

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAYANAN TRANSMISI (UPT) PEKANBARU

Oleh :

**Angga Ananda Putra
Dan
Ruzikna**

Abstrak

This research aims are to find the factors impact to The Safety and Health Program for the employee of PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru and to know about the problem that occurred in The Safety and Health Program for employee of PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

The population of this research are all the employee of PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru and region employee of UPT Pekanbaru. Sample technic was area sampling method with sensus. This research also used descriptive analysis to analized the data research.

According to this research result the implementation oleh The Safety and Health Program at PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru were categorized as Not Good because from five factors that important to perform this program, only human factor dan discipline were good in implementation by the company. But the tire, borenness, techical, environment and controllinng factor are not yet in a good implementation.

Keyword: The Safety, Health Program, factors impact

A. Latar Belakang Masalah

Keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan salah satu bagian dari upaya perlindungan tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan mengingat keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, setiap sumber produksi dapat di produksi dan dipergunakan secara aman dan efisien dan proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja tentu banyak mengalami risiko yang harus diatasi, yaitu risiko kecelakaan seperti kecelakaan yang bisa berakibat fatal bagi diri sendiri akibat dari kelalaian dalam melaksanakan tugasnya, dan juga bisa mendapatkan penyakit akibat polusi udara.

PT PLN (Persero) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan dan energi yang juga memiliki tingkat resiko kerja yang cukup tinggi, maka PT. PLN (Persero) telah berkomitmen untuk memberikan perlindungan kepada pekerjanya, dalam hal ini manajemen perusahaan telah memberikan perlindungan dengan cara penyediaan alat-alat dan sarana perlindungan diri bagi tenaga kerja seperti topi, masker, baju pengaman, serta

menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman, menunjuk tenaga pengawas atau staff keselamatan dan kesehatan kerja, mengadakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja umumnya dan tenaga kerja baru pada khususnya. Inilah hal-hal yang dilakukan oleh pihak PT PLN (Persero) untuk mengatasi risiko yang terjadi.

Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan intern perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak.

Target yang ingin dicapai PT. PLN (Persero) sendiri dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah dapat mencapai nihil kecelakaan. Dengan adanya program K3 ini diharapkan dapat meminimalisir tingkat risiko yang akan terjadi sehingga diharapkan akan berdampak pada meningkatnya produktifitas perusahaan.

Tujuan dari program K3 yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) itu sendiri adalah untuk melindungi aset perusahaan dalam hal ini adalah seluruh karyawan. Diharapkan dengan adanya program K3 ini dapat memberikan jaminan kepada karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya sehingga produktivitas tenaga kerja yang akan semakin meningkat pula. Selain itu, dari sudut pandang produktivitas perusahaan sangat berkaitan dengan tingkat penerimaan laba bersih perusahaan sekaligus meminimalisir klaim perawatan kesehatan serta biaya kecelakaan bagi karyawannya.

Dalam aktifitasnya, PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru tentunya mengharapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai tanpa kendala-kendala, bukan hal yang mudah untuk mencapai tujuan tersebut karena tentunya banyak hal yang harus diperhatikan terlebih lagi rintangan-rintangan yang akan menghambat. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran dari tiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut dan tentunya tiap karyawan dalam perusahaan tersebut diharapkan bisa bersama-sama untuk berusaha mencapai tujuan tersebut, sedangkan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja yang baik dari setiap karyawan.

Jumlah karyawan seluruhnya adalah 11 orang dimana 84 orang merupakan karyawan tetap, 27 orang karyawan outsourcing, selanjutnya karyawan tetap terdiri 21 orang bagian administrasi dan 63 orang bagian teknik. Program K3 selama ini lebih difokuskan kepada karyawan bagian Teknik karena karyawan bagian tersebut yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas di lapangan dan memiliki risiko kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian administrasi.

Jaminan keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan ini berupa penyediaan *alat safety* kerja bagi karyawan selama menjalankan tugas, adanya prosedur kerja yang aman dan terhindar dari risiko, pemberian diklat yang berkaitan dengan program kelematan dan kecelakaan kerja. Sementara untuk jaminan kesehatan, perusahaan menyediakan bantuan berupa asuransi kesehatan untuk karyawan dan keluarga. Asuransi kesehatan ini adalah menanggung biaya pengobatan karyawan dan keluarganya baik itu rawat jalan maupun rawat inap di

rumah sakit-rumah sakit yang telah ditunjuk oleh pihak asuransi dan PT. PLN (Persero).

Untuk karyawan bagian administrasi program K3 diterapkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, seperti suhu ruangan yang nyaman karena dilengkapi pendingin ruangan, cahaya lampu yang cukup terang serta bebas dari udara yang kotor.

Sedangkan untuk karyawan bagian teknik memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan sebelum terjun langsung ke lapangan guna menunjang aktivitas kerja karyawan dalam penerapan program K3 di lapangan, antara lain dengan menggunakan peralatan pendukung kerja seperti Alat-alat Pelindung Diri (APD), sebagai berikut :

1. Tangga pengaman
2. *Safety Belt* (tali penolong)
3. Helm
4. Sepatu kerja
5. Jas hujan
6. Alat peredam suara
7. Sarung tangan untuk tegangan tinggi
8. Pemadam api
9. Masker hidung

Sejak tahun 2007 PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru masih belum terbebas dari kecelakaan kerja. Dapat dilihat bahwa jumlah kecelakaan dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan program K3 di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru belum berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena faktor sumber daya manusia yang belum disiplin dalam menerapkan K3 serta jumlah perlengkapan atau peralatan yang belum sesuai dengan jumlah karyawan.

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang difokuskan pada masalah pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta penerapannya dalam perusahaan. Selain itu juga untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan dalam program K3 tersebut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : ***“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru “***

B. Perumusan Masalah

Pada latar belakang masalah diatas telah dijelaskan beberapa masalah yang terdapat pada PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru, dimana belum dicapainya nihil kecelakaan. Sedangkan program K3 yang dilaksanakan diharapkan dapat menurunkan jumlah kecelakaan yang terjadi. Jadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah : **”Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru ?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru
- b. Mengetahui kendala-kendala dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru sebagai masukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- b. Sebagai bahan kajian / rujukan bagi peneliti yang relevan dengan masalah ini dimasa mendatang.
- c. Akan menambah pengetahuan penulis serta pengalaman dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan kerja.

D. Kerangka Teori

Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu (**Flippo, 2004: 371**) :

- a. Faktor manusia
- b. Faktor kedisiplinan
- c. Faktor kelelahan dan kebosanan
- d. Faktor teknis dan pemeliharaan
- e. Faktor kebisingan
- f. Faktor pertukaran udara
- g. Faktor penerangan
- h. Pengawasan

Berikut ini uraiannya :

a. Faktor Manusia

Faktor manusia dalam kecelakaan kerja merupakan konsep klasik dalam usaha keselamatan dan pemecahan kecelakaan kerja, karena walau bagaimanapun baiknya penyebabnya maupun yang diderita semuanya berpulang kepada manusia itu sendiri, tetapi konsepsi manusia dan kecelakaannya bukan hanya menyangkut pada kesalahan awal, terkadang dalam pelaksanaan pekerjaan faktor manusia mengoperasikan peralatan merupakan penyebab kecelakaan, karena yang disebabkan manusia itu sendiri mempunyai keterbatasan dalam hubungannya dengan peralatan-peralatan yang dipergunakan keterbatasan ini dapat berupa psikologi dan lain-lain.

Adapun faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dari dalam diri manusia, antara lain disebabkan (**Suma'mur, 2007: 34**) :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas hasil kerja yang kurang memuaskan
- d. Umpan balik tentang pelaksana kerja yang telah memadai
- e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

- f. Frustrasi
- g. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- h. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan tenaga kerja
- i. Berbagai bentuk perubahan.

Mereka karyawan seperti ini mempunyai kecendrungan untuk mendapatkan kecelakaan yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang diterima dengan baik dikelompok kerja mereka. Dalam hal sikap di atas akan berkurangnya perhatian karyawan tersebut terhadap keselamatan kerja dan karyawan tersebut bisa melakukan tindakan pengacauan untuk menciptakan suasana yang tidak aman kelompok kerja di perusahaan pada umumnya.

b. Faktor Kedisiplinan

Ada dua hal kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah di samping itu manajemen hendaknya menetapkan standar-standar positif.

2. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering serupa bentuk hukuman.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif bersifat mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang pendekatan korektif mempunyai pengaruh sampingan yang merugikan seperti emosional, terganggu, absensi meningkatkan kelesuan dan ketakutan, berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, sebagai berikut (**Handoko, 2003: 209**) :

- 1. Untuk memperbaiki pelanggar
- 2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa
- 3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

c. Faktor Kelelahan dan Kebosanan

Dua penyakit pokok yang dapat menurunkan bahkan menghilangkan semangat dan kegairahan kerja adalah kelelahan dan kebosanan. Karena hilangnya atau berkurangnya semangat dan kegairahan kerja, maka kemungkinan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Sebenarnya kelelahan dan kebosanan tentu mempunyai penyebab, adalah sebagai berikut :

- a. Terlalu lama bekerja tanpa/kurang istirahat
- b. Bekerja secara rutin tanpa variasi
- c. Lingkungan rutin tanpa variasi
- d. Lingkungan kerja yang buruk
- e. Konflik
- f. Kurang terpenuhinya materi dan non materi.

d. Faktor Teknis dan Lingkungan

Faktor teknis dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan perusahaan. Selain faktor manusia faktor teknis dan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kemungkinan kecelakaan. Seperti adanya kondisi yang tidak aman, licin, gampang pecah dan mudah runtuh dan lain-lain, dan mesin-mesin itu sendiri apakah segi perawatannya. Selain dari faktor lingkungan juga berpengaruh dalam terjadinya kasus kecelakaan kerja.

1. Faktor Mesin dan Peralatan Material Handling

Material handling adalah kegiatan mengangkat, mengangkut dan meletakkan bahan-bahan/barang-barang dalam proses pabrik, kegiatan mana dimulai dari sejak bahan-bahan masuk atau diterima dipabrik sampai pada saat barang jadi/produk akan dikeluarkan dari pabrik.

Hubungan antara keduanya sangat kuat, mesin merupakan alat untuk memproses bahan, sedangkan peralatan material handling merupakan alat berguna untuk memperlancar proses produksi dalam pengaliran bahan-bahan baik mentah, setengah jadi, maupun barang jadi. Kedua peralatan teknis baru bisa dioperasikan jika ada tenaga manusia sebagai tenaga operatornya. Konsekwensi negatif yang ditimbulkan adalah seringkali terjadinya kasus kecelakaan kerja.

Kecelakaan yang diakibatkannya akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, yang mana disebabkan oleh umur mesinnya yang sudah tua atau sistem perawatannya, atau mesin dan peralatan material handling itu terlalu mengalami kerusakan atau kemacetan.

2. Maintenance (Pemeliharaan)

Dengan memperhatikan Maintenance, maka dapat mengurangi kerusakan atau kemacetan terhadap mesin dan peralatan yang dipergunakan. Perencanaan Maintenance tidak hanya untuk menjaga agar pabrik dapat tetap bekerja secara efisien dengan menekan dan mengurangi kemacetan sekecil mungkin. Jadi Maintenance mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam kegiatan produksi dari satu perusahaan pabrik yang menyangkut kelancaran atau kemacetan produksi, kelambatan dan volume produksi secara efisiensi berproduksi.

Kegiatan *maintenance* yang dilakukan di dalam suatu perusahaan pabrik dapat dibedakan atas dua *macam* :

a. Preventif Maintenance

Kegiatan ini adalah kegiatan pemeliharaan dan perawatan untuk mencegah timbulnya perusahaan-perusahaan yang mengakibatkan terlambatnya kegiatan produksi. di dalam *Preventif Maintenance* terdapat penggolongan fasilitas produksi atau peralatan yang disebut "*Critical Unit*" yaitu berupa : **(Siagian, 2008: 235)**

1. Kerusakan peralatan yang dapat merusak kesehatan dan membahayakan keselamatan para pekerja.
2. Kerusakan peralatan yang dapat mempengaruhi kualitas produksi.
3. Kerusakan peralatan dapat menyebabkan kemacetan keseluruhan proses produksi.
4. Modal atau harga dari peralatan cukup mahal.

b. Corrective Maintenance

Corrective Maintenance atau sering disebut reparasi adalah kegiatan pemeliharaan atau perawatan dilakukan setelah terjadinya fasilitas produksi.

e. Faktor Kebisingan

Kebisingan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, yang menggunakan mesin sebagai peralatan dalam proses operasi produksi adalah hal yang tidak bisa dihindari dan di pandang sebagai hal yang biasa saja, karena mesin-mesin besar yang terlihat dalam proses produksi memang mengeluarkan bunyi yang keras, tetapi kebisingan itu melewati batas kewajaran bagi pendengaran telinga, maka dapat mengganggu konsentrasi dan membahayakan alat pendengaran pekerja. Biasanya untuk mengantisipasi akibat buruk dari bunyi keras mesin tetapi mesin tersebut para pekerja dan kesehatan pendengaran pekerja pihak perusahaan melengkapi dengan alat pendengar (*ear plug*).

f. Faktor Pertukaran Udara

Udara yang bersih dan segar amat dibutuhkan dalam bekerja, karena aliran udara yang cukup dan bersih akan menciptakan lingkungan kerja sehat, nyaman dan menyenangkan dalam bekerja. Udara yang meliputi pada suasana proses produksi dapat mengganggu perjalanan kenyamanan pernafasan yang memang membutuhkan udara yang cukup. Terhambatnya saluran pernafasan akibat kekurangan oksigen dapat menyebabkan muncul kelelahan tiba-tiba, ini berakibat fatal bagi perkembangan paru-paru pekerja, sehingga dapat pula berakibat berkurangnya konsentrasi bekerja yang akan menurunkan kemampuan fisik pekerja dan mudah mengalami kecelakaan kerja.

g. Faktor Penerangan

Faktor penerangan merupakan faktor penting dalam bekerja, karena penerangan akan mempengaruhi daya penglihatan pekerja dan pengaruh terhadap konsentrasi dan ketelitian bekerja. Penerangan yang tidak baik, suram atau menyilaukan mata sangat tidak baik bagi penglihatan dan dapat menurunkan konsentrasi serta ketelitian bekerja para karyawan, karena itu pihak perusahaan harus memperhatikan waktu operasi produksi. Penerangan diakui merupakan faktor yang utama dalam bekerja, tanpa penerangan tidak suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik, teliti dan memenuhi sasaran yang diharapkan. Oleh karenanya penerangan dapat membuat pekerjaan terus berlanjut, terlambat atau terhenti sama sekali, makanya penerangan sangatlah penting.

h. Pengawasan

Pengawasan perlu dilakukan sebagai tindak lanjut dari program pembinaan yang dilakukan perusahaan. Pengawasan dapat berupa pengawasan terhadap peraturan keselamatan kerja yang dikeluarkan perusahaan atau pengawasan terhadap petunjuk-petunjuk kerja yang berguna terhadap keselamatan kerja di dalam penggunaan alat-alat mekanis. Begitu juga bahwa seorang pimpinan

perusahaan bagian pengawasan, di mana pengawas berarti juga agar pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi pada waktu pelaksanaan.

Adapun tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan direncanakan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan dengan efisien.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dengan kerangka konseptual diatas, maka pengukuran terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimana beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Faktor manusia
- b. Faktor kedisiplinan
- c. Faktor kelelahan dan kebosanan
- d. Faktor teknis dan pemeliharaan
- e. Faktor kebisingan
- f. Faktor pertukaran udara
- g. Faktor penerangan
- h. Pengawasan

Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan 5 (lima) indikator saja yaitu faktor manusia, faktor kedisiplinan, faktor kelelahan dan kebosanan, faktor teknis dan pemeliharaan serta faktor pengawasan. Sementara indikator faktor kebisingan, pertukaran udara dan penerangan tidak digunakan karena tidak berkaitan dengan kondisi di lapangan dan tidak permasalahan pada faktor-faktor tersebut. Dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada faktor utama yang mempengaruhi tingkat kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

a. Faktor Manusia

Faktor manusia dalam kecelakaan kerja merupakan konsep klasik dalam usaha keselamatan dan pemecahan kecelakaan kerja, menyangkut pada :

- a. Beban kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jam kerja
- b. Terampil dalam mengoperasikan peralatan
- c. Bekerja dengan baik dan tidak dalam tekanan

Kriteria :

Baik : Apabila responden menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

Cukup Baik : Apabila responden hanya menanggapi 2 dari 3 indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

Kurang Baik : Apabila responden tidak menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

b. Faktor Kedisiplinan

Baik perusahaan maupun karyawan memiliki fungsi dan tanggung jawab yang sama dalam hal keselamatan kerja. Meliputi :

- a. Perusahaan bersedia memikul tanggung jawab mengenai lingkungan.
- b. Penggunaan mesin serta peralatan yang sesuai prosedur

- c. Karyawan harus mematuhi semua ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kriteria :

- Baik : Apabila responden menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Cukup Baik : Apabila responden hanya menanggapi 2 dari 3 indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Kurang Baik : Apabila responden tidak menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

c. Faktor Kelelahan dan Kebosanan

Dua penyakit pokok yang dapat menurunkan bahkan menghilangkan semangat dan kegairahan kerja adalah kelelahan dan kebosanan. Karena hilangnya atau berkurangnya semangat dan kegairahan kerja, maka kemungkinan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebenarnya kelelahan dan kebosanan tentu mempunyai penyebab, adalah sebagai berikut :

- a. Terlalu lama bekerja tanpa/kurang istirahat
- b. Bekerja secara rutin tanpa variasi
- c. Lingkungan kerja/ suasana kerja yang buruk

Kriteria :

- Baik : Apabila responden menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Cukup Baik : Apabila responden hanya menanggapi 2 dari 3 indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Kurang Baik : Apabila responden tidak menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

d. Faktor Teknis dan Lingkungan

Faktor teknis dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan perusahaan. Selain faktor manusia faktor teknis dan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kemungkinan kecelakaan. Seperti :

- a. Adanya kondisi yang tidak aman, licin dan lain-lain,
- b. Mesin-mesin dan peralatan terawat dengan baik
- c. Faktor lingkungan

Kriteria :

- Baik : Apabila responden menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Cukup Baik : Apabila responden hanya menanggapi 2 dari 3 indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Kurang Baik : Apabila responden tidak menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

e. Pengawasan

Pengawasan perlu dilakukan sebagai tindak lanjut dari program pembinaan yang dilakukan perusahaan. Pengawasan dapat berupa pengawasan terhadap ;

- a. Peraturan keselamatan kerja yang dikeluarkan perusahaan
- b. Pengawasan terhadap petunjuk penggunaan alat-alat mekanis
- c. Pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan

Kriteria :

- Baik : Apabila responden menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Cukup Baik : Apabila responden hanya menanggapi 2 dari 3 indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.
- Kurang Baik : Apabila responden tidak menanggapi ketiga indikator telah terpenuhi atau dilaksanakan oleh perusahaan.

F. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru, yang terletak di Jln. Siak II Air Hitam Km. 11 Garuda Sakti Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru dan karyawan Rayon di wilayah UPT Pekanbaru. Penulis memutuskan pengambilan sampel menggunakan metode area sampling dan teknik sensus yaitu teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti terlalu banyak dan terdiri dari beberapa wilayah/lokasi penelitian. Selanjutnya teknik sensus digunakan karena jumlah populasi yang sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1.	Bag. Teknik UPT Pekanbaru	23	23
2.	Bag. Teknik Tragi Teluk Lembu	21	21
	Jumlah	44	44

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru, April 2012

3. Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah jenis data yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru, antara lain :

- Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh dilapangan melalui tanggapan/ jawaban dari pertanyaan kuesioner pada karyawan lapangan atau tenaga kerja dil apangan meliputi data faktor manusia, data faktor kedisiplinan, data faktor kelelahan dan kebosanan, data faktor teknik dan lingkungan dan data faktor pengawasan.
- Data Sekunder, yaitu data informasi yang penulis peroleh dari sumber yang berkaitan dengan penelitian ini seperti data jumlah karyawan, data jumlah kecelakaan kerja, data jumlah peralatan dan struktur organisasi PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru.

4. Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab langsung dengan responden untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

- b. Observasi terstruktur, yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang diamati, dimana tempatnya.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan masalah penelitian. **(Sugiyono 2004)**

5. Analisis Data

Dalam rangka penganalisaan data yang telah dikumpulkan, maka penulis menggunakan analisa data deskriptif analitis yaitu analisa data dengan cara menampilkan tabulasi frekuensi yang akan menjelaskan kaitan antara indikator yang diteliti.

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Identitas Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, pendidikan, jabatan.

a. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel III.1. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Umur (Tahun)	Distribusi	Persentase(%)
1.	21 – 25	8	18,18
2.	26 – 35	15	34,09
3.	36 – 45	12	27,27
4.	> 45	9	30,45
Jumlah		44	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar yaitu 15 responden atau 34,09% yang berumur 26 – 35 tahun selanjutnya yang sedikit berumur 21-25 tahun yang berjumlah 8 responden atau 18,18%. Ini berarti rata – rata pekerja berada dalam usia yang muda dan produktif karena pekerjaan ini membutuhkan fisik yang kuat.

b. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel III.2. : Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Distribusi	Persentase(%)
1	SMA/Sederajat	33	75,00
2	DIII/Sederajat	4	9,09
3	Sarjana (S1)	7	15,91
Jumlah		44	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan SMA/Sederajat yakni sebesar 33 responden atau 75%, dan yang paling sedikit yang berpendidikan DIII/Sederajat yaitu 4 orang atau 9,09%. Ini berarti bahwa perusahaan tidak membutuhkan

karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi tetapi perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan fisik yang kuat karena karyawan ini bekerja di lapangan.

B. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berikut ini tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai program K3 di PT. PLN UPT Pekanbaru:

Tabel III.8. Rekapitulasi tentang Pelaksanaan Program K3 di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru

No	Indikator	Alternatif Jawaban			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Faktor Manusia	6	21	17	44
	Persentase	13,60	47,70	38,60	100,00
2.	Faktor Kedisiplinan	3	32	9	44
	Persentase	6,80	72,70	20,50	100,00
3.	Faktor Kelelahan dan Kebosanan	-	8	36	44
	Persentase	-	18,20	81,80	100,00
4.	Faktor Teknis dan Lingkungan	-	17	27	44
	Persentase	-	38,60	61,40	100,00
5.	Faktor Pengawasan	-	19	25	44
	Persentase	-	43,20	56,80	100,00
Jumlah		9	97	114	220
Rata – rata		2	19	23	44
Persentase (%)		6,60	43,20	52,30	100,00

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel III.8. yang merupakan rekapitulasi tanggapan responden, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai faktor manusia dalam penerapan program K3 di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru sebanyak 47,70% atau 21 responden menyatakan Cukup Baik. Selanjutnya untuk faktor kedisiplinan sebanyak 72,70% atau 32 responden menyatakan Cukup Baik. Untuk faktor kelelahan dan kebosanan sebanyak 81,80% atau 36 responden menyatakan Kurang Baik. Sementara itu untuk faktor teknis dan lingkungan, tanggapan responden sebanyak 61,40% atau 27 responden menyatakan Kurang Baik. Terakhir adalah faktor pengawasan, tanggapan responden sebanyak 56,80% atau 25 responden menyatakan Kurang Baik.

Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk pelaksanaan program K3 di PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru berkategori Kurang Baik karena dari lima faktor yang diteliti hanya dua faktor yang telah diterapkan dengan baik di perusahaan yaitu faktor manusia dan faktor kedisiplinan sedangkan faktor pengawasan, faktor kelelahan dan kebosanan serta faktor teknis dan lingkungan belum diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

Adapun faktor yang berpengaruh dominan dalam pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru berdasarkan hasil tanggapan responden adalah faktor disiplin dan faktor manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa agar pelaksanaan Program K3 dapat berjalan dengan baik maka penerapan disiplin pada karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu dijaga dan ditingkatkan.

C. Kendala-kendala dalam Menerapkan Program K3

Pelaksanaan program K3 di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru belum berjalan dengan lancar, hal ini karena adanya beberapa faktor yang menjadi kendala (penghambat) pelaksanaan program tersebut seperti : pengetahuan karyawan tentang program K3 yang masih kurang, peralatan yang tidak siap pakai dan pengawasan dalam pelaksanaan K3 yang belum efektif.

1. Pengetahuan Karyawan tentang Program K3

Untuk membantu meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai K3 ini dapat dilakukan dengan membuat peraturan tertulis yang kemudian ditempel di seluruh ruangan kerja. Isi peraturan tertulis tersebut berupa semboyan K3, tujuan dan manfaat K3, cara bekerja yang aman terutama bidang kerja yang berhubungan dengan listrik dan mesin, cara menggunakan alat pengaman dan cara mengatasi kebakaran di tempat kerja. Membuat beberapa peraturan disetiap tempat kerja merupakan salah satu bentuk pencegahan terhadap adanya resiko akan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Sedangkan bentuk peraturan secara tertulis disetiap tempat kerja dapat berbentuk :

- a. Memberikan buku petunjuk kerja kepada karyawan
- b. Melakukan pengawasan kepada karyawan
- c. Menempatkan aturan-aturan kerja

Pekerjaan yang mengandung resiko tinggi, penekanan melakukan tindakan keselamatan kerja harus dilakukan secara semaksimal mungkin dan hal tersebut harus dilakukan pengawasan secara ketat oleh oleh pimpinan selaku pengawas.

Adapun salah satu bentuk melakukan pencegahan dan penekanan tindakan keselamatan kesehatan kerja adalah dalam bentuk memasang gambar yang berkenaan dengan kesehatan keselamatan kerja seperti :

- a. Memasang poster-poster
- b. Membuat pedoman pencegahan bila terjadi kecelakaan kerja
- c. Menyediakan dan menempatkan peralatan pencegahan

2. Peralatan yang Tidak Siap Pakai

Untuk mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan tersebut penyediaan alat-alat perlindungan diri hendaknya selalu tersedia dan diberikan secara cuma-cuma. Adapun alat perlindungan diri tersebut dapat berupa :

- a. Pemberian helm
- b. Pemberian pakaian kerja
- c. Pemberian sepatu kerja

Pelaksanaan Program K3 di PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru, sering terkendala peralatan pengaman kerja. Kondisi alat pengaman kerja seharusnya selalu dalam keadaan siap pakai sehingga karyawan dapat menggunakan alat pengaman kerja tersebut setiap saat. Namun pada kenyataannya alat-alat tersebut tidak selalu dalam kondisi yang baik dan siap pakai. Selain itu manajemen perusahaan jarang melakukan pengecekan secara berkala untuk mengetahui kondisi masing-masing alat tersebut. Sehingga jika terdapat alat yang sudah rusak atau macet jika akan digunakan, perusahaan harus segera menggantinya dengan yang baru.

3. Pengawasan Program K3

Upaya peningkatan pelaksanaan K3 dalam sebuah perusahaan tidak cukup dengan meningkatkan pengetahuan karyawan dan disiplin dalam menggunakan alat perlindungan diri, tetapi juga dibutuhkan pengawasan yang intensif agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, aman dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pengawasan yang diterapkan selama ini berkategori kurang baik artinya pengawasan belum dilakukan secara kontinyu dan belum diterapkan dengan baik.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program K3 di PT. PLN(Persero) UPT Pekanbaru berkategori Kurang Baik karena dari kelima faktor yang ada hanya dua faktor yang telah diterapkan dengan cukup baik oleh perusahaan yaitu faktor manusia dan faktor kedisiplinan. Sedangkan tiga faktor lainnya yaitu faktor kelelahan dan kebosanan, faktor teknis dan lingkungan serta faktor pengawasan masih belum diterapkan dengan baik oleh perusahaan.
2. Kendala-kendala yang dihadapi PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru dalam pelaksanaan program K3 adalah antara lain masih rendahnya pengetahuan karyawan tentang pentingnya program K3 hal ini terjadi karena masih kurangnya sosialisai dari pihak perusahaan kepada karyawan tentang pentingnya program K3 ini. Selain itu juga kondisi peralatan pendukung K3 yang ada dalam kondisi tidak siap pakai dan rusak yang dapat membahayakan keselamatan karyawan. Selanjutnya pengawasan yang dilakukan perusahaan dalam pelaksanaan program K3 yang juga masih belum kontinyu.

B. Saran-Saran

1. Agar program K3 dapat lebih bermanfaat maka sebaiknya jam kerja karyawan diatur dengan baik sehingga karyawan tidak terlalu lelah, selain itu perlu juga dilakukan sistem rolling agar karyawan bekerja secara bergiliran agar tidak bosan. Sebaiknya setiap alat atau sarana yang digunakan untuk program K3 dilakukan pemeriksaan secara kontinyu. Disiplin karyawan dalam menggunakan alat perlindungan diri juga perlu ditingkatkan sehingga pelaksanaan program K3 dapat berjalan sebagaimana mestinya. Bagi karyawan yang kurang disiplin sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan hendaknya diberikan sanksi yang tegas, hal ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan yang terjadi.
2. Supaya perusahaan lebih meningkatkan kepedulian terhadap karyawan tentang pentingnya K3, salah satunya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan cara memberikan sosialisasi secara berkelanjutan kepada karyawan. Selain itu juga pengawasan yang di terapkan perusahaan harus lebih di tingkatkan lagi sehingga diharapkan dapat meminimalisir tingkat kecelakaan kerja yang akan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B., 2004, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Rudi Susanto, Erlangga, Jakarta
- Garis-Garis Besar Haluan Negara, 1993
- Hasibuan, Malayu S. P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2003, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I, BPFE, Yogyakarta
- _____, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Ketetapan-Ketetapan MPR RI, Jakarta, 1998
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2010, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- _____, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, sRineka Cipta, Jakarta
- Suma'mur, 2007, *Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Rineka Cipta Jakarta
- Tambusai, M, 2002, *Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Bandung : CV. Alfabeta, Bandung
- Undang-undang No. 3 Tahun 2003, *Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 2003