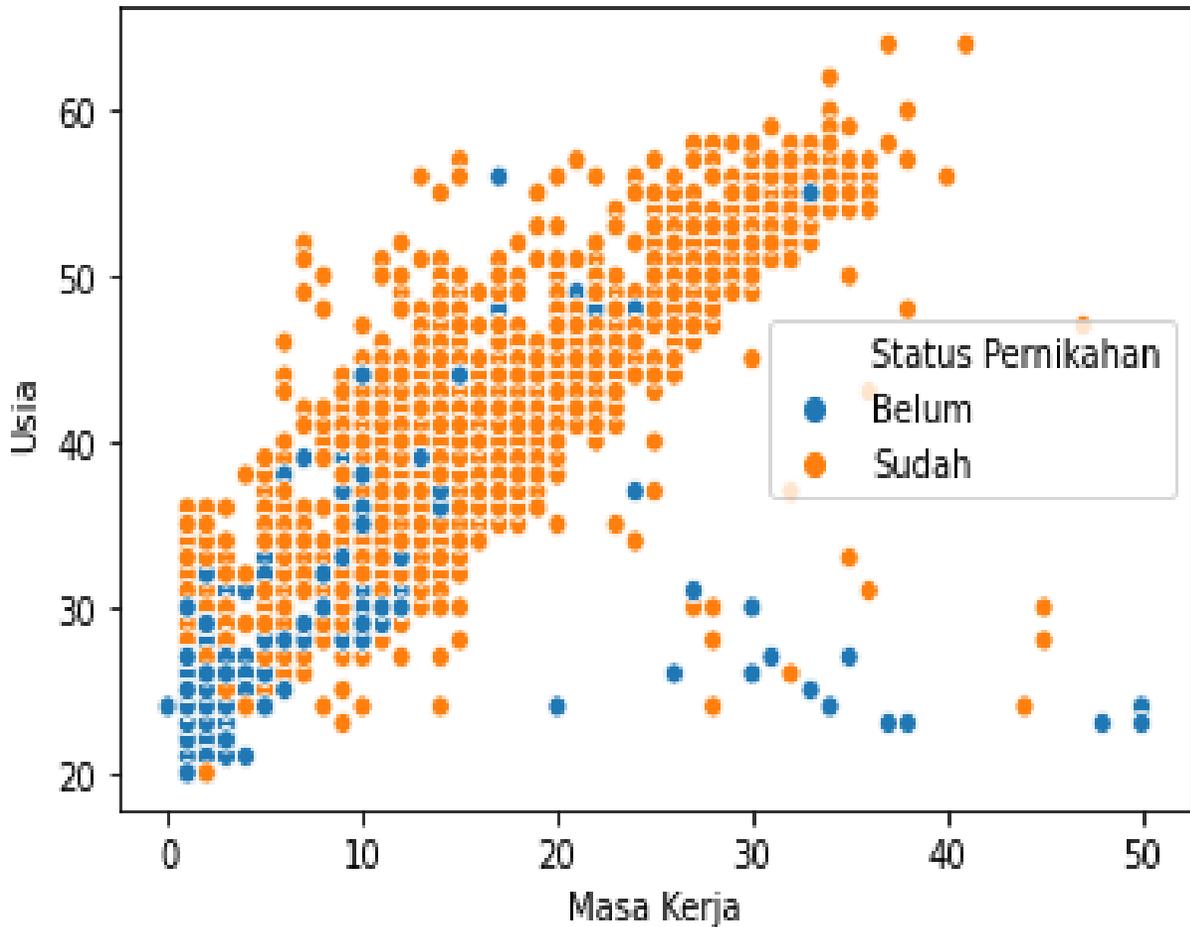


Jarak Tempat Tinggal dan Masa Kerja Responden

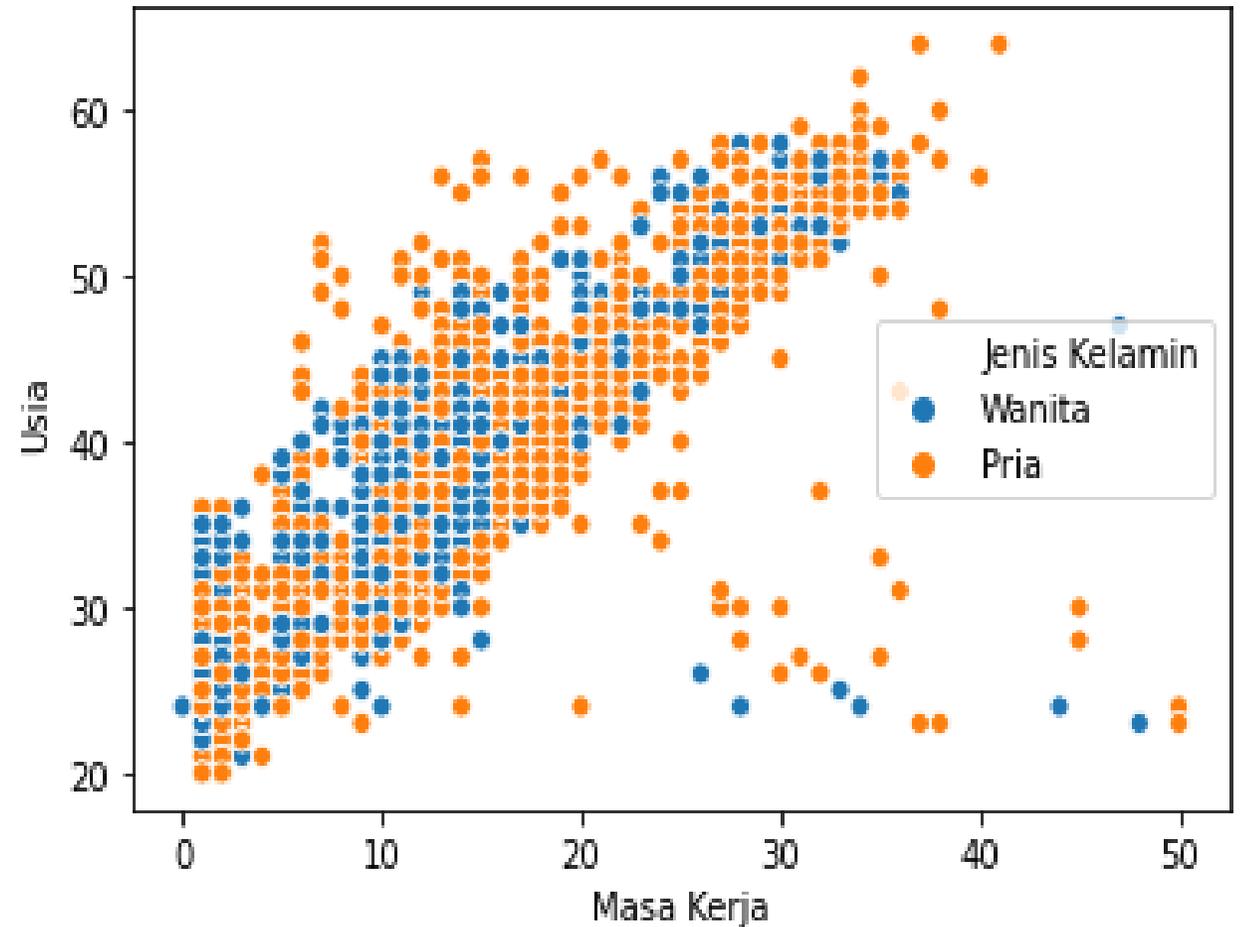
Distribusi Jarak Tempat Tinggal dengan Tempat Kerja Responden



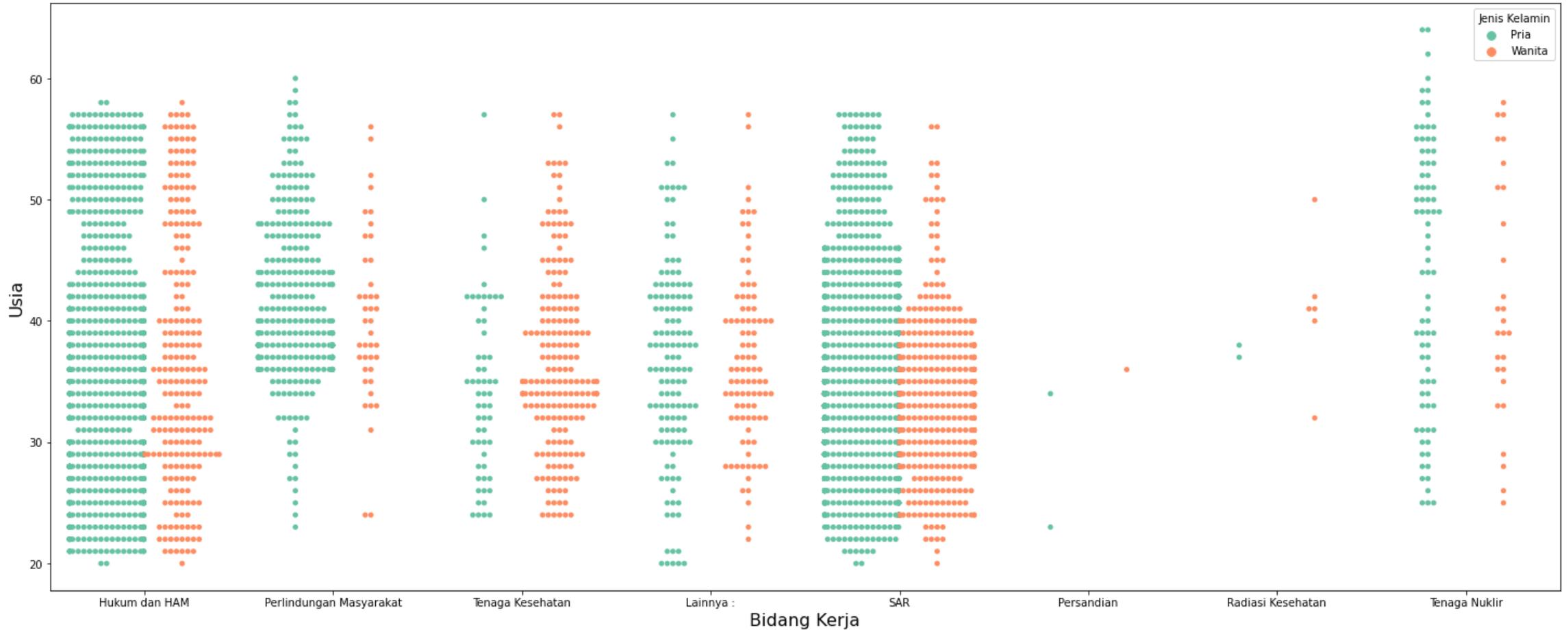
Masa Kerja, Usia, dan Status Pernikahan Responden



Masa Kerja, Usia, dan Jenis Kelamin Responden



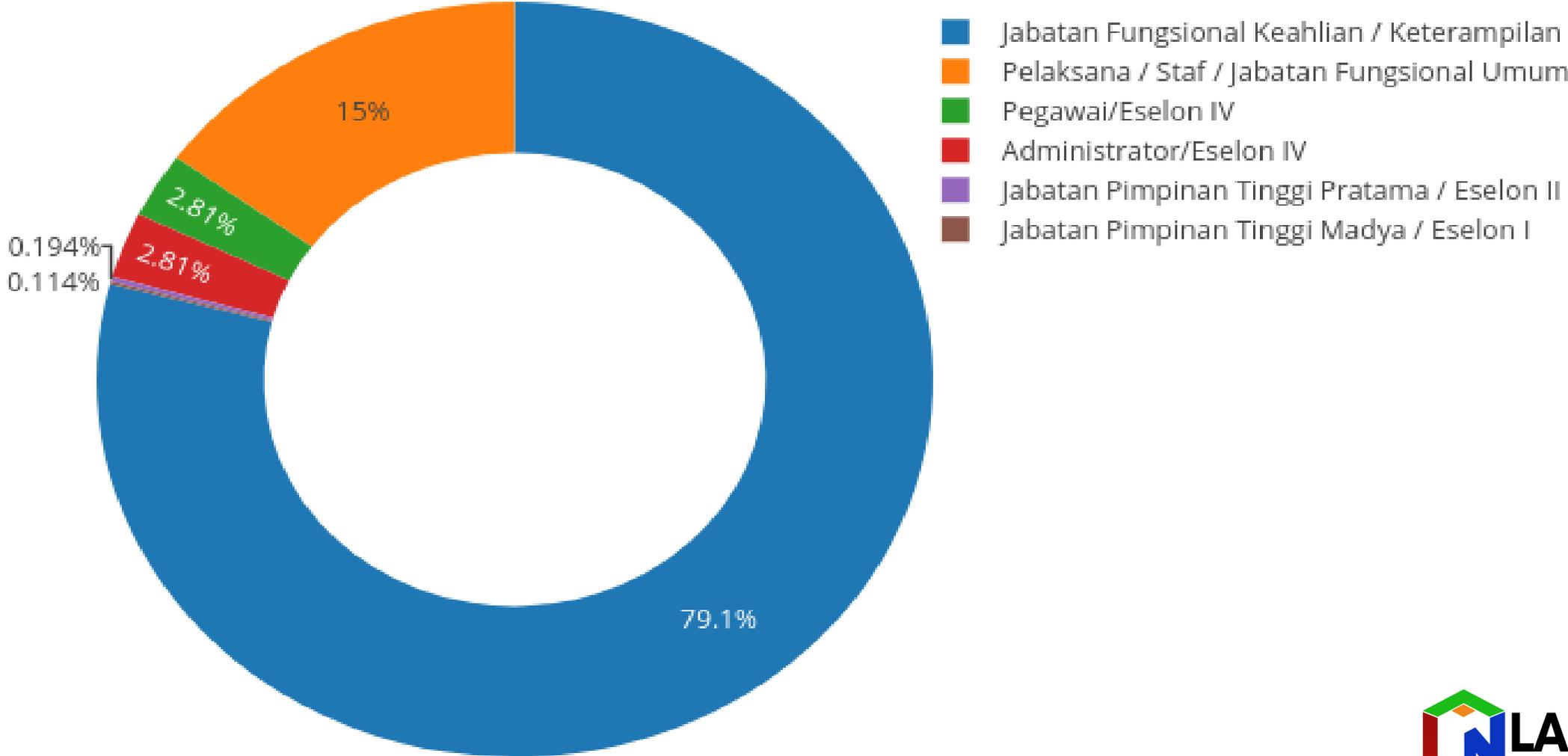
Sebaran Usia, Jenis Kelamin, dan Bidang Kerja Responden



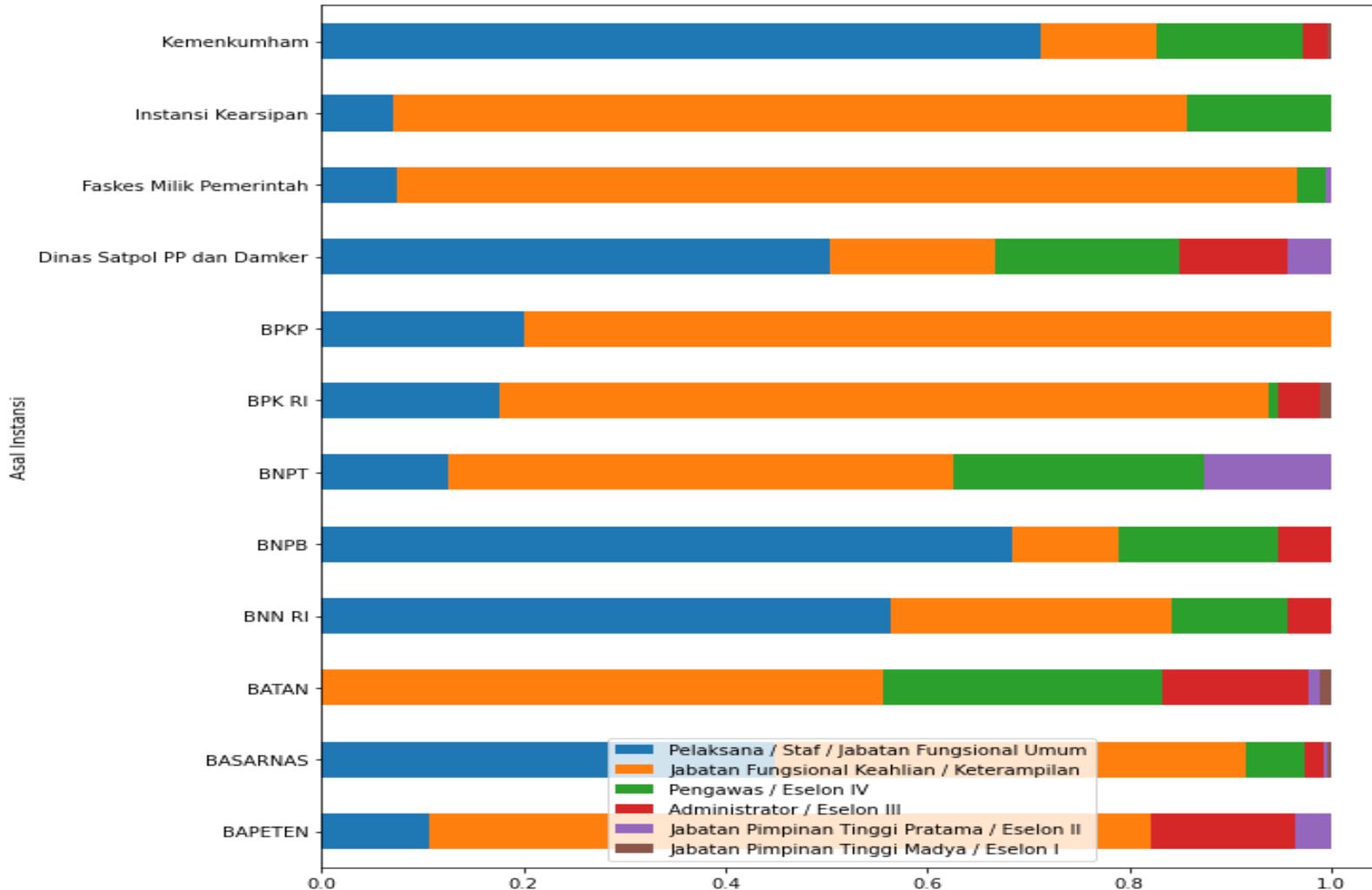
Hanya Tenaga Kesehatan yang didominasi oleh Responden Perempuan. ASN dengan jenis kelamin perempuan cenderung semakin sedikit, ketika sudah diatas usia 35 tahun, terutama pada bidang kerja Perlindungan Masyarakat, Tenaga Kesehatan, dan SAR

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

• (N = 4.634)



Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan per Instansi

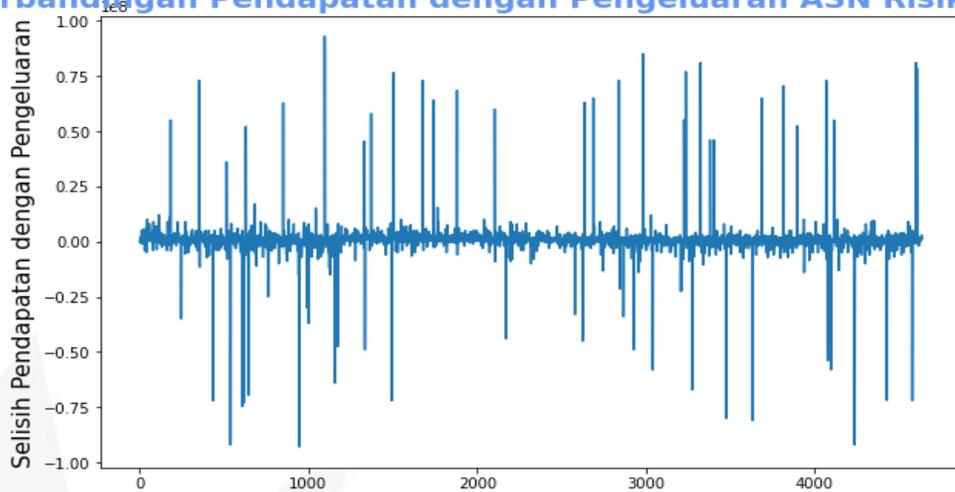


Jabatan Fungsional Keahlian/Keterampilan dan Pelaksana menjadi responden paling banyak di semua instansi, sesuai dengan karakteristik ASN di Indonesia

Kesejahteraan Responden

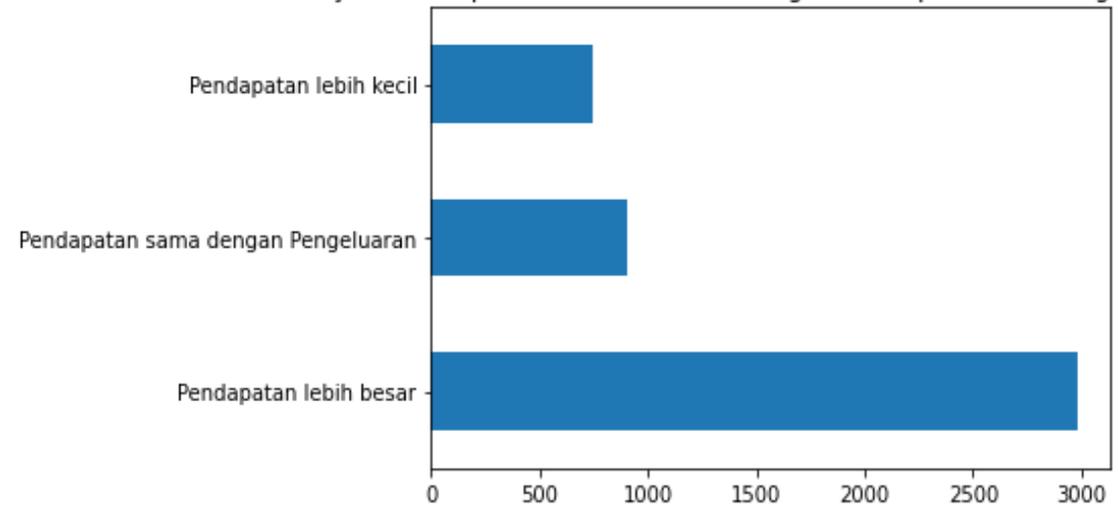
Perbandingan Pendapatan dengan Pengeluaran ASN Risiko Tinggi

Perbandingan Pendapatan dengan Pengeluaran ASN Risiko Tinggi



Lebih banyak responden yang memiliki pendapatan lebih besar dari pengeluaran. Namun secara rata-rata nominal selisihnya, responden yang memiliki pendapatan lebih kecil dari pengeluaran memiliki rata-rata selisih yang jauh lebih besar.

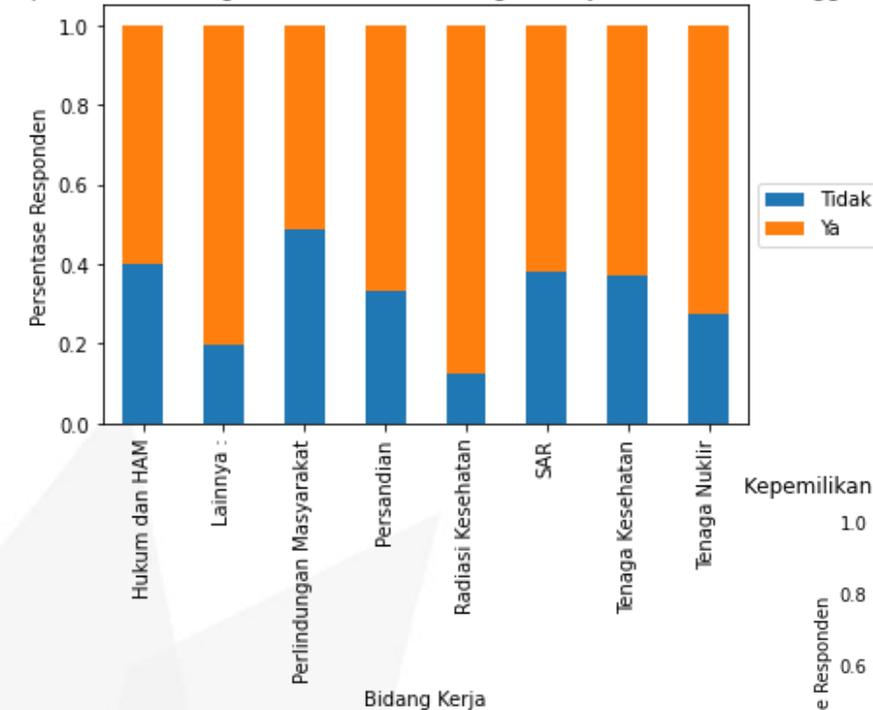
Jumlah Responden Berdasarkan Kategori Pendapatan dan Pengeluaran



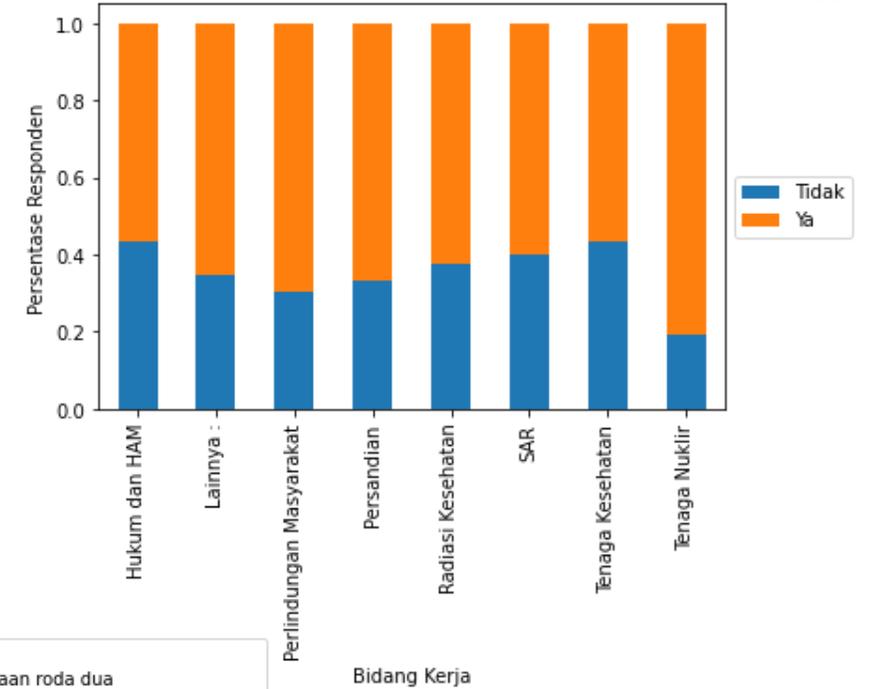
Kategori Selisih	Rata-rata selisih
Pendapatan lebih kecil	4.75 juta
Pendapatan = Pengeluaran	0
Pendapatan lebih besar	2.29 juta

Kesejahteraan Responden: Kepemilikan Tabungan, Kendaraan Pribadi, dan Rumah Pribadi

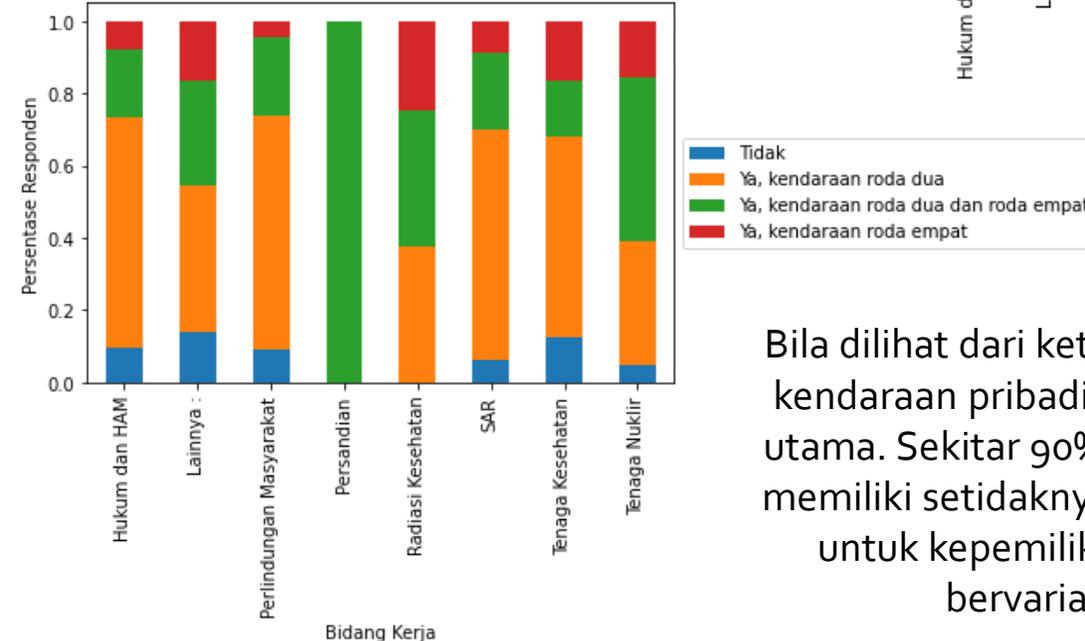
Kepemilikan Tabungan Berdasarkan Bidang Perkerjaan ASN Risiko Tinggi



Kepemilikan Rumah Pribadi Berdasarkan Bidang Perkerjaan ASN Risiko Tinggi



Kepemilikan Kendaraan Pribadi Berdasarkan Bidang Perkerjaan ASN Risiko Tinggi

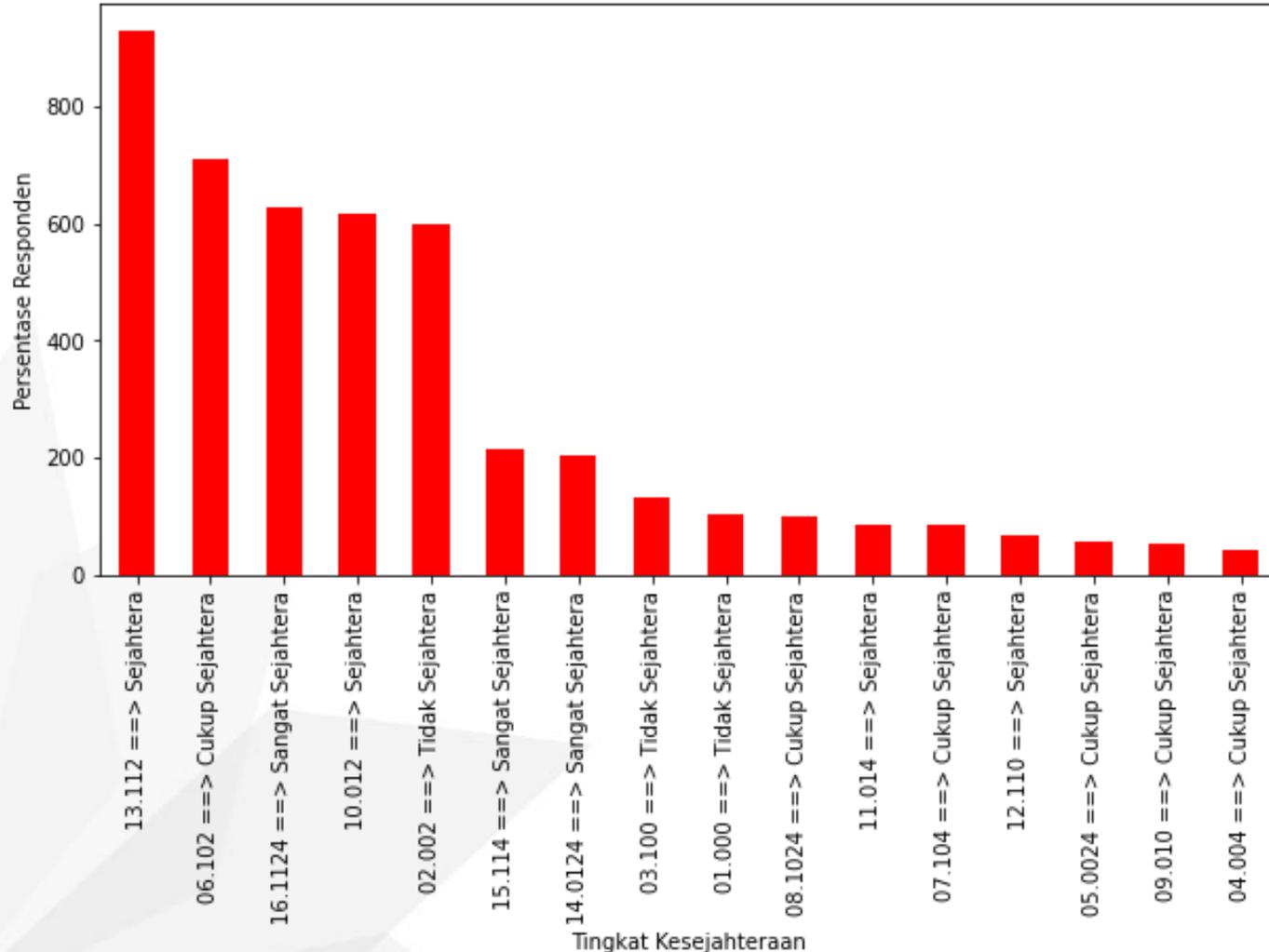


Bila dilihat dari ketiga grafik tersebut, terlihat bahwa kendaraan pribadi lebih dipilih menjadi kepemilikan utama. Sekitar 90% responden di setiap bidang kerja memiliki setidaknya kendaraan roda dua. Sedangkan untuk kepemilikan tabungan dan rumah masih bervariasi dari 50% hingga 80%.



Kesejahteraan Responden

Tingkat Kesejahteraan Responden Berdasarkan Kepemilikan Tabungan, Rumah, dan Kendaraan



Dari 4634 responden, 20% diantaranya berada di tingkat sejahtera dengan kepemilikan tabungan, rumah pribadi, dan kendaraan roda dua.

Sementara responden yang masuk kategori Paling Sejahtera (no 16) dengan memiliki Tabungan, Rumah Pribadi, serta Kendaraan roda dua dan empat berjumlah 629 orang atau sekitar 13,57%.

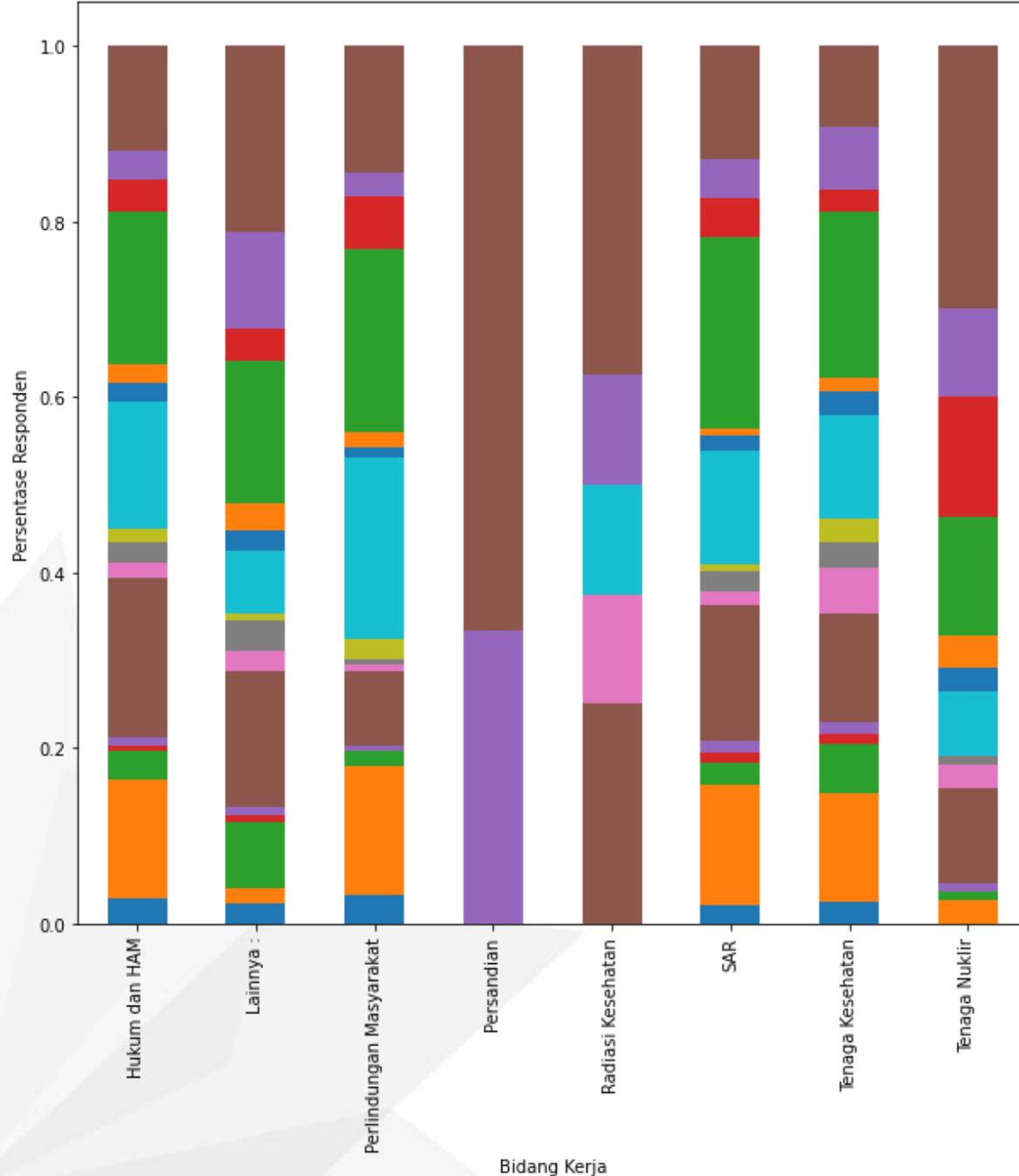
Sedangkan responden yang masuk kategori paling tidak sejahtera (no 1) tidak memiliki apapun berjumlah 105 orang atau sekitar 2,27%.

Bila dilihat dari grafik disamping, kesenjangan kesejahteraan masih terlihat.

Secara total, responden yang masuk ke kategori tidak sejahtera berjumlah 837 orang (18,06%), kategori cukup sejahtera berjumlah 1049 orang (22,64%), kategori sejahtera berjumlah 1699 orang (36,66%), serta kategori sangat sejahtera berjumlah 1049 orang (22,64%).

Kesejahteraan Responden per Bidang Kerja

Tingkat Kesejahteraan Responden Berdasarkan Kepemilikan Tabungan, Rumah, dan Kendaraan per Bidang Kerja



3 angka setelah nomor mencerminkan isian mereka terkait kepemilikan tabungan, rumah, dan kendaraan secara berturut-turut.
Angka 1 mencerminkan punya, 0 tidak punya, 2 punya kendaraan roda dua, dan 4 punya kendaraan roda empat

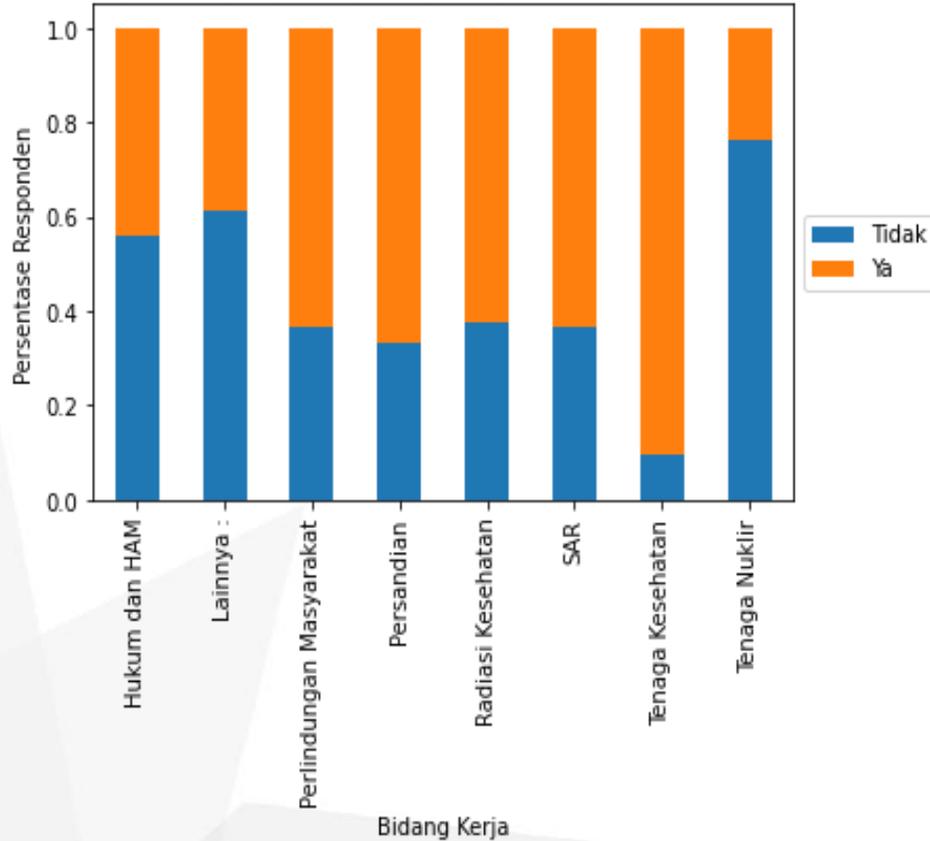
- 01.000 ==> Tidak Sejahtera
- 02.002 ==> Tidak Sejahtera
- 03.100 ==> Tidak Sejahtera
- 04.004 ==> Cukup Sejahtera
- 05.0024 ==> Cukup Sejahtera
- 06.102 ==> Cukup Sejahtera
- 07.104 ==> Cukup Sejahtera
- 08.1024 ==> Cukup Sejahtera
- 09.010 ==> Cukup Sejahtera
- 10.012 ==> Sejahtera
- 11.014 ==> Sejahtera
- 12.110 ==> Sejahtera
- 13.112 ==> Sejahtera
- 14.0124 ==> Sangat Sejahtera
- 15.114 ==> Sangat Sejahtera
- 16.1124 ==> Sangat Sejahtera

Bidang Kerja Hukum dan HAM, Perlindungan Masyarakat, SAR, dan Tenaga Kesehatan memiliki proporsi responden dengan kategori Tidak Sejahtera paling tinggi. Seluruh responden di bidang kerja Persandian masuk ke kategori sangat sejahtera. Disusul oleh Responden yang berkerja di bidang Radiasi Kesehatan, 50% respondennya juga masuk kategori Sangat Sejahtera. Sementara di bidang kerja SAR yang memiliki jumlah responden paling banyak, responden dengan kategori Sangat Sejahtera sekitar 20%

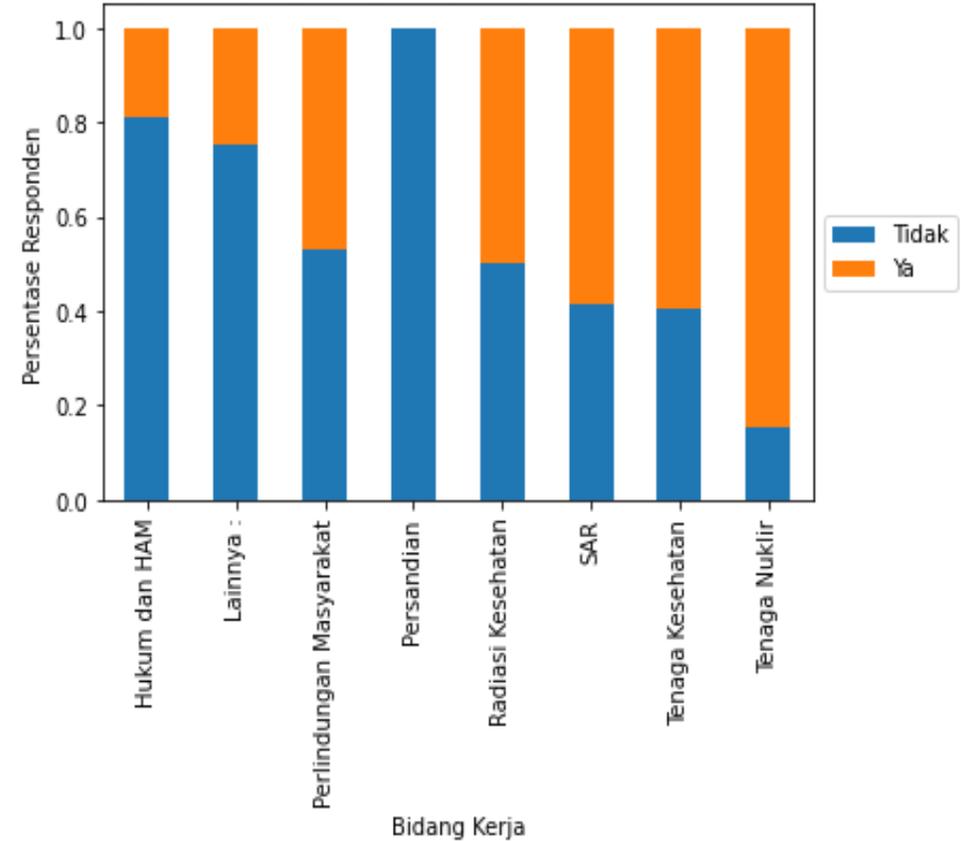


Jenis Bahaya yang Dihadapi Responden per Bidang kerja: Bahaya Biologi dan Kimia

Persentase Responden yang Menghadapi Biaya Biologi Berdasarkan Bidang Kerja



Persentase Responden yang Menghadapi Biaya Kimia Berdasarkan Bidang Kerja

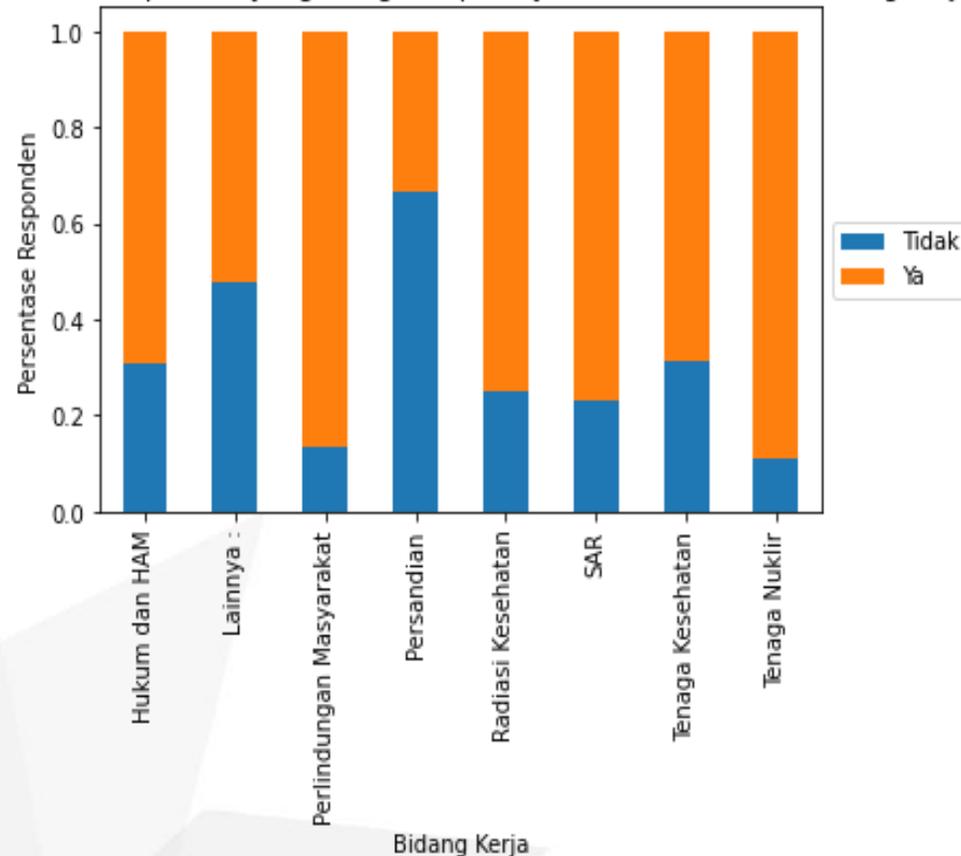


Jenis bahaya biologi lebih banyak dialami oleh Responden yang bekerja di bidang Tenaga Kesehatan.

Jenis bahaya kimia lebih sedikit dialami oleh responden di setiap bidang kerja dibandingkan dengan bahaya biologi, kecuali responden yang bekerja di bidang tenaga nuklir.

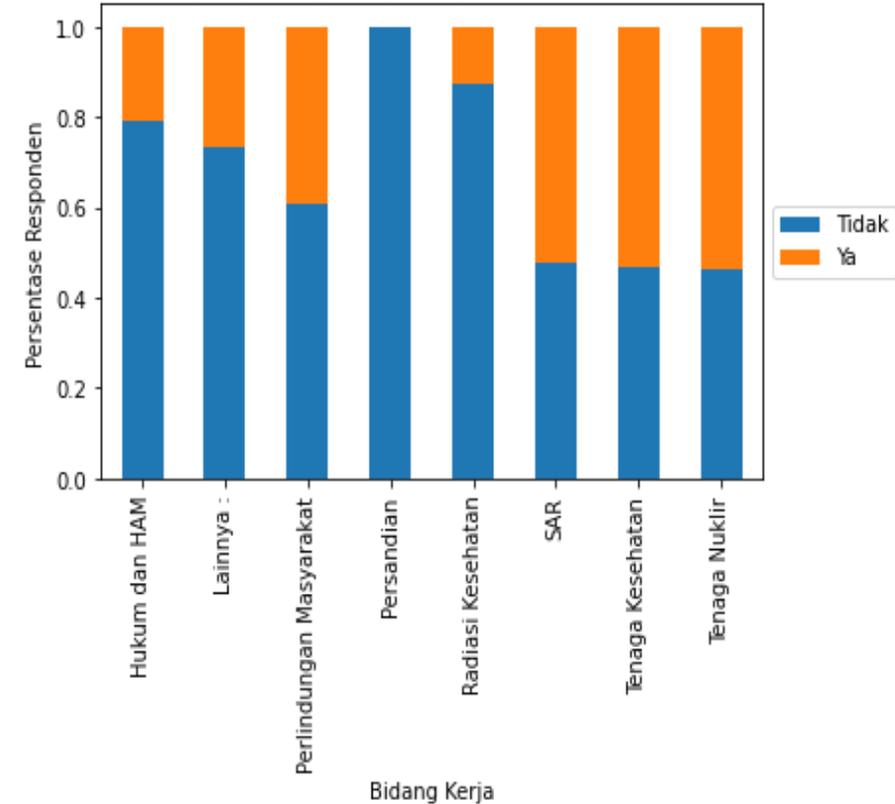
Jenis Bahaya yang Dihadapi Responden per Bidang kerja: Bahaya Fisik dan Biomekanik

Persentase Responden yang Menghadapi Bahaya Fisik Berdasarkan Bidang Kerja



Bahaya fisik dihadapi oleh lebih dari 70% responden di semua bidang kerja kecuali Persandian.

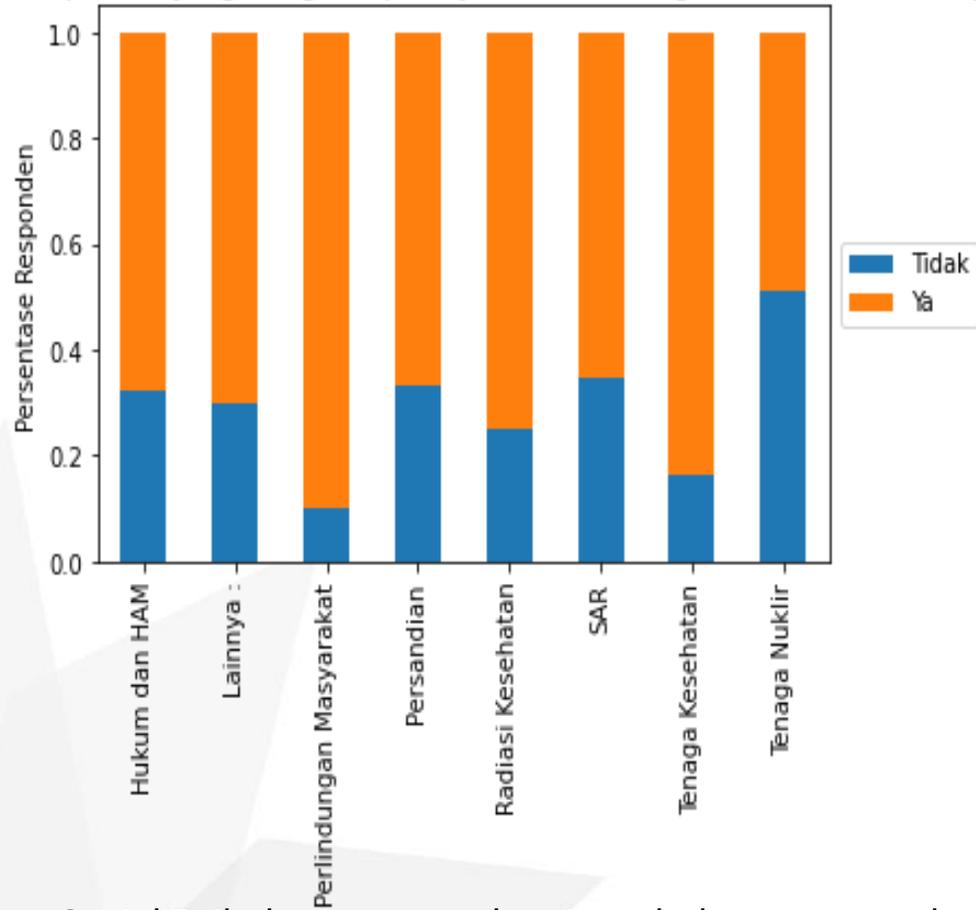
Persentase Responden yang Menghadapi Bahaya Biomekanik Berdasarkan Bidang Kerja



Bahaya Biomekanik menjadi jenis bahaya yang paling sedikit dihadapi oleh responden dari semua bidang kerja. Bidang SAR, Tenaga Kesehatan dan Tenaga Nuklir menjadi bidang pekerjaan yang paling banyak menghadapi bahaya ini.

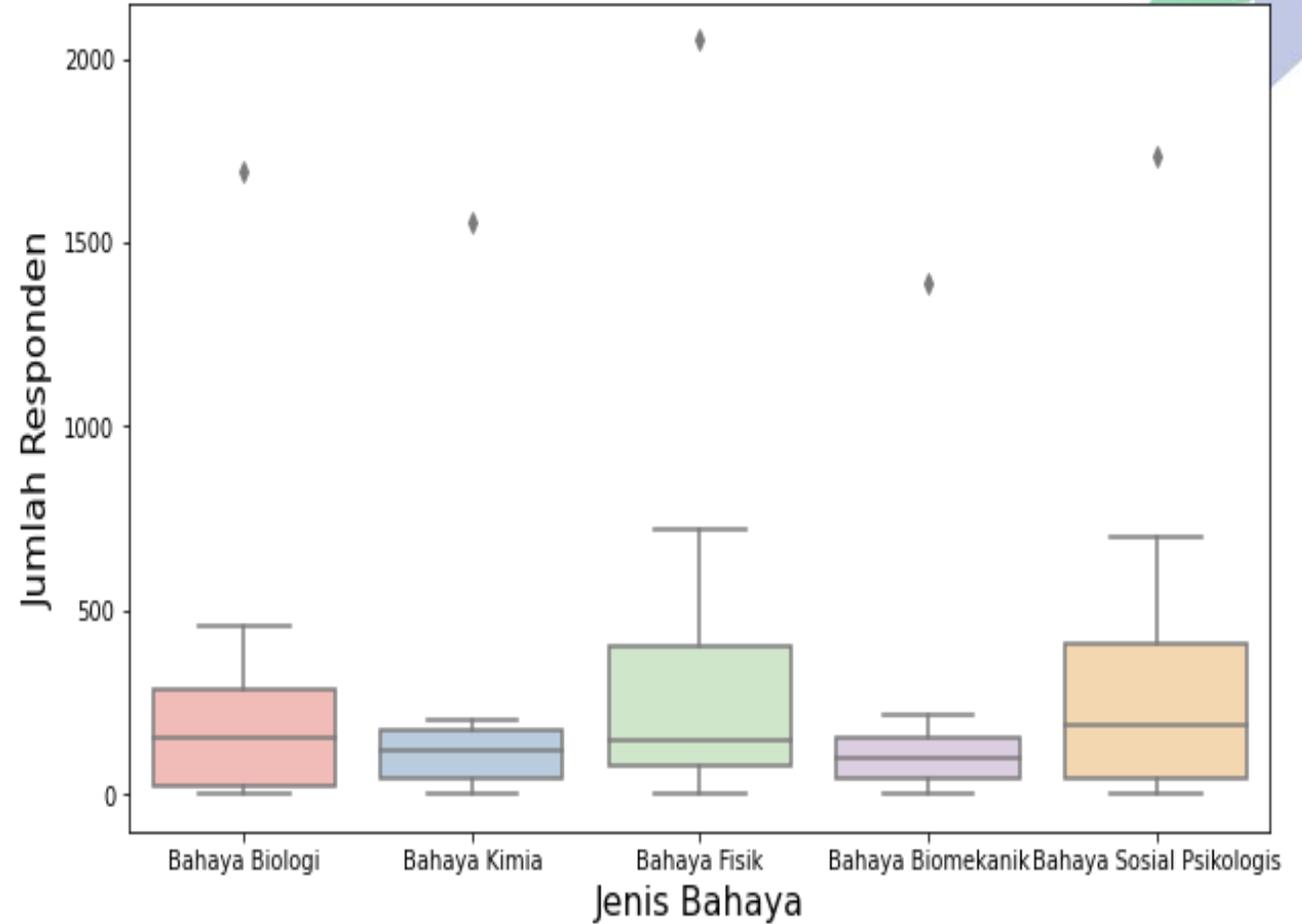
Jenis Bahaya yang Dihadapi Responden per Bidang kerja: Sosial Psikologis

Persentase Responden yang Menghadapi Biaya Sosial Psikologis Berdasarkan Bidang Kerja



Bahaya Sosial Psikologis merupakan jenis bahaya yang paling banyak dihadapi oleh semua jenis bidang pekerjaan. Bahkan di bidang Perlindungan Masyarakat, hampir 90% responden menghadapi bahaya ini.

Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Responden

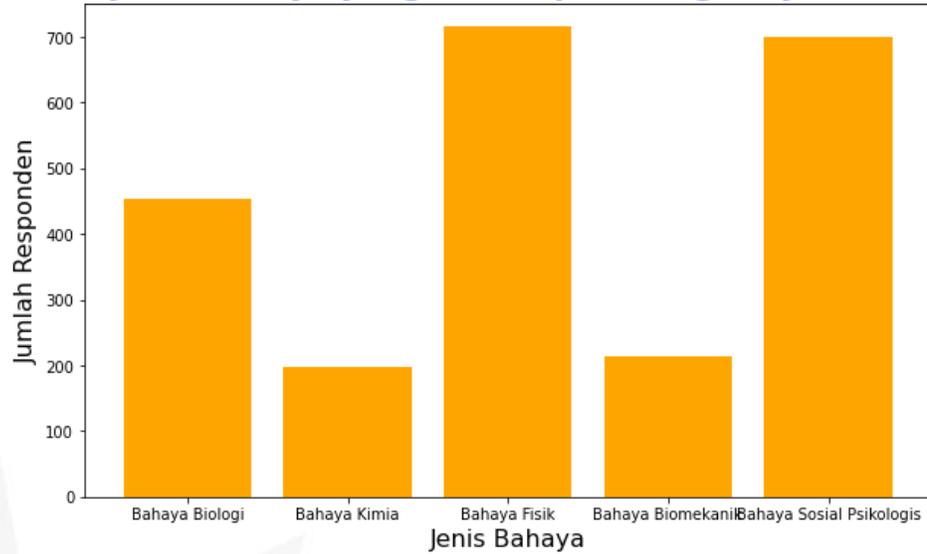


Boxplot di atas menunjukkan sebaran dari masing-masing jenis bahaya di semua bidang kerja. Bahaya fisik memiliki range yang paling besar tetapi datanya lebih rapat kebawah berbeda dengan bahaya sosial psikologis yang memiliki median lebih tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa bahaya social psikologis lebih banyak dihadapi.

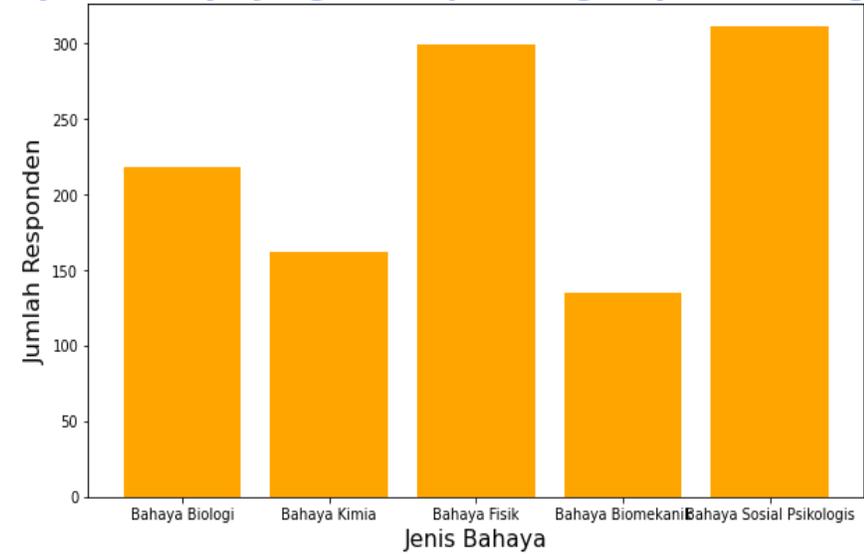


Jenis Bahaya yang Dihadapi Responden per Instansi

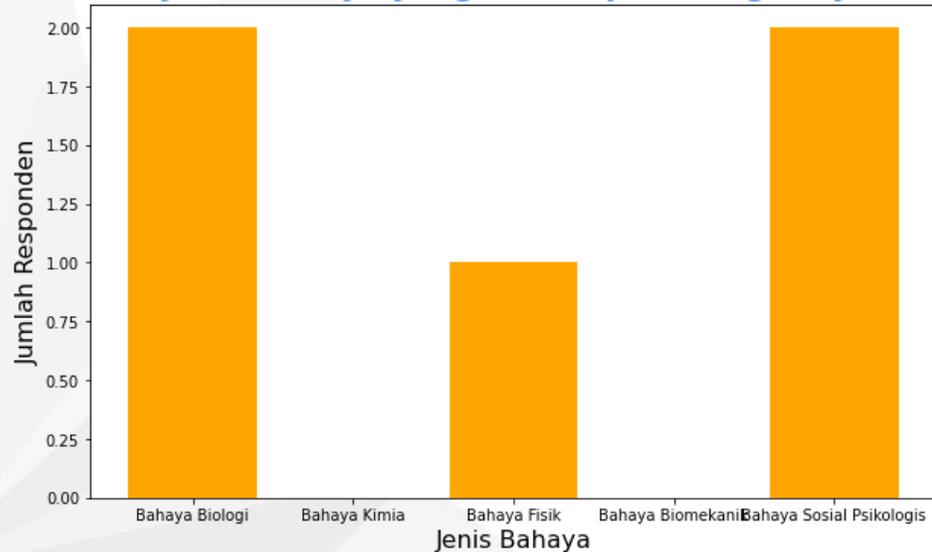
Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Hukum dan HAM



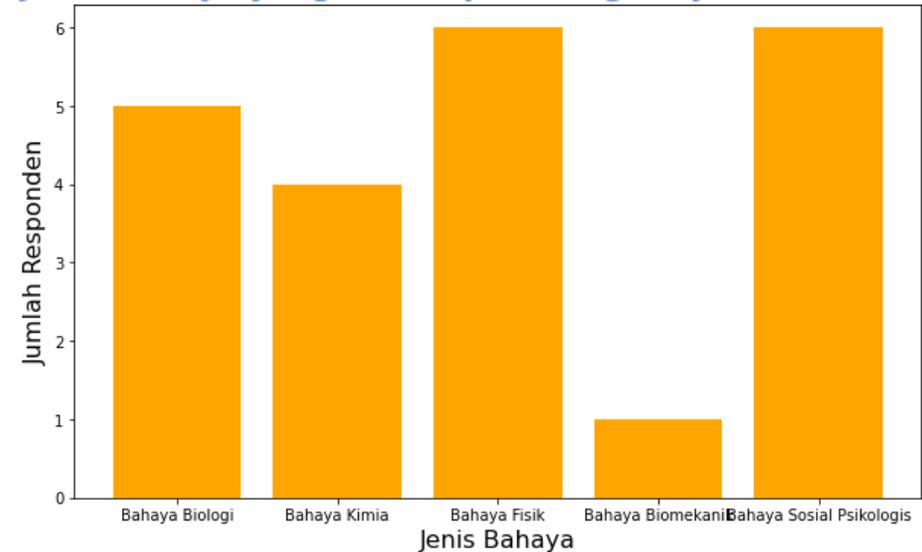
Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Perlindungan Masyarakat



Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Persandian



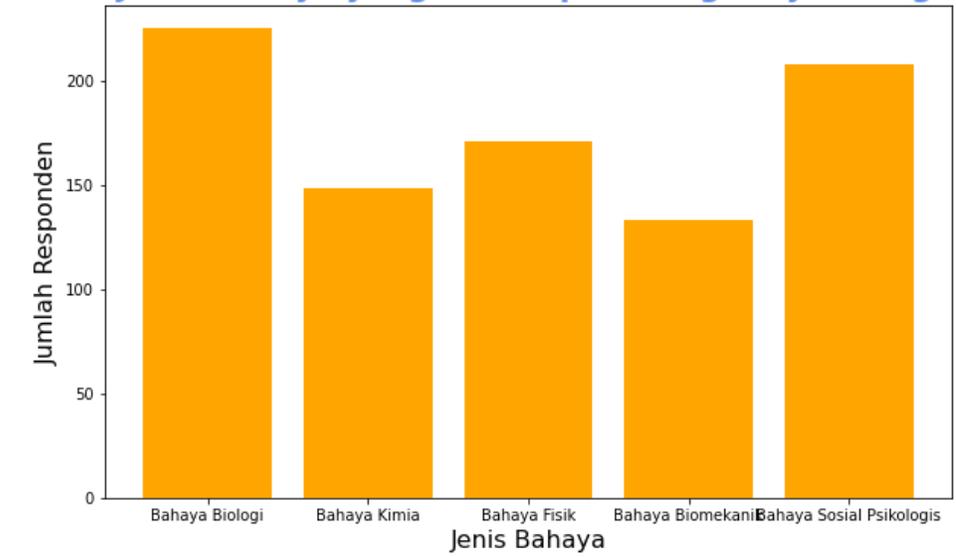
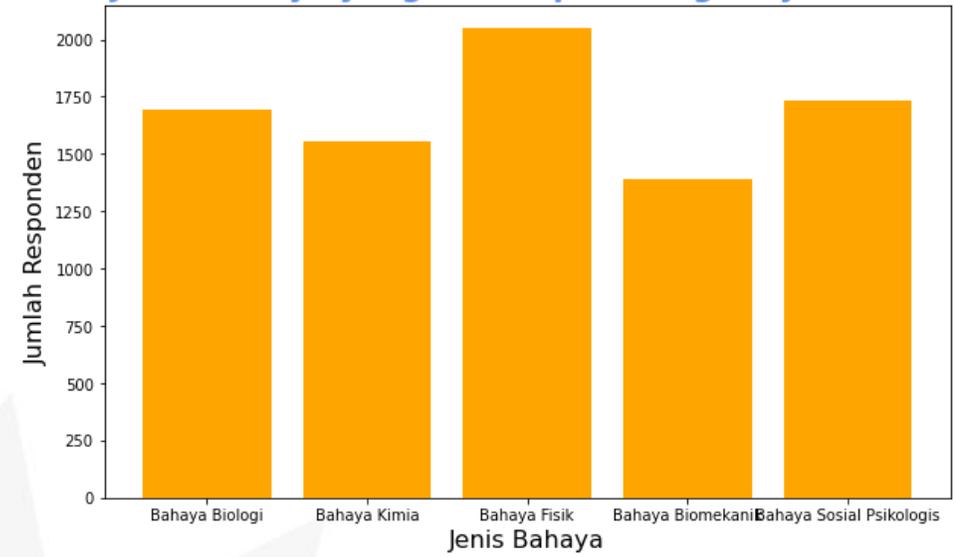
Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Teknisi Radiasi Kesehatan



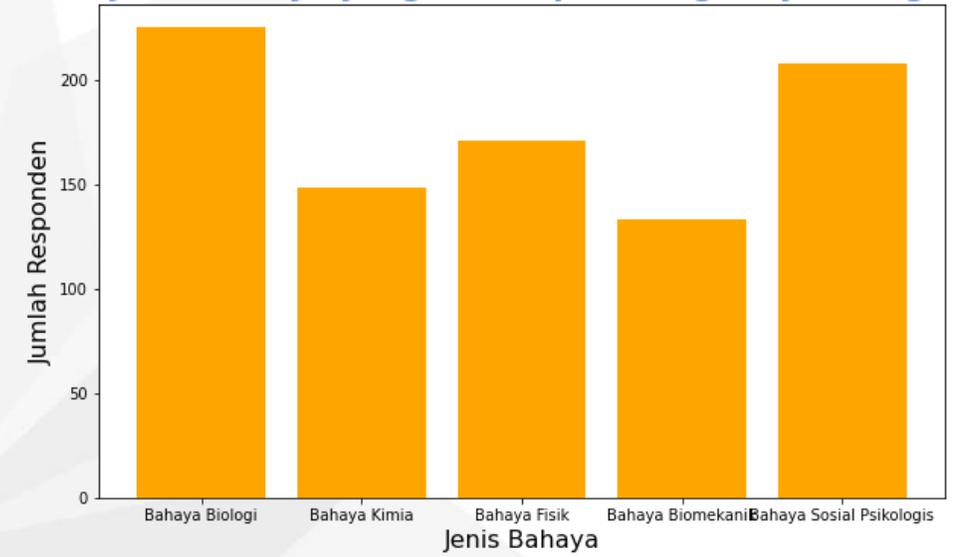


Jenis Bahaya yang Dihadapi Responden per Instansi (2)

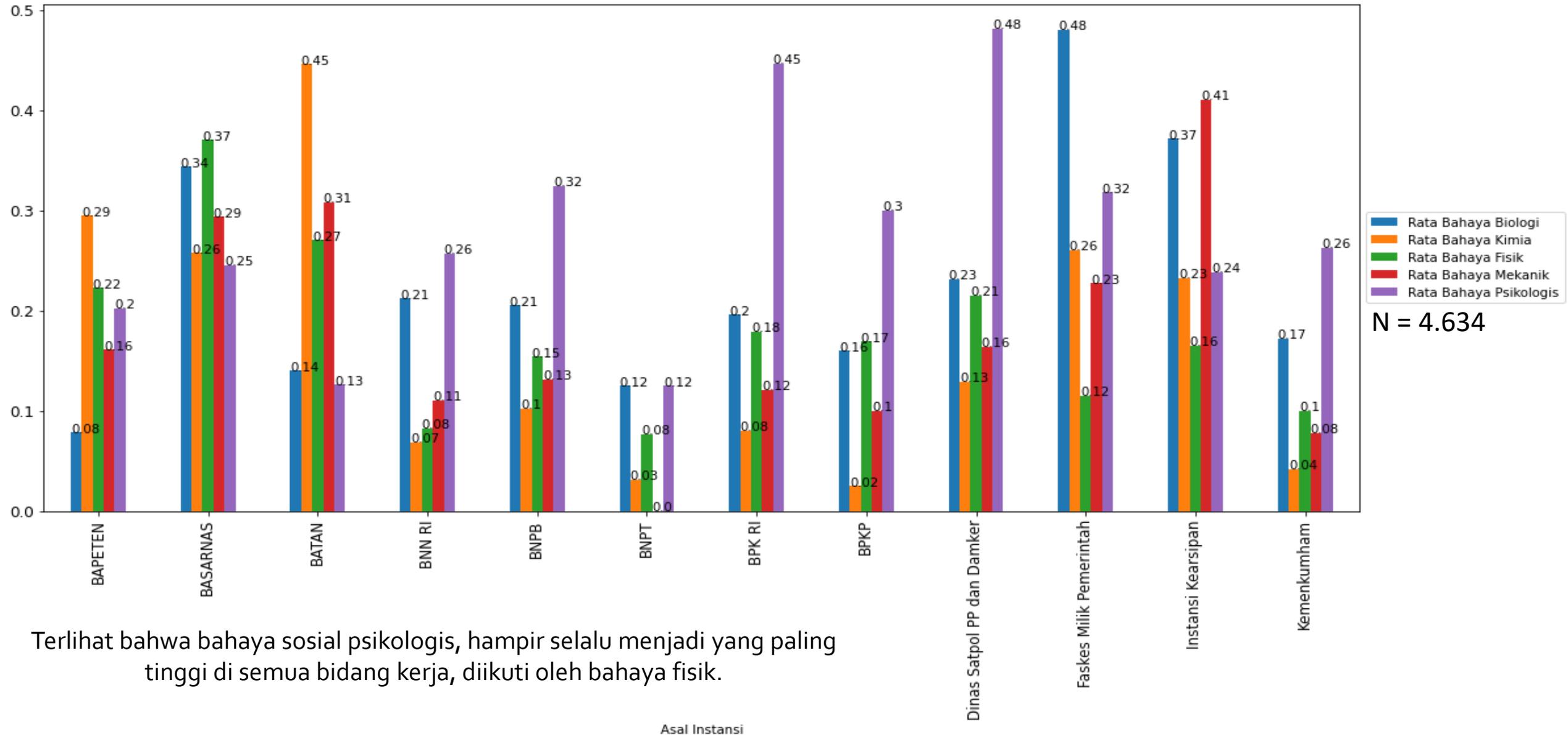
Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Search and Rescue Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Tenaga Kesehatan



Persebaran Jenis Bahaya yang Dihadapi Bidang Kerja Tenaga Kesehatan



Faktor Bahaya yang Dihadapi Responden Berdasarkan Instansi

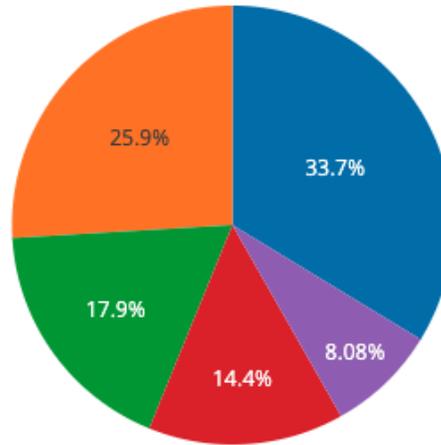


Terlihat bahwa bahaya sosial psikologis, hampir selalu menjadi yang paling tinggi di semua bidang kerja, diikuti oleh bahaya fisik.

Bentuk Bahaya yang Dihadapi Responden

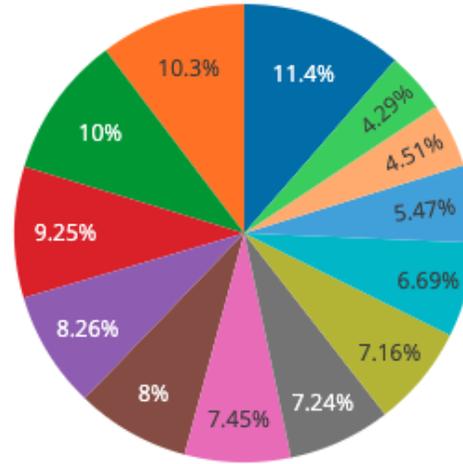
Bahaya Biologi

- Virus
- Bakteri
- Binatang
- Jamur
- Tanaman



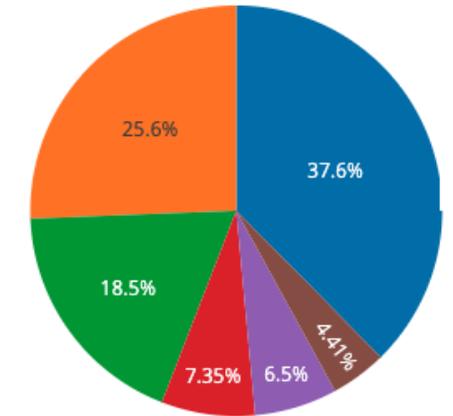
Bahaya Fisik

- Serangan terhadap fisik (tubuh) dari manusia
- Ketinggian
- kedalaman air (tenggelam)
- Ruang Terbatas (Terkurung)
- Mesin / Alat / Kendaraan / Alat Be
- Suhu
- Tekanan
- Konstruksi (Infrastruktur)
- Radiasi
- Listrik
- Kebisingan
- Getaran
- Cahaya



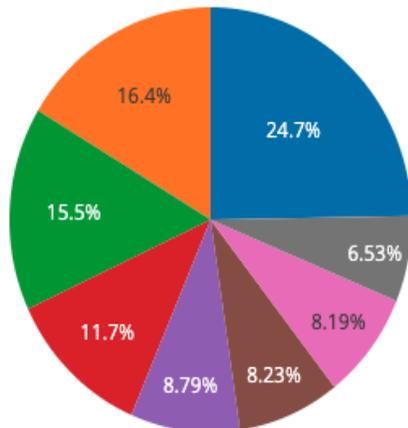
Bahaya Sosial Psikologis

- Stress
- Emosi Negatif
- Kekerasan
- Pengucilan
- Pelecehan
- Intimidasi



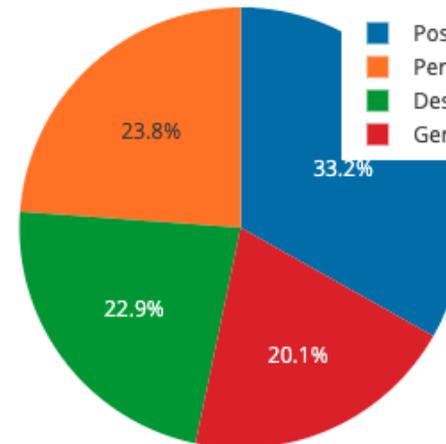
Bahaya Kimia

- Bahan / Material / Cairan / Gas / Debu / Uap Berbah
- Bahan Mudah Terbakar / Menyala
- Bahan Beracun
- Bahan Mudah Meledak
- Bahan Radioaktif
- Bahan Korosif
- Bahan Reaktif
- Bahan Iritan



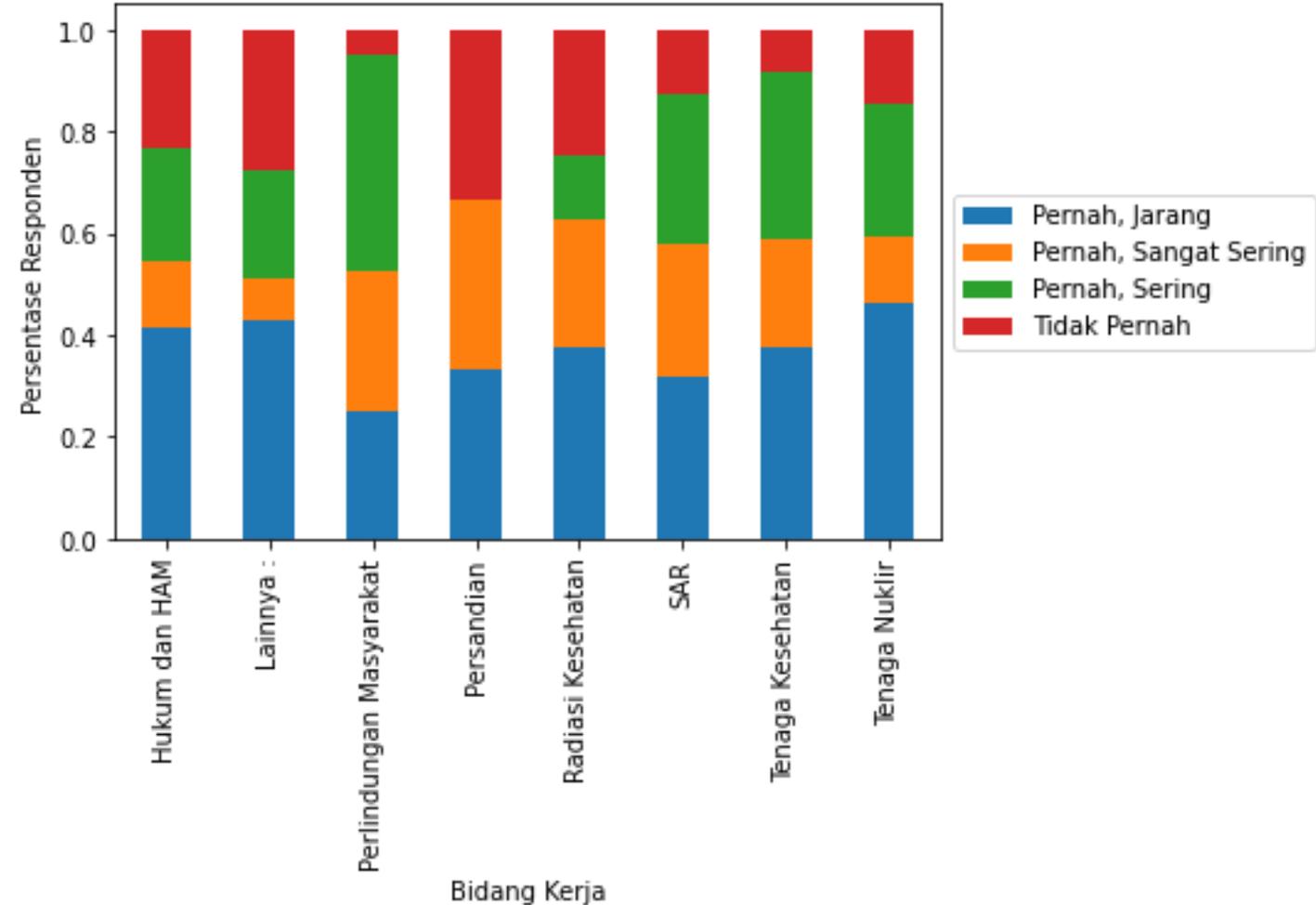
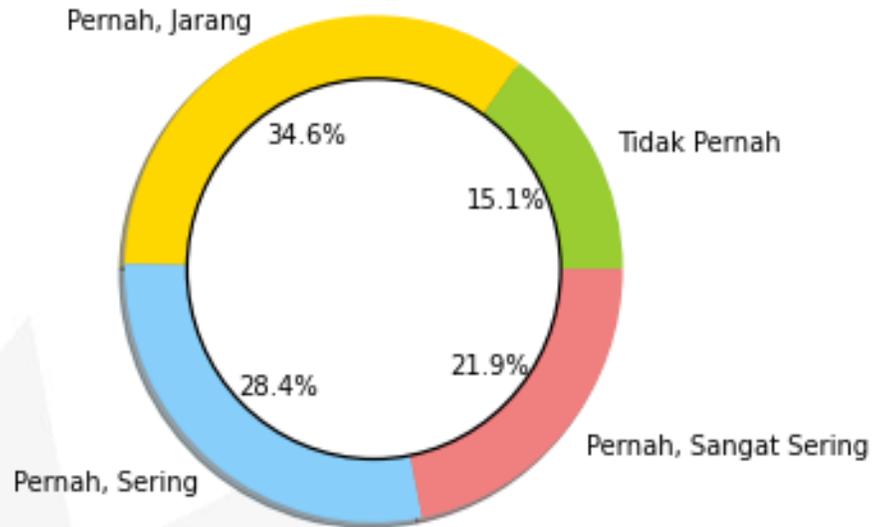
Bahaya Biomekanikal

- Postur / Posisi Kerja
- Pengangkutan Manual
- Desain Tempat Kerja / Alat / Mesin
- Gerakan Berulang



Pengalaman Bahaya Responden

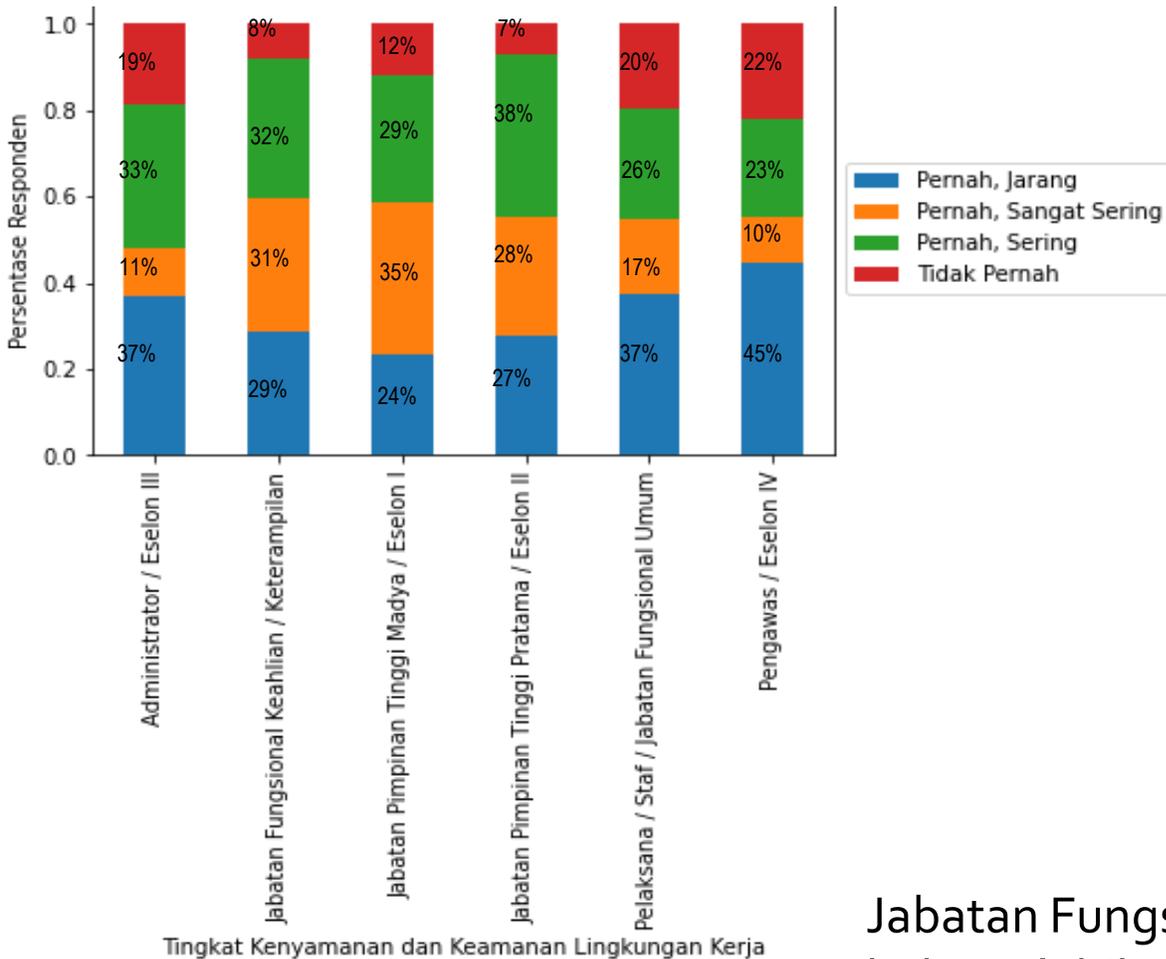
Persentase Responden yang Memiliki Pengalaman Bahaya Berdasarkan Bidang Kerja



Responden di bidang kerja perlindungan masyarakat yang paling sering mengalami bahaya. Sementara responden di bidang kerja Hukum dan HAM menjadi yang paling jarang mengalami bahaya diikuti Tenaga Nuklir.

Pengalaman Bahaya Kerja dan Jenis Jabatan Responden

N = 4.634



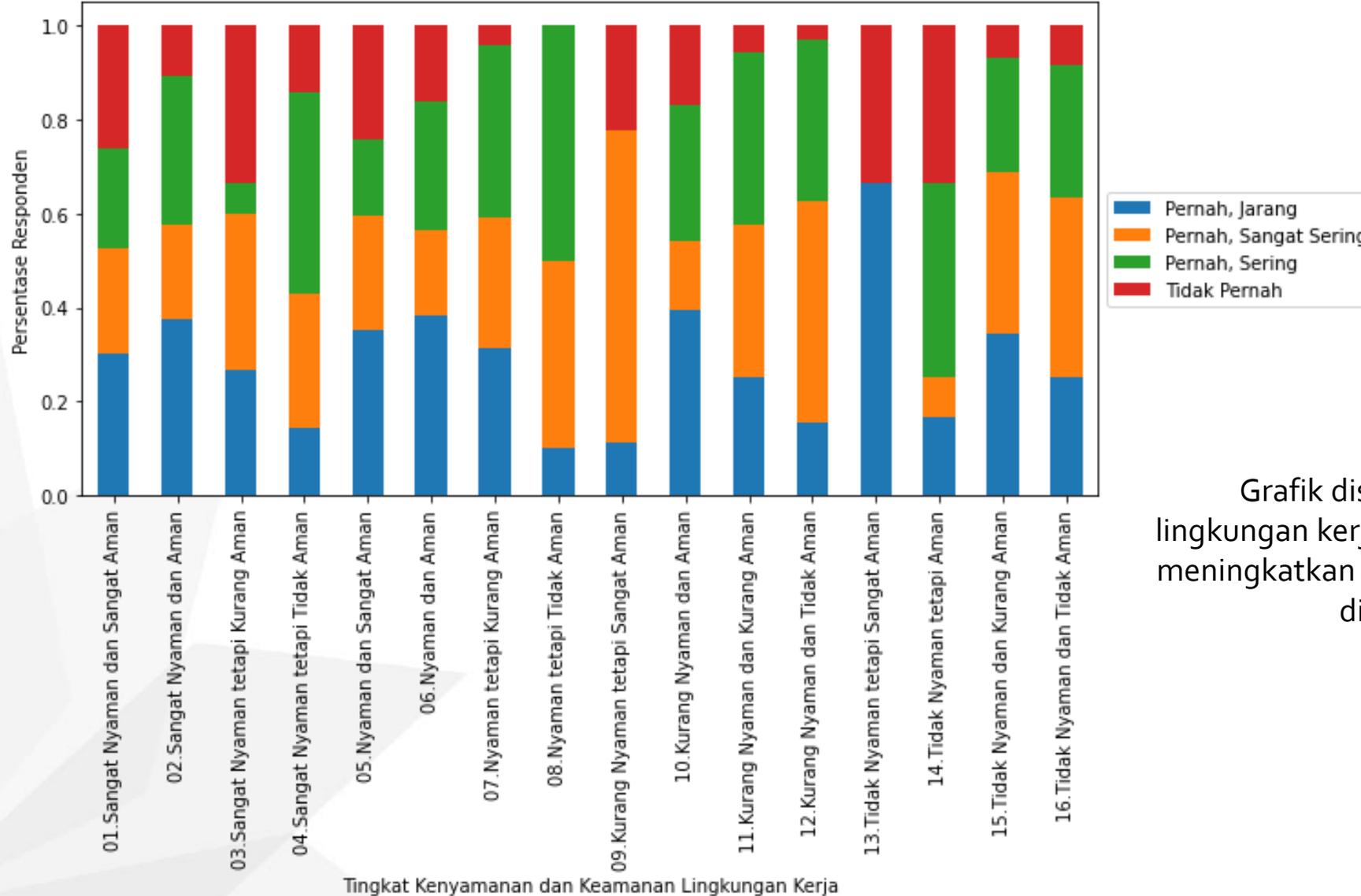
Jabatan	Pengalaman Bahaya Pernah, Jarang	Pengalaman Bahaya Pernah, Sangat Sering	Pengalaman Bahaya Pernah, Sering	Pengalaman Bahaya Tidak Pernah
Administrator / Eselon III	51	15	46	26
Jabatan Fungsional Keahlian / Keterampilan	515	556	583	142
Jabatan Pimpinan Tinggi Madya / Eselon I	4	6	5	2
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama / Eselon II	8	8	11	2
Pelaksana / Staf / Jabatan Fungsional Umum	837	386	577	435
Pengawas / Eselon IV	188	43	96	92

Jabatan Fungsional Keterampilan/Keahlian memiliki frekuensi mengalami bahaya lebih sering.dengan responden lebih banyak

Pengaruh Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja terhadap Pengalaman Bahaya Kerja Responden



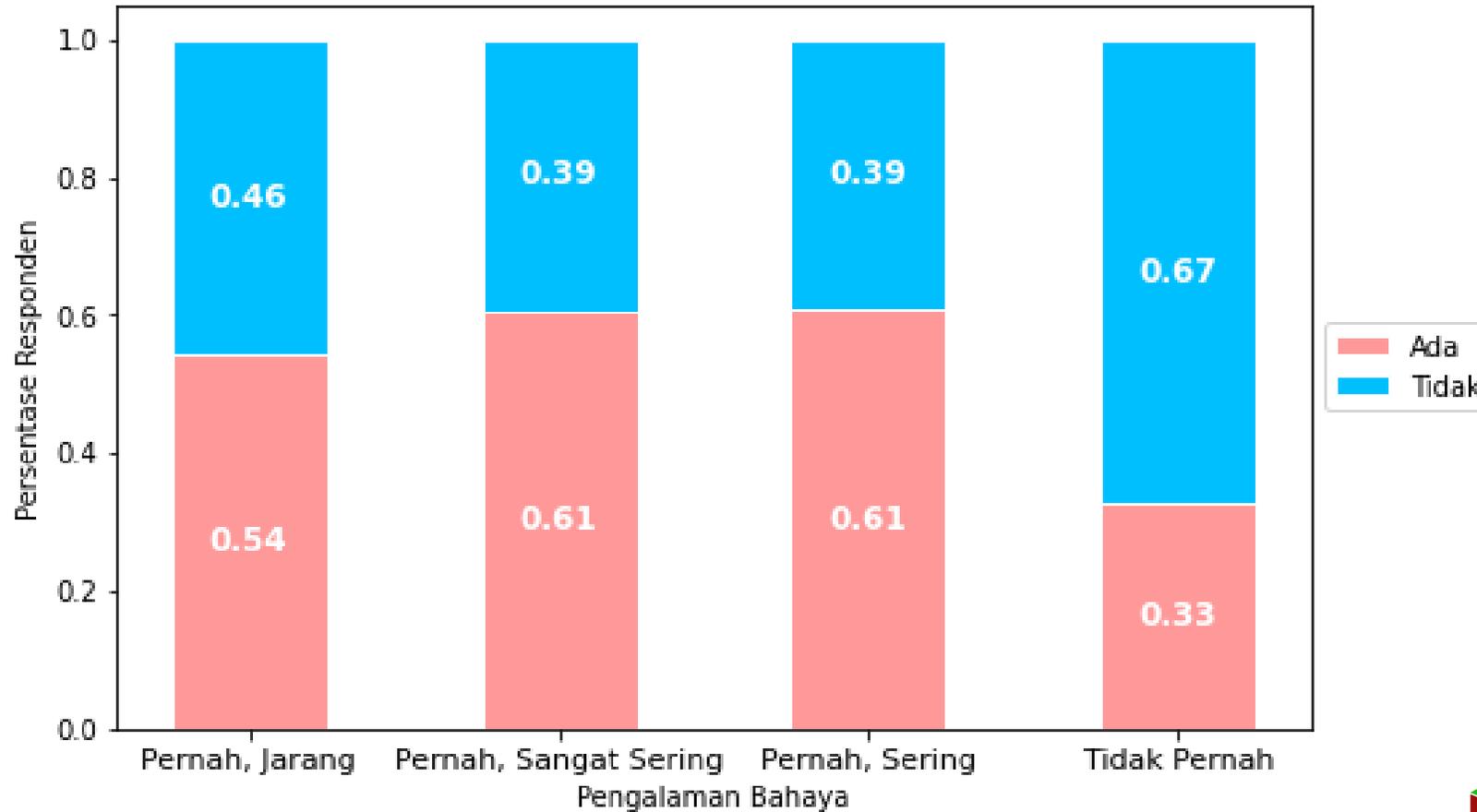
Persentase Pengaruh Kenyamanan dan Keamanan Lingkungan Kerja Terhadap Pengalaman Bahaya Responden



Grafik disamping menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang dan/atau tidak aman meningkatkan frekuensi pengalaman bahaya yang dialami oleh responden.

Fasilitas untuk Menghindari Risiko Bahaya dan Frekuensi Pengalaman Bahaya Kerja

Persentase Responden yang mendapatkan Fasilitas untuk Menghindari Risiko Berdasarkan Frekuensi Pengalamannya

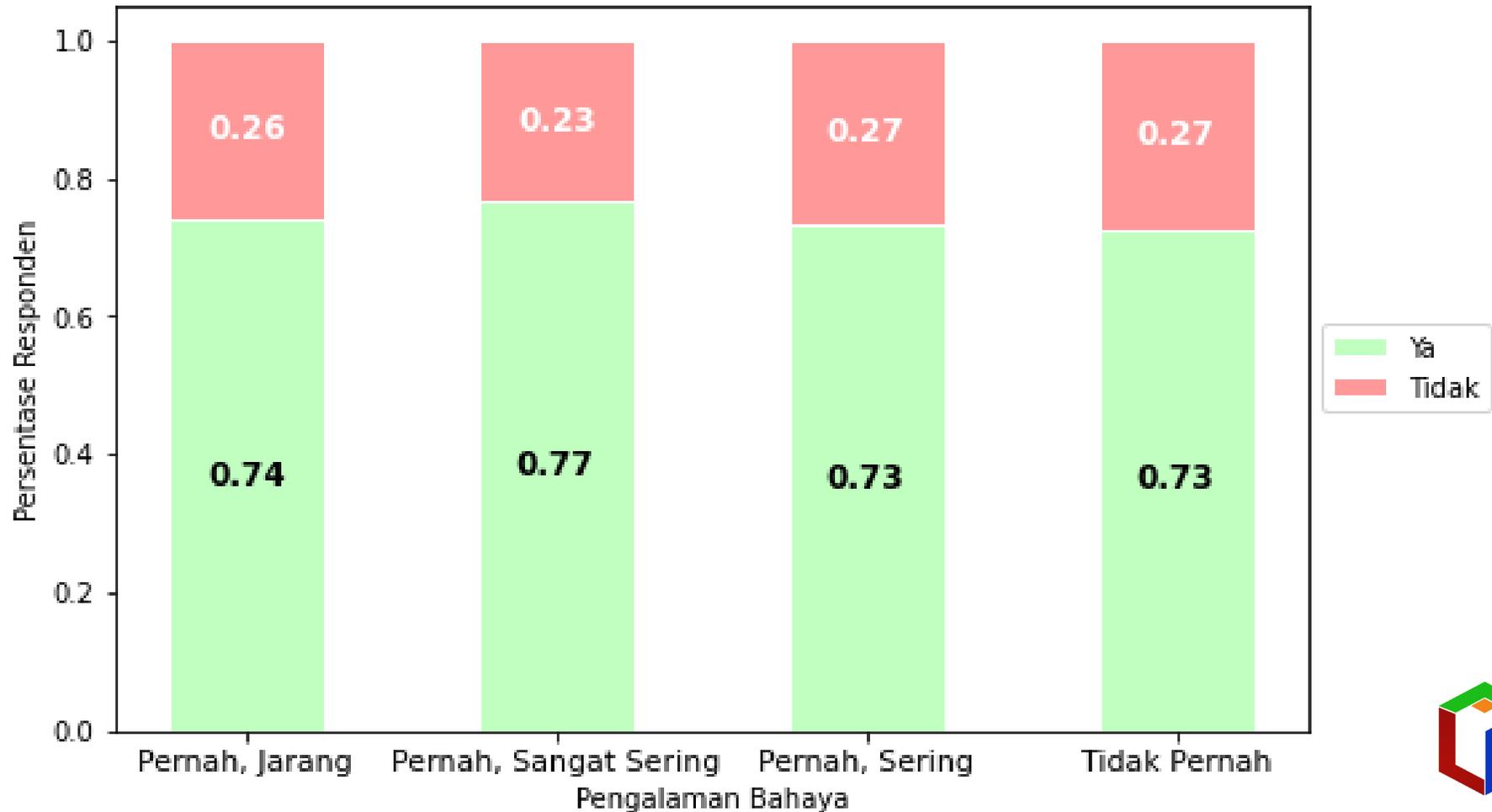


N = 4.634

Tunjangan Risiko dan Frekuensi Pengalaman Bahaya Kerja

N = 4.634

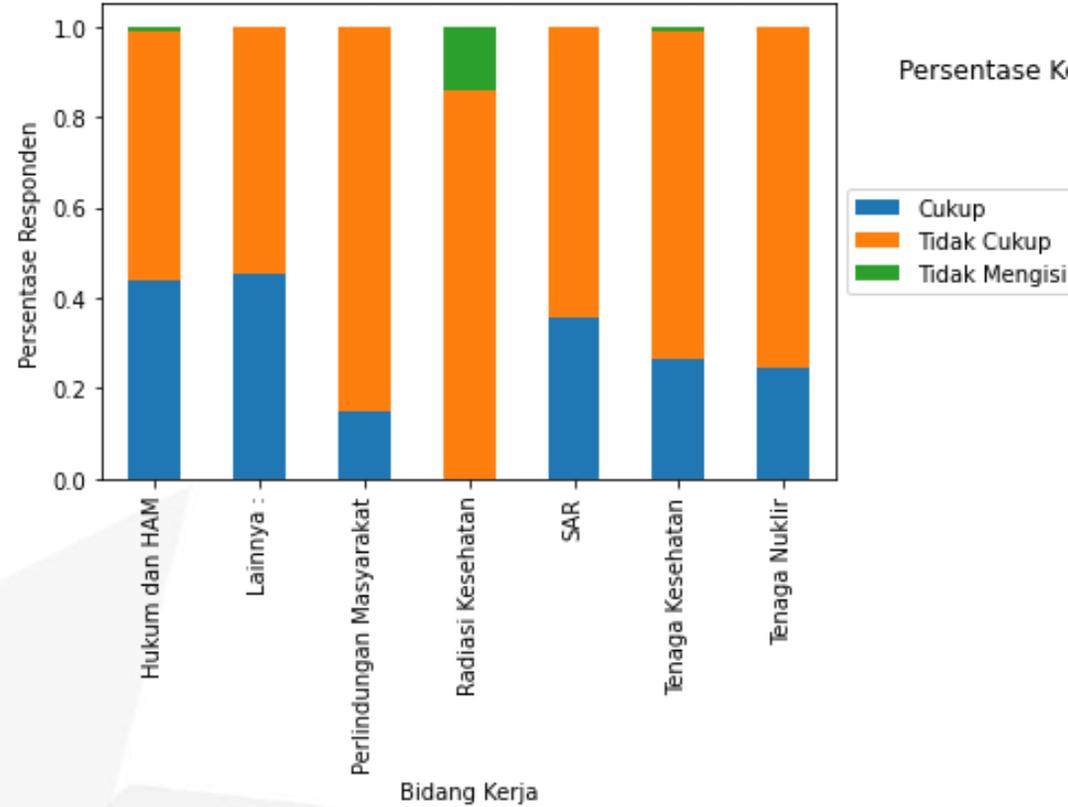
Persentase Responden yang mendapatkan Tunjangan Risiko Berdasarkan Frekuensi Pengalamannya



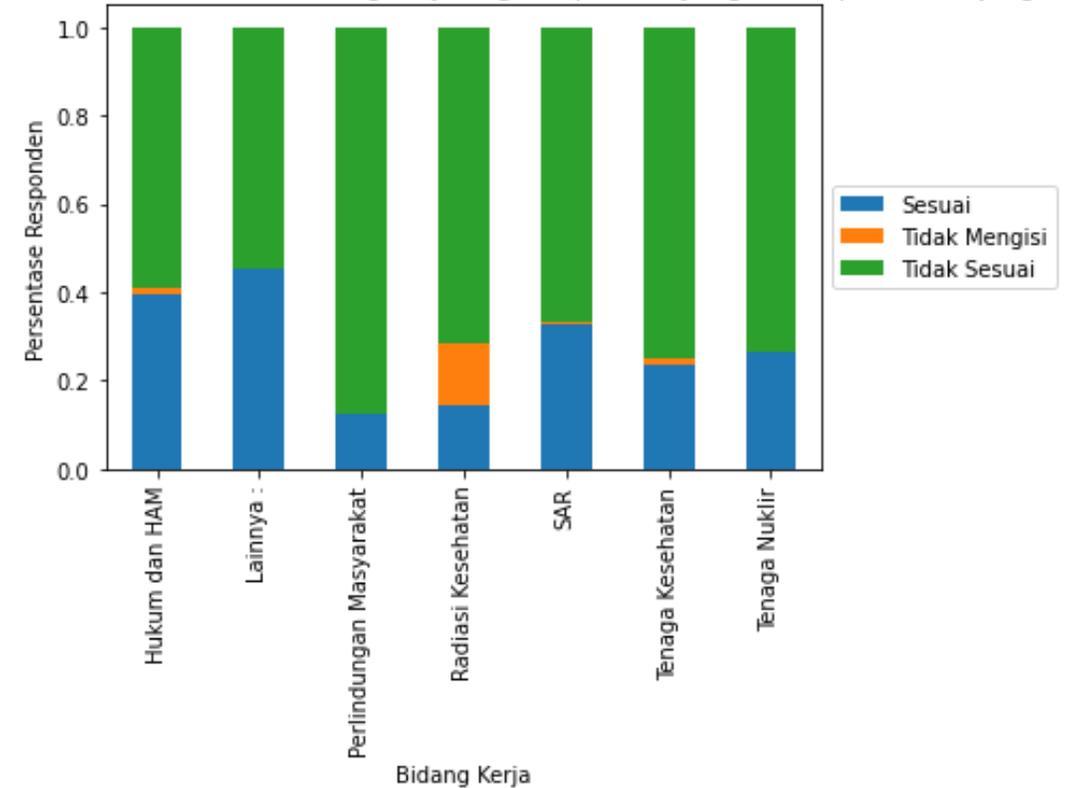


Persepsi Kecukupan dan Kesesuaian Tunjangan Risiko Menurut Responden yang Sudah Mendapat Tunjangan Risiko

Persentase Kecukupan TR Berdasarkan Bidang Kerja bagi Responden yang Mendapatkan Tunjangan Risiko

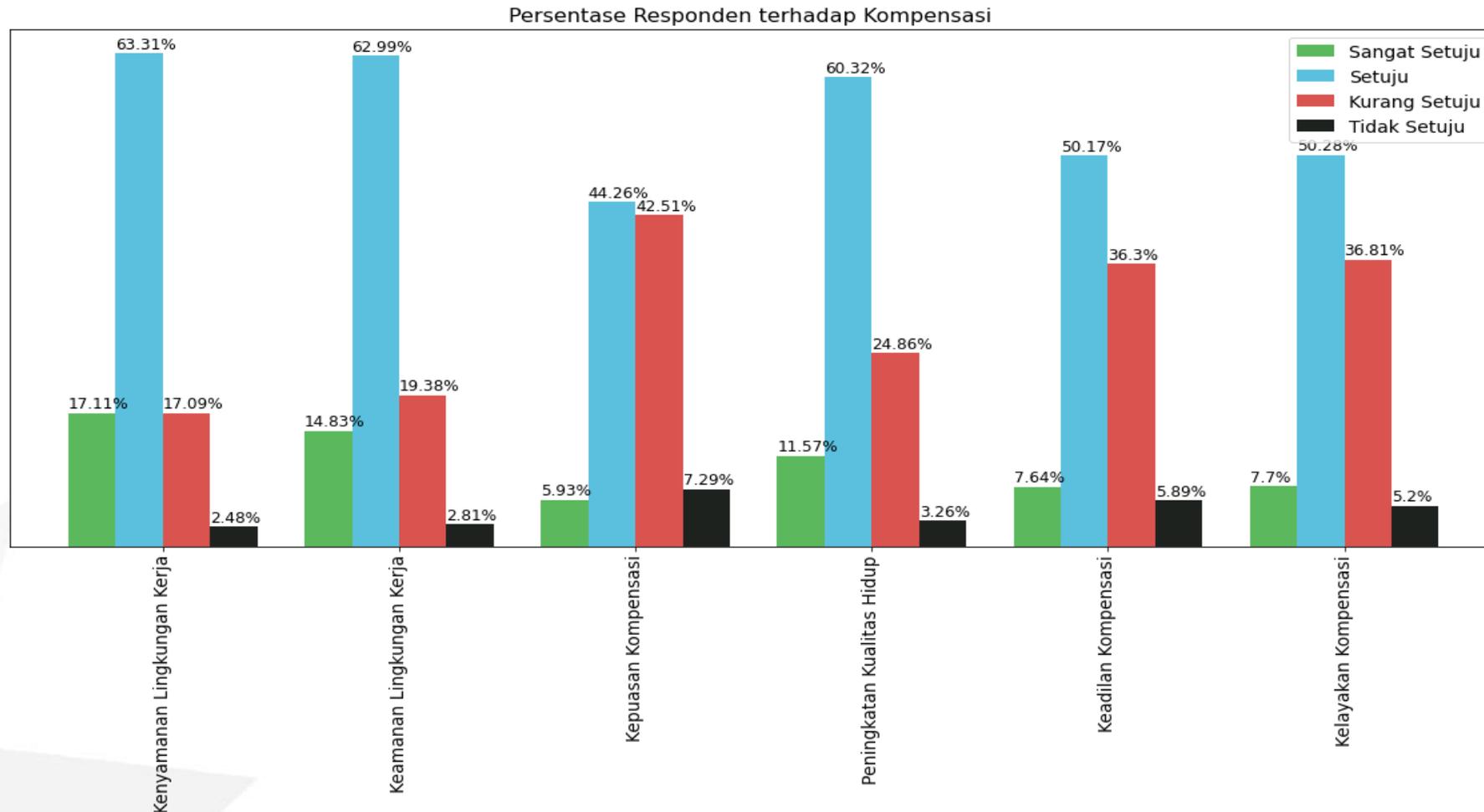


Persentase Kesesuaian TR Berdasarkan Bidang Kerja bagi Responden yang Mendapatkan Tunjangan Risiko



Bidang Kerja Hukum dan HAM memiliki persentase responden yang mengatakan cukup dan sesuai atas tunjangan risiko diterima paling tinggi daripada bidang pekerjaan lain. Sebaliknya bidang pekerjaan perlindungan masyarakat menjadi yang paling kecil.

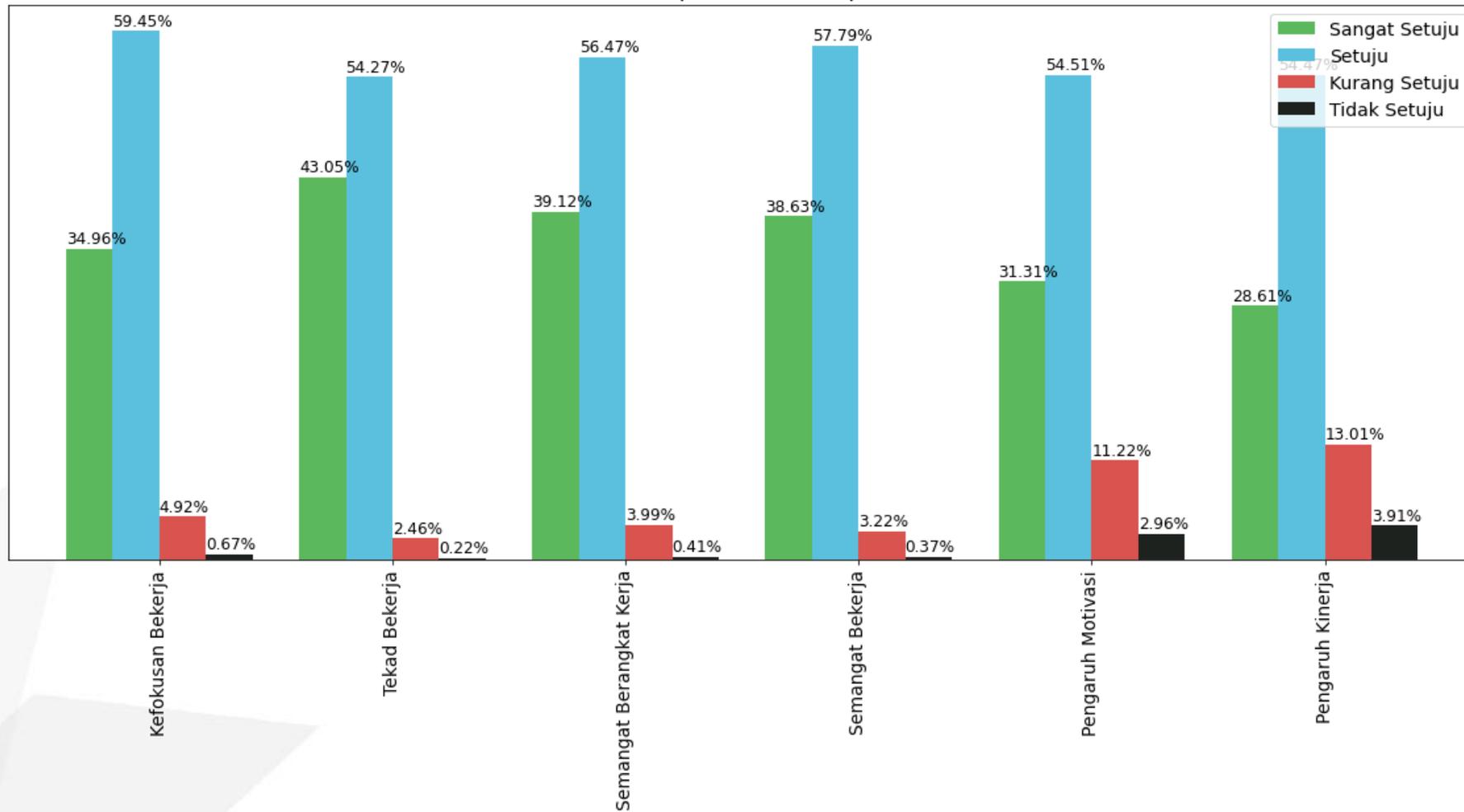
Persepsi Responden atas Lingkungan Kerja dan Kompensasi



Mayoritas Responden memberikan pernyataan positif terhadap keadilan dan kelayakan resiko terhadap kenyamanan, keamanan, kepuasan, peningkatan kualitas hidup, keadilan dan kelayakan kompensasi

Motivasi Kerja Responden

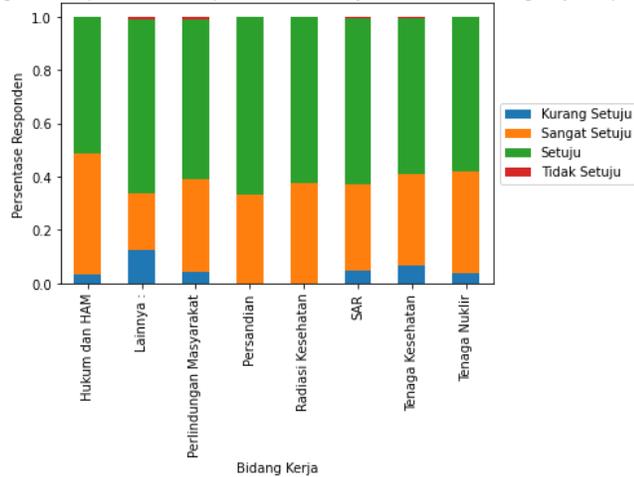
Persentase Responden terhadap motivasi



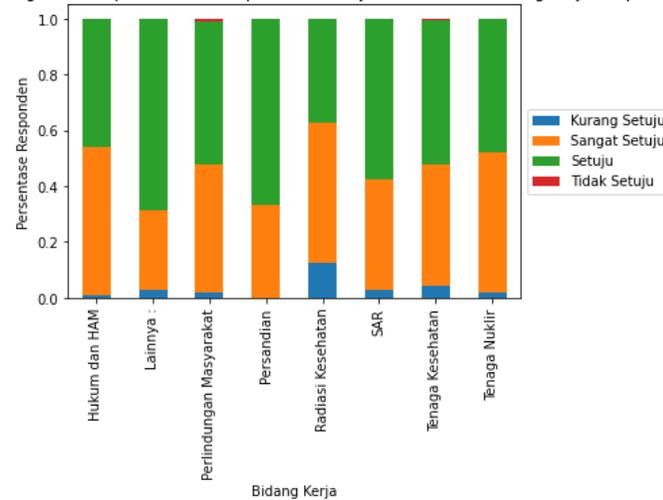


Pengaruh Pemberian Tunjangan Risiko

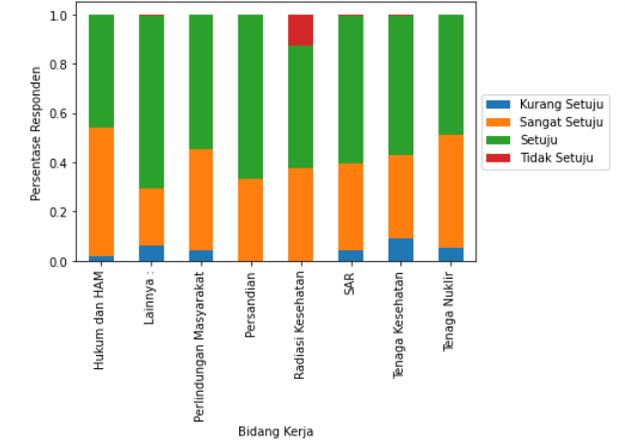
Persentase Pengaruh Kompensasi terhadap Kefokusan Bekerja Berdasarkan Bidang Kerja Responden



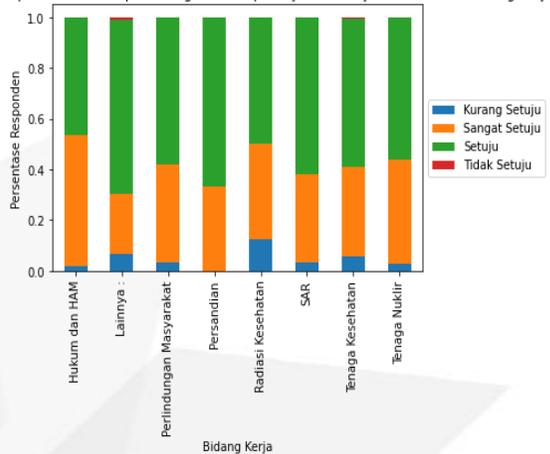
Persentase Pengaruh Kompensasi terhadap Tekad Bekerja Berdasarkan Bidang Kerja Responden



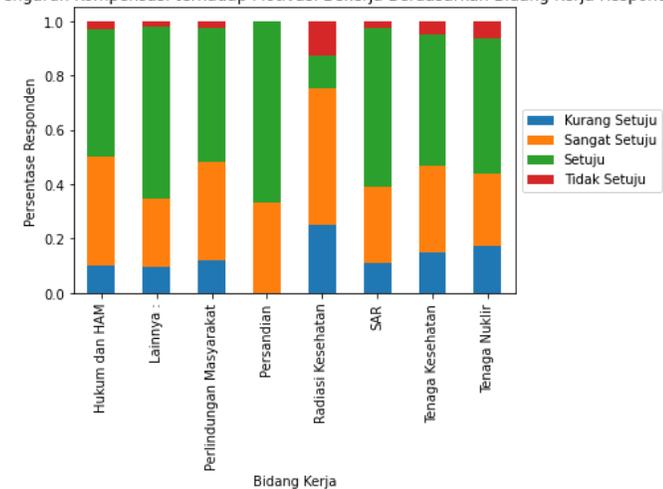
Persentase Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Berangkat Kerja Berdasarkan Bidang Kerja Responden



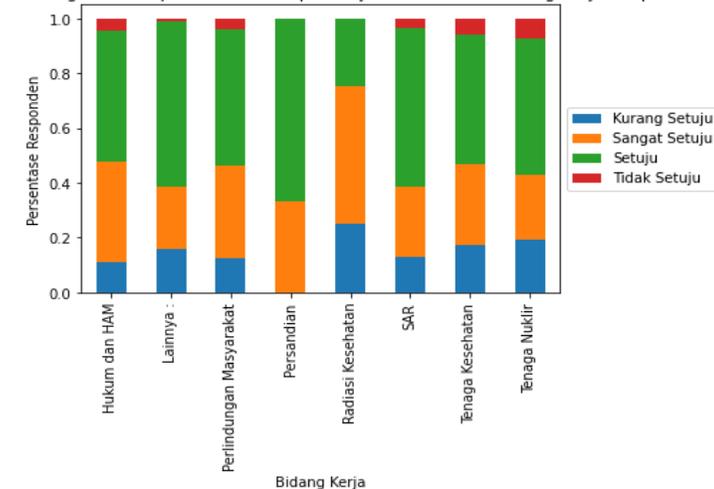
Persentase Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Mencapai Tujuan Bekerja Berdasarkan Bidang Kerja Responden



Persentase Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Bekerja Berdasarkan Bidang Kerja Responden



Persentase Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Berdasarkan Bidang Kerja Responden



Hampir semua responden mengatakan bahwa pemberian kompensasi/insentif/fasilitas sebagai tunjangan risiko mampu mempengaruhi kefokuskan bekerja, tekad bekerja, semangat berangkat kerja, semangat mencapai tujuan kerja, motivasi bekerja, dan kinerja responden. responden di bidang radiasi Kesehatan memiliki proporsi paling tinggi sekitar 20% yang mengatakan kurang/tidak setuju bahwa kompensasi dapat mempengaruhi tekad bekerja, semangat mencapai tujuan, motivasi bekerja dan kinerja responden.

Pengaruh Tunjangan Risiko terhadap Motivasi Responden

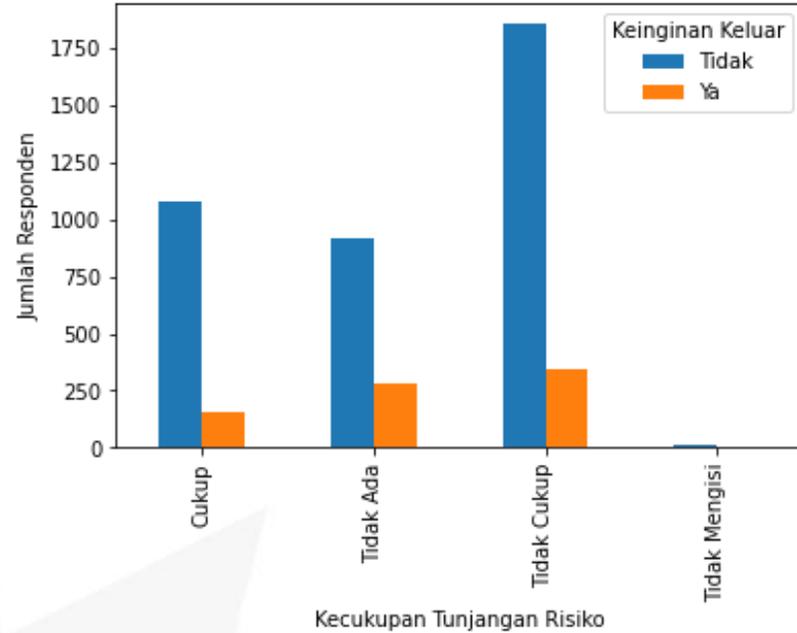


Kinerja memiliki Korelasi Positif terhadap Berangkat lebih pagi, semangat kerja dan motivasi. Hal ini menggambarkan bahwa variabel berangkat lebih pagi, semangat kerja dan motivasi berjalan parallel atau bahwa hubungan antar variabel menunjukkan arah yang sama. Jadi, apabila variabel mengalami kenaikan atau pertambahan, akan diikuti pula dengan kenaikan atau pertambahan; atau sebaliknya:

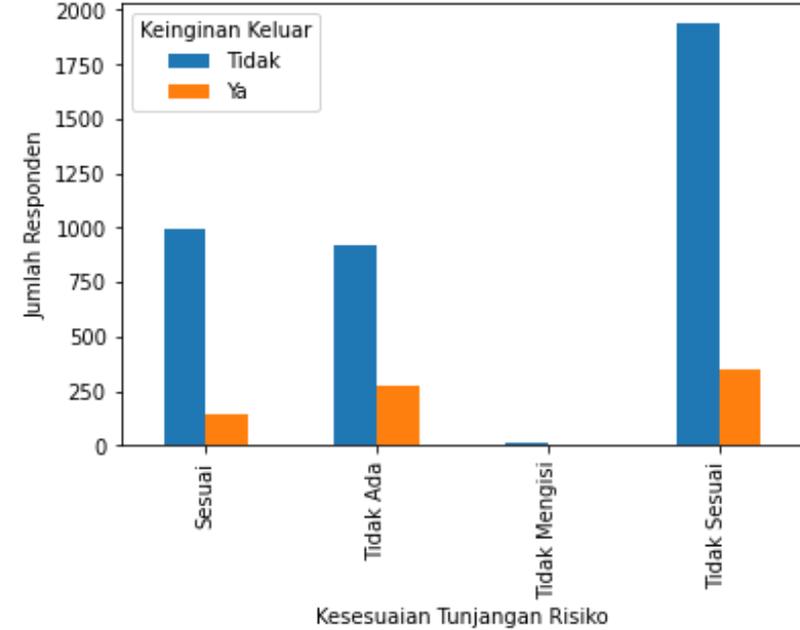


Persepsi Kecukupan dan Kesesuaian Tunjangan Risiko serta Keinginan Pindah Kerja

Persentase Pengaruh Kecukupan Tunjangan Risiko terhadap Keinginan Pindah Kerja Responden



Persentase Pengaruh Kesesuaian Tunjangan Risiko terhadap Keinginan Pindah Kerja Responden



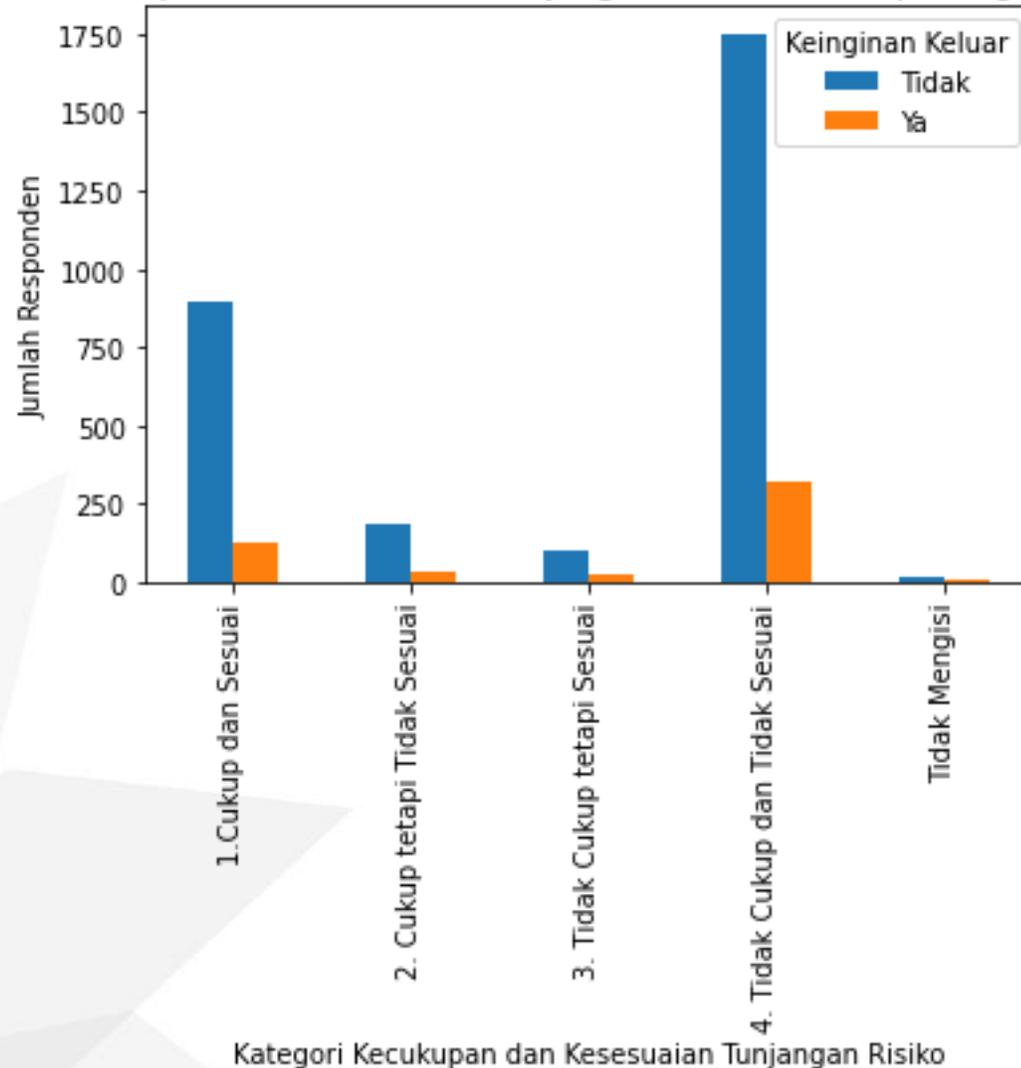
Dari seluruh responden, baik yang mengisi cukup/sesuai, tidak cukup/tidak sesuai, serta tidak mendapat tunjangan risiko, 83% mengatakan bahwa mereka tidak berniat untuk pindah/keluar dari pekerjaan saat ini.

Walaupun begitu, responden yang merasa tunjangan risikonya tidak cukup dan/atau tidak sesuai memiliki proporsi menjawab ingin pindah kerja lebih besar daripada yang mengatakan cukup dan/atau sesuai ataupun tidak mendapatkan tunjangan risiko.



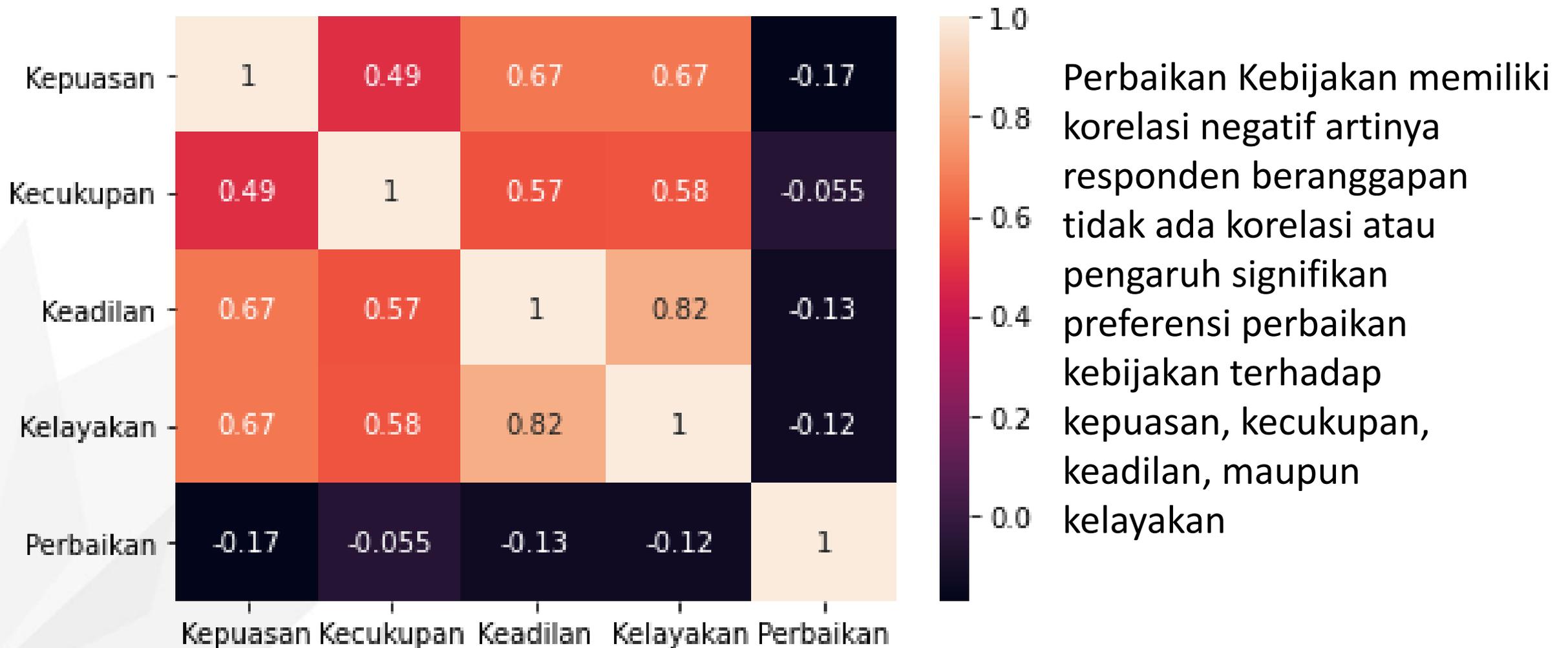
Persepsi Kecukupan dan Kesesuaian Tunjangan Risiko serta Keinginan Pindah Kerja

Persentase Pengaruh Kecukupan dan Kesesuaian Tunjangan Risiko terhadap Keinginan Pindah Kerja Responden



Grafik disamping menunjukkan dari 2069 responden yang mengatakan bahwa Tunjangan Risiko yang diperoleh Tidak Cukup dan Tidak Sesuai, hanya 316 orang yang menyatakan memiliki keinginan untuk pindah/keluar dari pekerjaan saat ini.

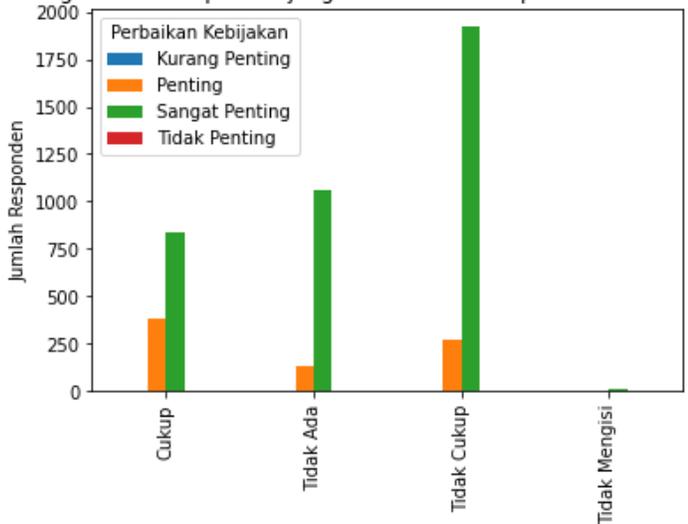
Pengaruh Preferensi Perbaikan Kebijakan terhadap Kepuasan, Kecukupan, Keadilan dan Kelayakan Tunjangan Risiko



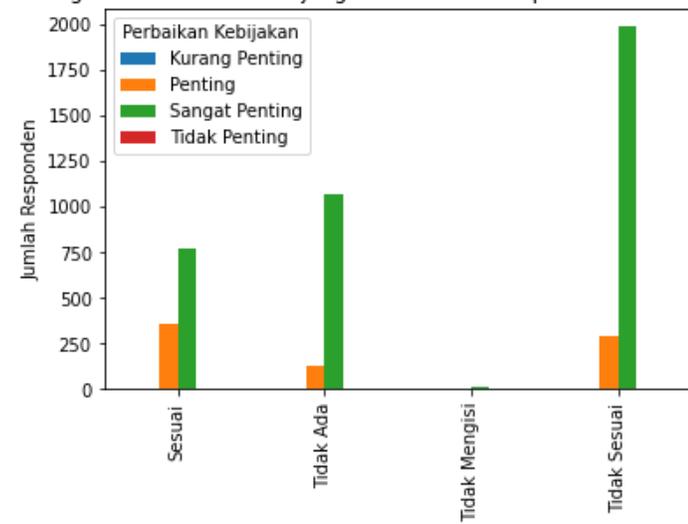


Preferensi Perubahan Kebijakan

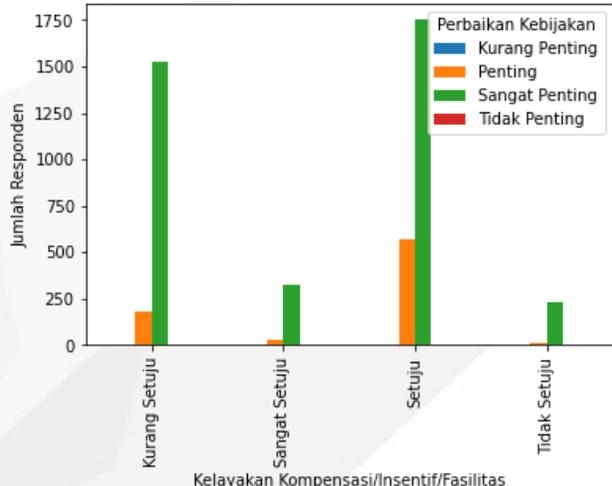
Persentase Pengaruh Kecukupan Tunjangan Risiko terhadap Preferensi Perubahan Kebijakan



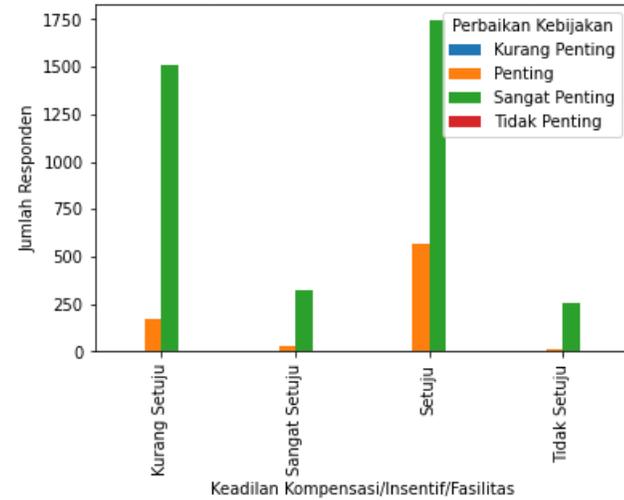
Persentase Pengaruh Kesesuaian Tunjangan Risiko terhadap Preferensi Perubahan Kebijakan



Persentase Pengaruh Kelayakan Kompensasi/Insentif/Fasilitas terhadap Preferensi Perubahan Kebijakan



Persentase Pengaruh Keadilan Kompensasi/Insentif/Fasilitas terhadap Preferensi Perubahan Kebijakan

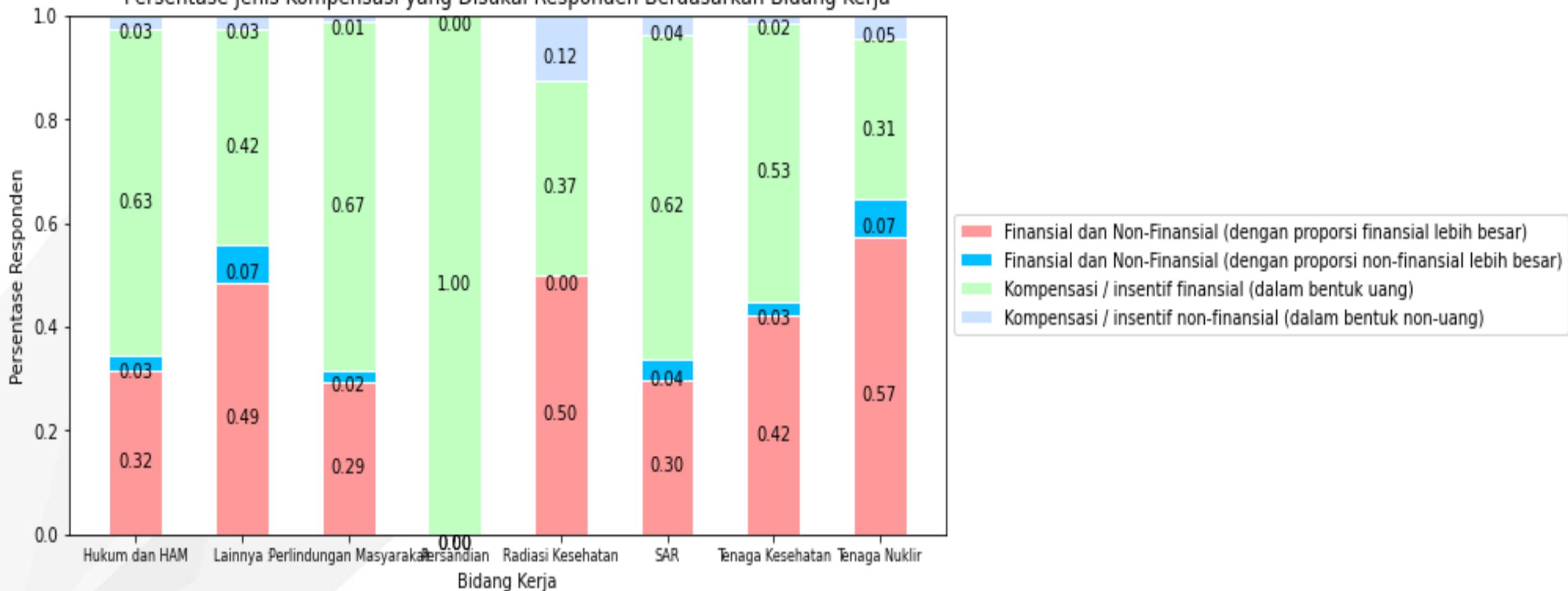


jawaban responden terkait kecukupan, kesesuaian, kelayakan, maupun keadilan tunjangan risiko, 99.61% menyatakan bahwa perubahan kebijakan penting dan/atau sangat penting untuk dilakukan.

Preferensi Jenis Kompensasi dan Bidang Kerja Responden



Persentase Jenis Kompensasi yang Disukai Responden Berdasarkan Bidang Kerja



Jenis Pelatihan yang Dibutuhkan Berdasarkan Bidang Kerja Responden (1)

BASARNAS



Basarnas membutuhkan pelatihan yang berkaitan dengan safety, penyelamatan (terutama di air), penggunaan alat, dan keselamatan bekerja

Satpol PP dan Damkar



Seperti kemenkumham, Satpol PP dan Damkar membutuhkan jenis pelatihan yang berkaitan dengan pelatihan fisik (bela diri dan perlindungan diri)

Kemenkumham



Kemenkumham membutuhkan pelatihan yang berkaitan erat dengan Latihan keamanan, bela diri, menembak, serta perlindungan diri (berhubungan erat dengan Latihan fisik.)

Jenis Pelatihan yang Dibutuhkan Berdasarkan Bidang Kerja Responden (2)

BPK



BPK membutuhkan pelatihan di bidang pemeriksaan, komunikasi, pengelolaan, manajemen stress, dan juga beladiri

Faskes



Responden yang bekerja di fasilitas Kesehatan membutuhkan pelatihan terkait indeks, keselamatan kerja, pencegahan penularan, Kesehatan, laboratorium, dll

BNPB



BNPB lebih focus membutuhkan pelatihan dibidang penanggulangan bencana, evakuasi, perlindungan, manajemen Kesehatan, dll

Jenis Pelatihan yang Dibutuhkan Berdasarkan Bidang Kerja Responden (3)

BNN



BNN juga membutuhkan pelatihan di bidang bela diri dan risiko

Instansi Kearsipan



Instansi Kearsipan juga memilih pelatihan yang berkaitan dengan beladiri, manajemen risiko, dan komunikasi.

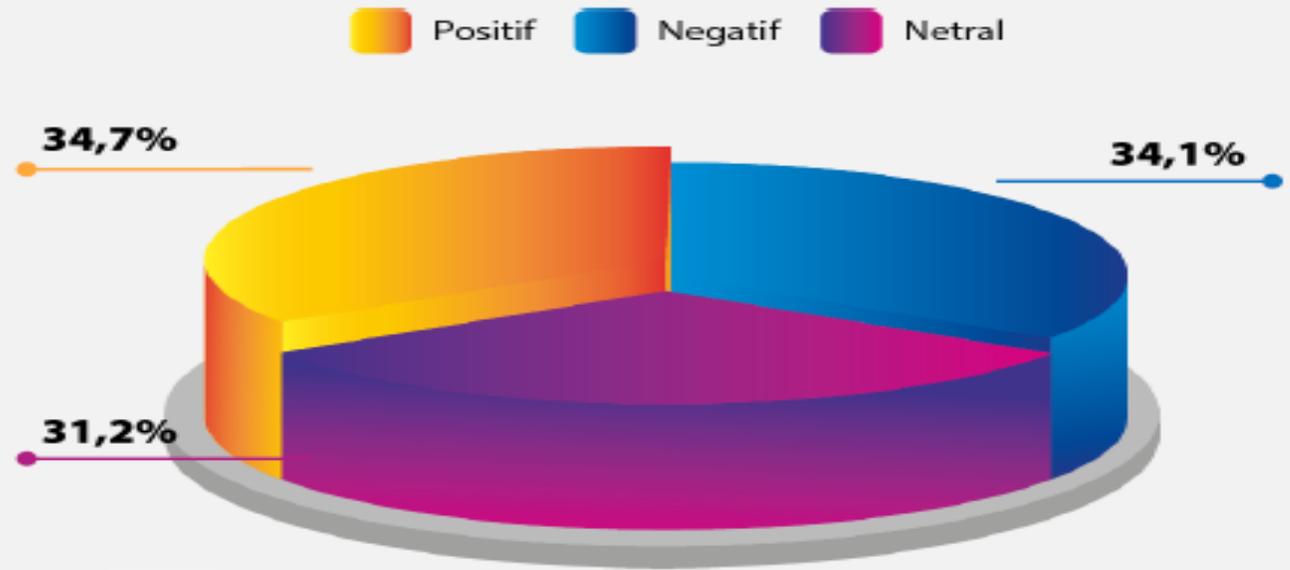
Bapeten



Bapeten juga memilih pelatihan yang berkaitan dengan bela diri, menembak, risiko, perlindungan diri, dan keselamatan.

Sentimen Pemberitaan Kesejahteraan ASN Risiko Tinggi

Hasil analisis dari data Intelligence Media Management (IMM) terhadap 4.822 berita media mainstream pada rentang waktu 1 Januari 2019 sd 31 Oktober 2020.



Jumlah berita bersentimen positif pada berita terkait kesejahteraan ASN risiko tinggi memberikan nilai paling besar, yakni 34,7 persen. Namun, persentase ketiga sentimen tidak jauh berbeda, berkisar pada 31 -35 persen. Bahkan selisih antara persentase sentimen positif dan netral hanya 0,6 persen. Selain itu, besarnya sentimen negatif yang hampir seimbang dengan kedua sentimen lain menandakan bahwa masih banyak isu negatif terkait kesejahteraan ASN risiko tinggi di Indonesia.

Sumber: diolah dari di Tim Analitika Bappenas (2020)



Insentif risiko kerja sudah banyak diterapkan pada bidang pekerjaan petugas tenaga nuklir, arsip statis, satpol PP, pemadam kebakaran, radiographer, dan tenaga Kesehatan. Namun, implementasinya masih belum dalam skala nasional. Selain itu, masih terdapat isu keterlambatan pembayaran tunjangan.

Sentimen Pemberitaan Kompensasi Non Finansial: APD dan Asuransi

1. Pemberitaan terkait Alat Pelindung Diri cenderung pada garda terdepan Covid-19, yakni tenaga kesehatan dan pemadam kebakaran.
2. Kekurangan Alat Pelindung Diri pada nakes banyak diberitakan pada masa awal pandemi hingga 21 April 2020.
3. Alat pelindung diri juga menjadi isu penting di bidang pekerjaan pemadam kebakaran, karena masih terdapat kantor damkar yang kekurangan sarana prasarana.
4. Pemberitaan terkait asuransi pada ASN risiko tinggi memuat jaminan dan santunan kematian kepada ASN yang gugur dalam bertugas.

Rancangan Model Insentif Kesejahteraan ASN Resiko Tinggi

Jenis Risiko	Sifat insiden	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial	Keterangan	
Fisik	Sementara	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Tunjangan Risiko</i> 2. <i>Premi Asuransi</i> 3. <i>Incident-based payment</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Kompetensi 2. Peningkatan sarana dan prasarana kerja 3. Pemberian cuti sakit yang lebih akomodatif 	Risiko fisik sementara adalah insiden dengan akibat gangguan fisik yang bersifat sementara, bisa disembuhkan dalam waktu relatif singkat	
	Permanen		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutasi ke dalam bidang kerja yang masih bisa dilakukan 2. Pemberian <i>Rational Accommodation</i> dalam sarana dan prasarana Kerja 3. Untuk disabilitas berat maka diberikan pensiun dini meskipun batas usia kerja belum memungkinkan 	Risiko fisik permanen adalah insiden dengan akibat gangguan fisik yang bersifat permanen, membutuhkan waktu yang lama untuk penyembuhan	
Non Fisik	Ringan			Pencegahan : Rotasi kerja berkala, <i>Work - Life Balancing Program</i> Penanganan : Terapi dan Konsultasi ke Psikolog/ Psikiater	Risiko non fisik ringan adalah insiden dengan akibat gangguan psikis yang bersifat ringan, bisa disembuhkan dalam waktu relatif singkat
	Berat			<ol style="list-style-type: none"> 1. Rehabilitasi mental 2. Untuk gangguan mental yang berat diberikan Pensiun dini meskipun batas usia kerja belum memungkinkan 	Risiko non fisik berat adalah insiden dengan akibat gangguan psikis yang bersifat berat, membutuhkan waktu penyembuhan yang relatif lama

Rancangan Penghitungan Kompensasi Finansial:

1. Tunjangan Risiko
2. Premi Asuransi
3. Incident-based payment

TUNJANGAN RISIKO

Sifat Tunjangan Risiko

- Dalam model ini Tunjangan Risiko hanya diberikan kepada pengampu jenis-jenis pekerjaan yang memiliki risiko dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan risiko pekerjaan dengan kategori menengah telah diperhitungkan kompensasinya atau telah melekat dalam gaji pegawai. Ketentuan kompensasi mengenai risiko pekerjaan telah dinyatakan dalam Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang ASN, yang berbunyi “Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan”.
- Dalam rancangan model kesejahteraan ini, sifat tunjangan kesejahteraan ASN Risiko Tinggi bersifat (1) ***On top***, dalam arti sifatnya tidak meniadakan tunjangan lain yang telah melekat sebelumnya pada pegawai tersebut, dan (2) bersifat sementara (***temporary***), dalam arti jika tidak lagi bekerja dengan risiko sangat tinggi tersebut maka insentif dimaksud akan dihilangkan atau dihentikan.

Langkah-Langkah Menentukan Tunjangan Risiko

Menentukan **nilai**
masing-masing **faktor**
koefisien risiko

01

02

Menentukan nilai
Koefisien Risiko (KR)

Menentukan
Kategori Risiko

03

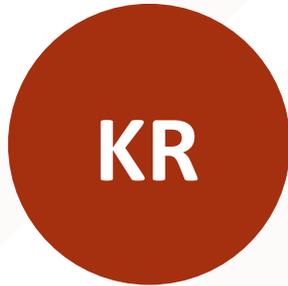
04

Menentukan **Besaran**
Tunjangan Risiko Suatu
Jenis Pekerjaan

Langkah 1: Menentukan nilai masing-masing faktor koefisien risiko

Faktor	Level			
Tuntutan Fisik	Sangat Berat (4)	Berat (3)	Cukup Berat (2)	Ringan (1)
Kondisi Lingkungan Kerja	Sangat Berbahaya (4)	Berbahaya (3)	Cukup (2)	Kurang Berbahaya (1)
Tekanan Psikis	Sangat Berat (4)	Berat (3)	Cukup (2)	Ringan (1)
Probabilitas Kejadian	Sangat Sering (4)	Sering (3)	Cukup (2)	Jarang (1)
Dampak yang Ditimbulkan	Sangat Signifikan (4)	Signifikan (3)	Cukup (2)	Kurang Signifikan (1)

Langkah 2: Menentukan Nilai Koefisien Risiko (KR) Sebuah Pekerjaan



=

$$TF + LP + TP + PK + TD$$

Koefisien Risiko

Merupakan angka yang menggambarkan tingginya risiko yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut

KR = Koefisien Risiko

TF = Tuntutan Fisik

LP = Kondisi Lingkungan Pekerjaan

TP = Tuntutan Psikis

PK = Kemungkinan Terjadinya kejadian

TD = Tingkat Dampak

Langkah 3: Menentukan **Kategori Risiko**

NILAI KOEFISIEN RISIKO	KATEGORI	TUNJANGAN RISIKO
17-20	A (Risiko Tinggi)	Mendapatkan Tunjangan Risiko
13-16	B	Tidak
9-12	C	Tidak
5-8	D	Tidak

Langkah 4: Menentukan Besaran Tunjangan Risiko Suatu Jenis Pekerjaan

$$\text{TR} = \text{KR} : 20 \times \text{ADTR}$$

TR = Tunjangan Risiko (diberikan berbanding terbalik dengan jabatan pegawai)

KR = Koefisien Risiko (Untuk Pekerjaan dengan Risiko Tinggi, nilainya berkisar 17 s,d 20)

ADTR = Angka Dasar Tunjanga Risiko

Menentukan Koefisien Resiko (KR) Pekerjaan

1

Diketahui pekerjaan X memiliki ADTR sebesar Rp. 2.000.000,- dengan Bobot Faktor KR sebagai berikut:

TF : Berat (bobot 3)

LP : Sangat Berbahaya (bobot 4)

TP : Berat (bobot 3)

PK : Sangat Sering (bobot 4)

TD : Signifikan (bobot 3)

Maka, $KR = 3 + 4 + 3 + 4 + 3 = 17$

2

Menentukan Tunjangan Risiko (TR) Pekerjaan

$TR = KR : 20 \times ADTR$

Maka, TR pekerjaan X tersebut adalah $17 : 20 \times Rp. 2.000.000 = Rp. 1.700.000$

PREMI ASURANSI

	Faktor	Fungsi	Simbol
1	Jarak ke tempat kerja	Variabel Bebas (Prediktor)	X1_Jarak
2	Status kepegawaian	Variabel Bebas (Prediktor)	X2_Kepeg
3	Tanggung dalam keluarga	Variabel Bebas (Prediktor)	X3_Tang
4	Jenis pekerjaan	Variabel Bebas (Prediktor)	X4_Pek
5	Pengalaman kerja	Variabel Bebas (Prediktor)	X5_Pengalaman
6	Jabatan	Variabel Bebas (Prediktor)	X6_Jabata
7	Ancaman di lingkungan kerja	Variabel Bebas (Prediktor)	X12_Ancaman
8	Fasilitas kerja	Variabel Bebas (Prediktor)	X13_Fasil
9	Tunjangan kerja	Variabel Bebas (Prediktor)	X14_Tunjang
10	Penghasilan	Variabel Bebas (Prediktor)	X16_Penghasilan
11	Pengeluaran	Variabel Bebas (Prediktor)	X17_Pengeluaran
12	Aset barang bergerak/tidak bergerak	Variabel Bebas (Prediktor)	X18_Aset
13	Kenyaman di lingkungan kerja	Variabel Bebas (Prediktor)	X19_Kenyaman

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		12989.214
	df		10
	Sig.		.000

- Dari hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa Koefisien KMO yang besar, yakni 0.858 menunjukkan bahwa, keragaman dalam jenis pekerjaan responden tidak menjadi masalah, artinya, meskipun respondeng dari BASARNAS yang mendominasi responden total dihilangkan, maka nilai KMO ini akan semakin besar, mungkin mendekati nilai 0.92. jadi masalah responden sudah terpecahkan dengan uji varian terhadap sampel.
- Model Kompensasi dengan pemberian asuransi mengambil angka dasar 0.858 (yang merupakan angka KMO adequacy. Dalam model kompensasi dalam bentuk asuransi ini, hal yang paling mendasar masih sama dalam penentuan besaran premi, yakni angka kecukupan risiko. Dalam model angka kecukupan risiko ditentukan sebesar 0.858, yang diambil berdasarkan hasil pengolahan data survei online. Selain itu, perhitungan premi juga didasarkan pada gaji pokok, yakni masih mengacu pada struktur penggajian yang masih berlaku saat ini. Apabila nantinya struktur gaji ASN berubah dengan pemberlakuan peraturan dan struktur gaji yang baru, maka dasar perhitungan premi bisa disesuaikan kembali.

RUMUS PERHITUNGAN PREMI ASURANSI ASN

PA

=

(AP × MK) : BK



Premi Asuransi

Merupakan Jumlah Premi asuransi ini yang harus dibayarkan oleh instansi pemberi kerja setiap bulan

**Angka
Pertanggung**
Ditentukan dengan
perhitungan rumus (0,858 x
Gaji Pokok)



Masa Kerja
Perkiraan Masa Kerja Sisa
ASN Risiko Tinggi

Bulan Kerja

Jumlah Bulan Dalam Masa Kerja
Sisa ASN Risiko Tinggi

Mekanisme Kompensasi Model Asuransi

No.	LANGKAH	Keterangan
1	Tentukan Koefisien Risiko = 0.858	Diambil dari nilai KMO adequacy (hasil pemeriksaan korelasi variabel)
2	Kalikan dengan Gaji pokok $0.858 \times \text{Gaji Pokok} = \text{Angka Petanggung}$	Gaji pokok sebagai angka basis
3	Kalikan AP dengan masa perkiraan masa kerja $\text{AP} \times \text{Masa Kerja} = \text{Nilai Tunai Tetap}$	Misal masa kerja sampai dengan pension adalah 58 dikurangi usia sekarang, jika usia sekarang 30 maka masa kerja sisa adalah $58 - 30 = 28$
4	Hitung premi per bulan Nilai Tunai tetap : jumlah bulan dala masa kerja sisa	
5	Premi asuransi ini yang harus dibayarkan oleh instansi pemberi kerja setiap bulan	

Step 1

- Koefisien Risiko = 0.858

Step 2

- Hitung angka pertanggungan = CR x Gaji pokok, misal gaji pokok Rp.4.000.000
- $0.858 \times \text{Rp.4.000.000} = \text{Rp.3.432.000}$

Step 3

- Hitung Nilai Tunai Tetap = AP x Perkiraan Sisa Masa Kerja
(Misal usia pegawai 30, maka sisa masa kerjanya adalah usia pension dikurangi usia saat ini, yakni $58 - 30 = 28$)
- NTT = $\text{Rp.3.432.000} \times 28 = \text{Rp. 96.096.000}$ (ini yg akan diteriam Ketika pegawai meninggal atau pensiun)

Step 4

- Hitung premi per bulan
- Nilai Tunai tetap : jumlah bulan dalam masa kerja sisa, yakni $28 \times 12 = 336$
- $96.096.000 : 336 = \text{Rp.294.364}$

Step 5

- Rp. 294.364 ini adalah Premi asuransi per bulan untuk setiap pegawai risiko tinggi , jumlah ini yang harus dibayarkan oleh instansi pemberi kerja setiap bulan

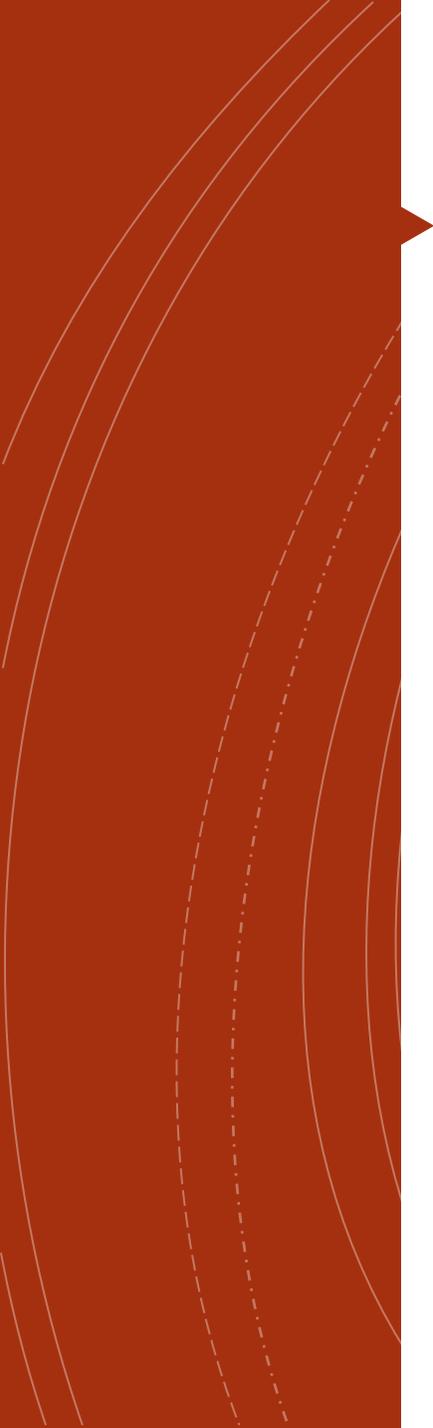
INCIDENT BASED PAYMENT

Incident Based Payment (IBP) :

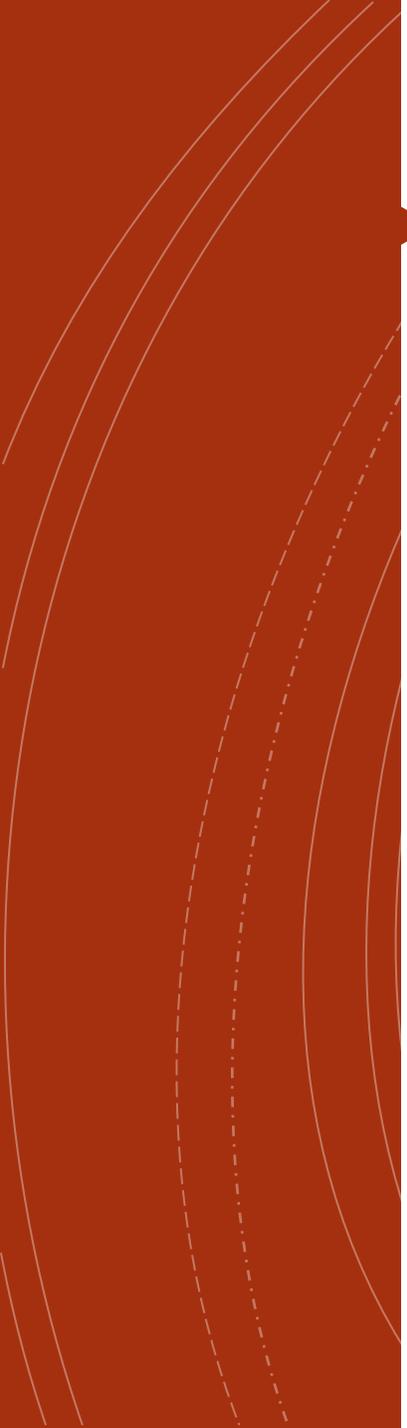
Berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, yang besarnya ditentukan dengan tingkat kecacatan fisik. Sedangkan untuk keparahan gangguan mental, besaran persentasenya bisa disesuaikan. IBP Dihitung dengan persentase dari Nilai Tunai Tetap (NTT)

Jenis Kecacatan	Jaminan	Misal NTT + Rp. 96.096.000
Cacat Anatomi	40% X Nilai Tunai Tetap	40% X Rp. 96.096.000 = Rp. 38.438.400
Cacat Fungsi	60% X Nilai Tunai Tetap	60% X Rp. 96.096.000 = Rp. 57.567.600
Cacat Total	80% X Nilai TetapTetap	80% X Rp. 96.096.000 = Rp. 76.876.800
Kematian	100% X Nilai Tunai Tetap	100% X Rp. 96.096.000= Rp. 96.096.000

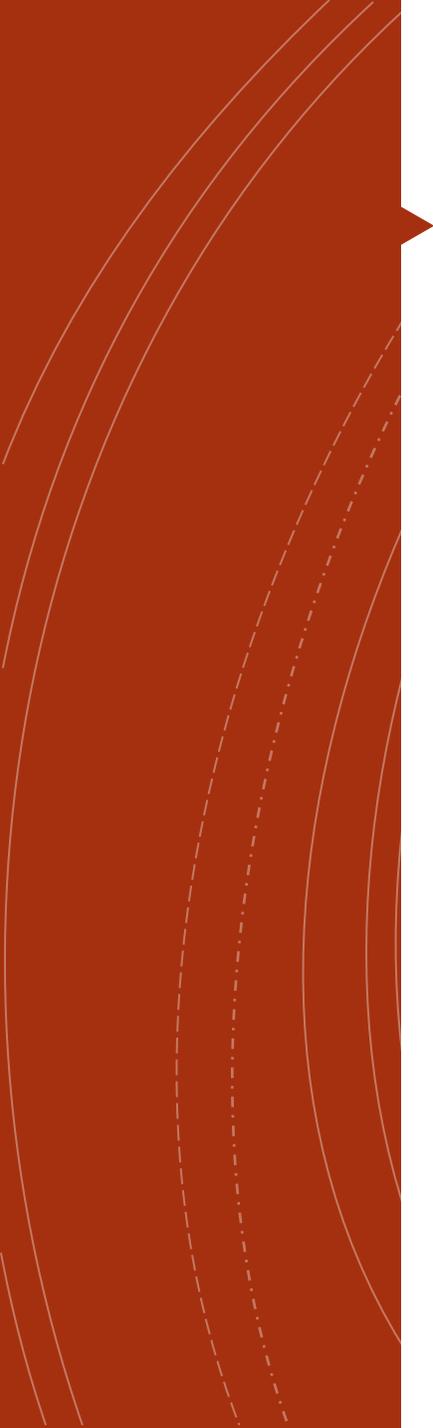
KESIMPULAN



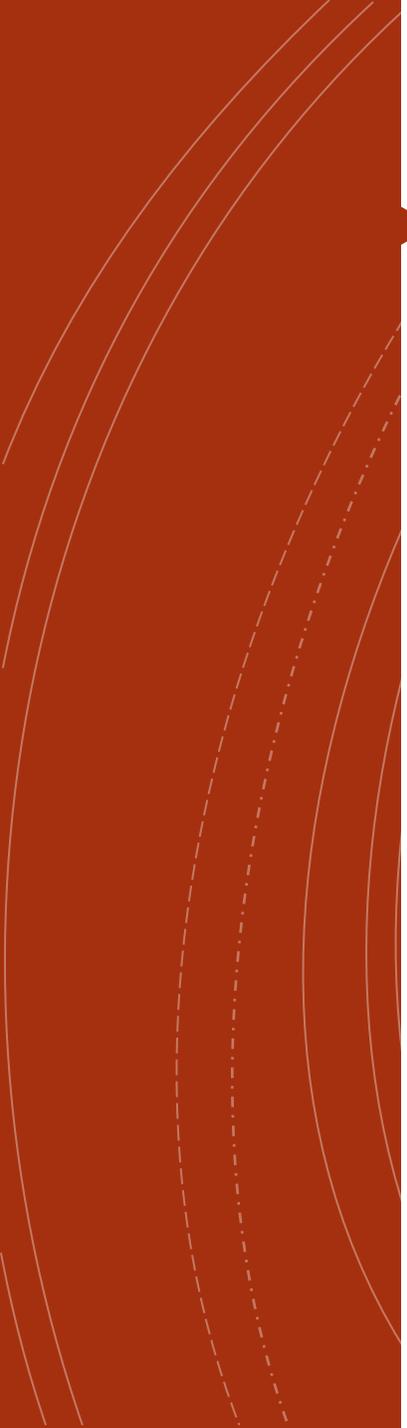
Terdapat kelompok ASN yang memiliki bidang pekerjaan dengan risiko paparan bahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis pekerjaan ASN lainnya. Misalnya, pada tenaga kesehatan, tenaga penanggulangan bencana, pekerja lapangan dan jabatan pengelola keuangan serta dokumen negara, dan pekerjaan lainnya. Risiko tersebut, muncul dari kombinasi paparan faktor bahaya fisika, bahaya kimia, bahaya mekanik, bahaya biomekanik dan bahaya psikis di lingkungan kerjanya. Adapun faktor bahaya psikis dan fisik lebih sering ditemui pada ASN dengan risiko tinggi.



Kebijakan kesejahteraan untuk ASN risiko tinggi saat ini, belum mengakomodir aspek adil dan layak dalam implementasinya. Aspek keadilan belum terlihat dari karakteristik peraturan tentang insentif ASN risiko tinggi yang bersifat instansional dan belum mengikutsertakan PPPK. Selain itu, belum adanya kategorisasi ASN Risiko Tinggi juga berpengaruh pada kemungkinan tidak teridentifikasinya jabatan fungsional dan PPPK dengan risiko tinggi lain yang seharusnya mendapatkan insentif untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Sedangkan dari aspek kelayakan, implementasi peraturan yang ada belum berkontribusi positif pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Meskipun secara finansial jumlah insentif dianggap cukup oleh sebagian besar pegawai, hal tersebut belum mengurangi dan melindungi responden dari kemungkinan terpapar bahaya.



Penggunaan Koefisien Risiko (KR) sebagai instrument penentu dalam mengidentifikasi tingkat bahaya pekerjaan sangat diperlukan. Formulasi KR dibutuhkan untuk menentukan jenis jabatan yang perlu mendapat perhatian karena termasuk dalam katagori risiko tinggi. Lebih lanjut, Koefesien Risiko digunakan sebagai dasar pemberian insentif, tunjangan, atau model perlindungan asuransi. Setiap instansi pemerintah dapat melakukan penilaian risiko atas berbagai jenis pekerjaan di lingkungan instansinya masing-masing.



Model Kesejahteraan yang adil dan layak bagi ASN dengan risiko tinggi dapat diberikan dalam bentuk finansial dan non-finansial. **Pertama**, model insentif finansial dapat berupa tunjangan risiko, premi asuransi dan *Incident Based Payment* yang dilekatkan pada jabatan ASN berisiko tinggi dan bersifat top up. Diharapkan, model insentif finansial ini dapat memberikan perlindungan selama pegawai ASN memiliki potensi untuk terpapar risiko bahaya dari pekerjaannya. **Kedua**, pemberian insentif non-finansial berupa fasilitas dengan tujuan membuat pegawai ASN merasa aman dan nyaman dalam pelaksanaan tugasnya. Insentif ini dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi sebagai *reward*, peningkatan sarana dan prasarana, mutasi dan manajemen karir serta pendampingan psikologi.

REKOMENDASI

1. Perlu dibentuk suatu tim *Ad Hoc* dan mekanisme diskusi yang bertujuan untuk mengkategorisasi dan mengidentifikasi ASN Risiko tinggi sesuai dengan jabatan – jabatan yang telah ditetapkan.
2. Perlu segera diterbitkan peraturan perundangan yang mengatur mengenai sistem penggajian, tunjangan dan fasilitas bagi ASN yang terintegrasi dan mengakomodasi kelayakan dan keadilan bagi seluruh ASN, yang meliputi PNS dan PPPK. Peraturan tersebut sangat penting dalam upaya peningkatan integritas, produktivitas, dan profesionalitas ASN sehingga perlu dirancangbangun dan diimplementasikan dengan baik agar dapat memberikan hasil positif baik bagi peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesehatan/keselamatan pegawai
3. Perlu dilakukan penyempurnaan terhadap peraturan yang menjadi pedoman dalam evaluasi jabatan. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan, faktor-faktor yang digunakan dalam evaluasi jabatan, baik struktural maupun fungsional belum memasukkan faktor risiko pekerjaan. Untuk itu Permenpan tersebut perlu diperbaiki dengan memasukkan faktor risiko pekerjaan.



TERIMA KASIH



Pusat Kajian Manajemen ASN

Jalan Veteran No. 10, Gambir,
Jakarta Pusat. Gedung B Lantai 3.



(021) 3868201 - 205



www.lan.go.id
www.griyaasn.lan.go.id