



IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA TANTANGAN YANG AKAN DIHADAPI PT PLN (Persero) PLTU TJB JEPARA DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN ZERO ACCIDENT

Augusta Andhin Pradana, Indi Djastuti¹

Email: tatapradana18@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aimed to analyze the implementation of occupational safety and health program that runs in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara and identify constraints and challenges that will be faced by PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara to maintain zero accident.

This research was conducted using qualitative research methods, where researchers direct observation to the field that is in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara to know how the implementation of occupational safety and health program that is already running, and so far has reached zero accident. Data collected through interviews with the speakers who work in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara as well as secondary data from documents related to the implementation of safety and health in the PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara.

The results showed that the implementation of occupational safety and health program in PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara went very well. For the constraints and challenges faced by PT PLN (Persero) Unit PLTU TJB Jepara related to the implementation of safety and health activities are followed up indiscipline of some employees related to the use of personal protective equipment and violations of the rules of safety and health such as smoking in the plant, with the making of a system sanctions for violators of safety rules and occupational health, as a means of controlling the enforcement of discipline. In terms of challenges, a form of socialization related to the rules and procedures for the safety and health of employees must be done by a variety of considerations level of education and social environment plural employees make the company must perform a different approach, so that the employees can receive and execute safety rules and health made by the company.

Keywords: health and safety, zero accident, constraints and challenges, discipline

PENDAHULUAN

Proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dasar hukum pemberian perlindungan terhadap para pekerja ini tertera pada UU No. 1/1970 tentang keselamatan kerja. Dengan adanya proteksi, memungkinkan untuk pemberian pertanggungjawaban terhadap munculnya masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja saat bekerja untuk perusahaan

Salah satu upaya proteksi terhadap para pekerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. K3 merupakan hak asasi karyawan dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan kerja ini bertujuan meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja. PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sebagai salah satu pembangkit listrik di Indonesia, yang memperkerjakan SDM sebagai pegawai juga berkewajiban dan sudah melakukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam kegiatan operasionalnya.

¹ Corresponding author

Dalam kegiatan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, perusahaan menunjukkan keseriusan dalam hal pengelolaan K3, dengan ditunjukkannya peraih berbagai macam penghargaan. Penghargaan-penghargaan yang telah diterima oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara diantaranya yaitu : pada tahun 2010, sertifikasi ISO 9001:2008 yang merupakan standard internasional untuk pengelolaan sistem manajemen mutu/kualitas, ISO 14001:2004 sebagai standard internasional aspek pengelolaan aspek lingkungan, dan OHSAS 18001:2007 untuk standard internasional pengelolaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, pada tahun 2011 *General Manager* PT PLN (Persero) juga memberikan penghargaan kepada PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B berupa penghargaan *Zero Accident dan Environment Working Group*, dan pada tahun 2014 mendapat 2 penghargaan, yaitu Kecelakaan Kerja Nihil (*Zero Accident*) dan Sistem Manajemen K3 (SMK3). Pencapaian *zero accident* oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dapat dilihat dari tabel 1, mengenai data *manhour* dari tahun 2011 sampai dengan Juli 2013.

Tabel 1

Manhours PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

No	Description	Year		
		2011	2012	2013
1.0	Performance			
1.1	Total Manpower	98	98	105
1.2	Total Manhours	215754	213234	212266
1.3	Total Mandays	24500	24206	24682
1.4	Total Manhours Without Lost Accd.	215754	213234	212266
2.0	Cases			
2.1	Fatality	0	0	0
2.2	Lost Time Accident	0	0	0
2.3	Restricted Work Day Case	0	0	0
2.4	Medical Treatment Case	0	0	0
2.5	First Aid Case	0	0	0
2.6	Near Miss Accident	0	0	0
2.7	Major Equipment Damage	0	0	0
2.8	Minor Equipment Damage	0	0	0
2.9	Number of Case	0	0	0

Sumber : PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Adanya Adanya indikasi disiplin pekerja terkait peraturan K3 yang mengendur menjadikan hal tersebut menjadi kendala untuk pelaksanaan K3, serta pendekatan ataupun sosialisasi penyampaian program ataupun aturan K3 kepada para pegawai, dimana di dalam PLN sendiri tingkat pendidikan dan latar belakang sosial pegawai yang berbeda-beda, menjadikan hal ini sebagai tantangan untuk PLN sendiri dalam menyampaikan sosialisasi terkait program dan aturan K3 kepada seluruh pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pelaksanaan program K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sehingga sudah mencapai *zero accident* dan mengidentifikasi tantangan dan kendala yang dihadapi perusahaan terkait pelaksanaan K3.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan mengerucut kepada 2 hal yakni, pengelolaan keselamatan kerja untuk pegawai guna meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan yang didapat pekerja saat bekerja dan pengelolaan kesehatan dari resiko kesehatan yang didapat pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006, hal.104). Keselamatan dan kesehatan

kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*).

Didalam lingkup PT PLN (Persero) istilah K3 biasa disebut dengan K2 (Keselamatan Ketenagalistrikan). Keselamatan ketenagalistrikan adalah segala upaya atau langkah-langkah pengamanan instalasi penyediaan tenaga listrik dan pengamanan pemanfaatan tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi andal dan aman bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya bagi manusia dan makhluk hidup lainnya, serta kondisi ramah lingkungan, di sekitar instalansi tenaga listrik.

Aspek pelaksanaan K3 didalam perusahaan didasari atas kepatuhan hukum. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan bahwa dasar hukum pelaksanaan K3 adalah UU No. 1/1970 tentang keselamatan kerja. Dasar pelaksanaan K3 atau K2 pada PT PLN (Persero) adalah didasarkan pada UU No. 15/1985 tentang ketenagalistrikan. Aspek lain terkait dengan pelaksanaan K3 juga meliputi pengadaan program-program K3 yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk karyawan mulai dari pelatihan K3, penyediaan APD (Alat Pelindung Diri), dan pengenalan area wajib APD.

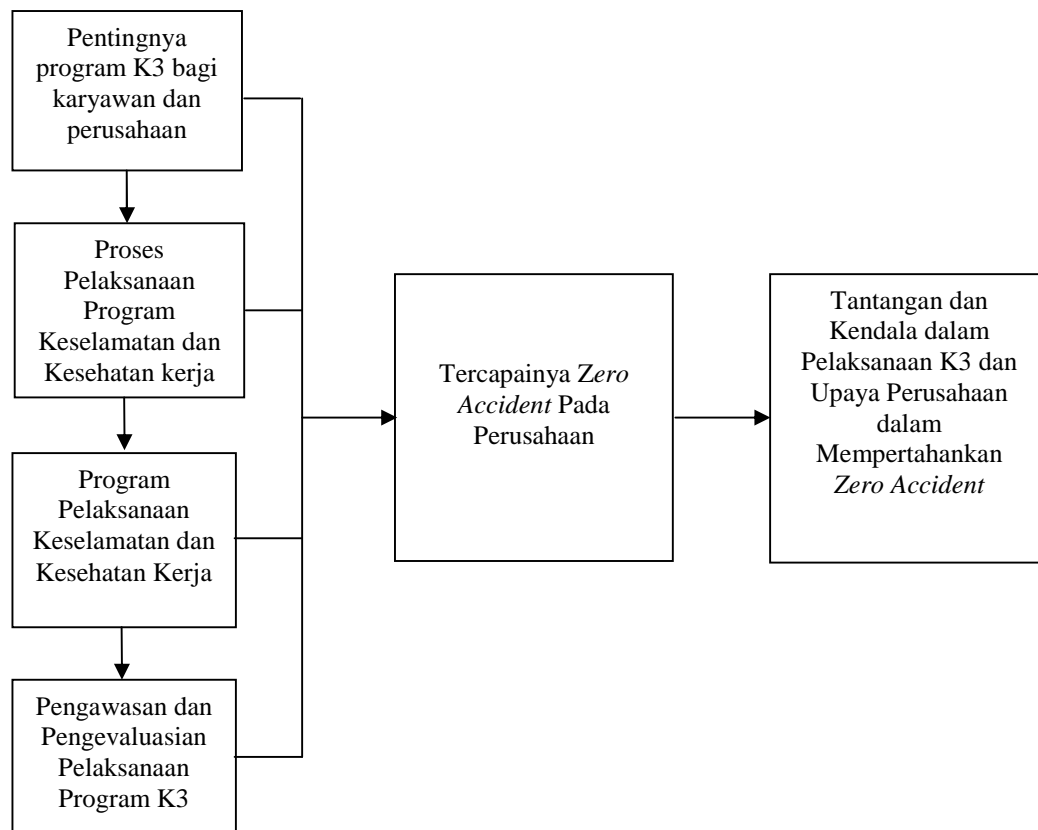
Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja (Sucofindo. 1998). Sedangkan untuk aspek selanjutnya yakni pengadaan APD untuk karyawan, APD sendiri adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh dan atau sebagian tubuh dari adanya kemungkinan potensi bahaya dan kecelakaan kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010). Pengenalan daerah wajib APD wajib dilakukan oleh pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan. Kegiatan pengenalan daerah wajib APD meliputi analisis dampak resiko kecelakaan kerja yang akan didapat oleh pegawai saat bekerja. Pegawai pengawas atau Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat menetapkan tempat-tempat kerja lain yang wajib menggunakan alat pelindung diri. Kewajiban penyediaan alat Pelindung Diri pengurus wajib menyediakan secara cuma-cuma, bagi tenaga kerja setiap orang lain yang memasuki tempat kerja dengan ketentuan: a) Pada pekerja / buruh yang baru ditempatkan, b) Pelindung diri yang ada telah kadaluarsa, c) Alat pelindung diri telah rusak dan tidak dapat berfungsi dengan baik karena dipakai bekerja

Pencapaian *zero accident* oleh perusahaan bukti keseriusan PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam hal pengelolaan K3. *Zero accident* (kecelakaan nihil) ialah tanda penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan (*zero accident*). Penghargaan *zero accident* diberikan kepada perusahaan yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja dan diberikan dalam bentuk piagam dan plakat yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Adanya indikasi penurunan disiplin kerja di kalangan pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sebagai tantangan dan kendala pelaksanaan K3 di perusahaan. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989, hal.65) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan

disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Alur pemikiran pada penelitian ini ditunjukkan oleh gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1
Alur Pemikiran



Sumber: Adiel Amandus Hananto (2014). Menilik Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Fenomena pada Industri Stamping. Yang Dikembangkan Untuk Penelitian Ini.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong 2007) metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang dapat diamati. Terdapat tipe-tipe penelitian menurut Singarimbun dan Effendi (2006, hal.4) yang digolongkan menjadi tiga tipe, yaitu :

- 1) Penelitian Eksplanatori
Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis tentang hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti
- 2) Penelitian Eksploratif
Penelitian ini bertujuan memperdalam, menelusuri atau menggali tentang gejala tertentu dengan maksud merumuskan masalah secara lebih terperinci.
- 3) Penelitian Deskriptif
Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan suatu gejala sosial tertentu dengan cara membandingkan gejala yang ditemukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku, yakni membandingkan pencapaian *zero accident* yang sudah di raih oleh PT PLN (Persero) PLTU

TJB Jepara dengan apa yang terjadi dilapangan saat pengimplementasian program K3, serta membandingkan indikasi awal adanya penurunan disiplin kerja dengan apa yang sebenarnya terjadi dan ditemukan di lapangan.

Pendekatan Penelitian

Ada beberapa jenis penelitian yang ada pada penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yakni studi kasus, survei, studi perkembangan, studi tindak lanjut (*follow up studies*), analisis studi dokumentasi, analisis kecenderungan (*trend analysis*), analisis tingkah laku, studi dan gerak (*time and motion study*), studi korelasional (Winarno 1980). Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan penelitian studi kasus. Menurut Fathoni (2006, hal.99) studi kasus merupakan penelitian terhadap suatu kejadian atau peristiwa. Tujuannya untuk memperoleh deskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori.

Lokasi Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Tubanan Jepara.

Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian meliputi populasi dan sampel. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pelaksana (struktural dan fungsional) yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Jepara, sedangkan untuk sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, atau informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 6 orang yang terdiri atas 3 karyawan PLN yang bekerja di divisi lingkungan dan keselamatan keteanaglistrikan (LK2) dan 3 karyawan di bagian *engineering* dan produksi.

Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah para karyawan yang terkait dengan pelaksanaan dan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Jepara.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dilakukan dengan wawancara kepada informan (karyawan pelaksana) yang merupakan inti dari subjek penelitian. Sedangkan data sekunder didapat dari dokumen-dokumen maupun arsip yang berkaitan dengan program K3 yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan PLTU TJB Tubanan Jepara yang didapatkan melalui berbagai sumber, maupun foto yang dihasilkan sendiri.

Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi, dan tahap *member check*. Pada tahap orientasi peneliti melakukan *pra-survey* ke lokasi yang akan diteliti. Peneliti melakukan dialog dengan para pekerja, kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepustakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian. Selanjutnya pada tahap eksplorasi akan dilakukan pengumpulan data di lokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data mengenai masalah yang terkait melalui observasi dan wawancara. Dan yang terakhir setelah data diperoleh secara langsung dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan pengecekan, untuk mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan –bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit- unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Menurut Sugiyono (2011, hal.244), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan

ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktifitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, triangulasi dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Narasumber

Tabel 2
Data Narasumber

No	Nama	Jabatan	Kode
1	Joko Purwanto	Deputi Manager LK2	N1
2	Nugroho Adi Widodo	Asisten Engineer LK2	N2
3	Dian Nurhardiyani	JE. Lingkungan	N3
4	Joko Purnomo	Produksi	N4
5	Sudjiman	Engineering	N5
6	Mahendra	Engineering	N6

Proteksi SDM

Adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan proteksi kerja untuk setiap pegawainya. Proteksi yang diberikan berupa penjaminan keselamatan kerja para pegawai saat melakukan pekerjaan di lapangan, yang terkait dengan alat penunjang keselamatan kerja yang sudah terstandarisasi, serta pengenalan daerah rawan kecelakaan kepada para pegawai dan adanya penjaminan kesehatan kerja yang diberikan kepada pegawai untuk menjamin serta memelihara kesehatan fisik dan mental pegawai saat bekerja.

Bentuk proteksi keselamatan perusahaan untuk pegawainya adalah pemberian APD (Alat Pelindung Diri) yang sudah tersertifikasi serta meninjau ulang prosedur K3 yang telah berjalan. Wujud dari peninjauan ulang adalah *mereview* segala prosedur tata cara kerja yang aman disaat pegawai melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan sebagai wujud peningkatan kualitas proteksi SDM, untuk mengidentifikasi segala kekurangan pelaksanaan kegiatan K3 dan segera dilakukan perbaikan dan meningkatkan hal-hal apa saja yang sudah berjalan dengan baik, mulai dari penyediaan APD maupun prosedur lain yang berhubungan dengan tata cara pelaksanaan kegiatan K3 dalam perusahaan.

Selain pemberian APD PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara juga melakukan *safety induction* untuk seluruh pegawainya. *Safety induction* merupakan prosedur standard pengenalan K3 untuk karyawan sebelum melakukan pekerjaan dilapangan dan biasanya dilakukan untuk para calon pegawai. Kegiatan *safety induction* meliputi pengenalan daerah rawan di kawasan PLTU TJB Jepara serta kelengkapan APD yang harus digunakan saat berada dalam wilayah-wilayah kerja di dalam PLTU TJB Jepara. Selain itu didalam *safety induction* para calon pegawai juga dijelaskan bagaimana menanggapi keadaan-keadaan darurat saat terjadi kecelakaan melalui nomer-nomer yang terhubung langsung pada petugas kesehatan yang terdapat pada setiap wilayah kerja yang ada di PLTU TJB Jepara. Proses tanggap darurat mulai dari hal-hal apa saja saat terjadi keadaan *emergency*, tempat berkumpul serta prosedur keselamatan yang harus dilakukan juga dijelaskan dalam *safety induction* ini

Wujud proteksi kesehatan dari PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara kepada karyawannya berupa penjaminan Jamsostek. Didalam penjaminan Jamsostek ini, pegawai mendapat proteksi dari kecelakaan kerja serta resiko kesehatan yang didapat saat bekerja. Penjaminan melalui Jamsostek ini juga standard dilakukan oleh perusahaan lain sebagai wujud perlindungan kecelakaan dan kesehatan para pegawainya.

Persepsi Narasumber Terhadap Pengertian K3

Dari semua pernyataan narasumber tentang cara pandang mereka terhadap pengertian K3 secara umum dapat disimpulkan bahwa setiap narasumber yang ditanya sudah mengetahui pengertian dan tujuan umum dari K3, bahwa K3 merupakan sebuah upaya dari perusahaan untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja dan penjaminan kesehatan kerja melalui program-

program K3 serta prosedur dan pedoman kerja, untuk menciptakan sebuah kondisi kerja yang selamat.

Untuk cara pandang narasumber terkait pelaksanaan K3 diperusahaan, dapat disimpulkan bahwa narasumber menganggap penting pelaksanaan K3. Hal tersebut karena K3 merupakan satu hal yang vital dan dalam pelaksanaannya selalu diawasi terus menerus. Ini memang sebagai suatu kondisi yang wajar dikarenakan PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara mempunyai tanggung jawab untuk mengelola aset yang diberikan oleh negara berupa pembangkit listrik berskala nasional. Dengan diandalkannya PLTU TJB Jepara sebagai pembangkit listrik yang mampu menyuplai kesediaan listrik untuk Jawa, Madura, dan Bali tentu dalam kegiatan operasionalnya PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara menganggap K3 ataupun dalam lingkup PLN disebut K2, menjadi sangat penting seperti untuk menjamin ketersediaan listrik dengan meminimalkan kecelakaan kerja yang didapat para pegawainya dengan pelaksanaan program K3 ini. Selain itu program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan perusahaan, juga membuat perusahaan terhindar dari tuntutan hukum.

Aspek-Aspek Pelaksanaan K3

Pertimbangan hukum menjadikan pelaksanaan K3 wajib dilakukan di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Selain dari aspek hukum, pelaksanaan SMK3 pada PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara juga meliputi aspek-aspek seperti : program K3, pengelolaan *outage* (pekerja tidak tetap dalam proses *maintenance*), APD (alat pelindung diri), daerah wajib APD, dan pelatihan K3. Aspek-aspek yang sudah disebutkan tersebut adalah gambaran pelaksanaan dari implementasi K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Dan pada sub bab berikutnya akan dibahas mengenai aspek-aspek K3 yang ada pada pelaksanaan K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Program-program pelaksanaan keselamatan ketenagalistrikan yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) PLTU Tanjung Jati B merujuk pada buku pegangan K2 dan K3 pada bidang distribusi dimana dijelaskan bahwa keselamatan ketenagalistrikan adalah segala upaya atau langkah-langkah pengamanan instalasi tenaga listrik dan pengamanan pemanfaat tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi andal bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya bagi manusia, serta kondisi akrab lingkungan, dalam arti tidak merusak lingkungan hidup di sekitar instalasi tenaga listrik.

Selain program yang sudah diterapkan oleh Puslitbang, PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara juga mempunyai program-program K3 sendiri yang ada di perusahaan diantaranya adanya pemberian *banner* atau peringatan tentang pentingnya K3 serta pemberian *pocket book* oleh perusahaan kepada setiap karyawan, pengawasan pelaksanaan K3 melalui *walkdown*, pengevaluasian pelaksanaan program K3 bulanan melalui rapat P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja), pengelolaan *outage* (pekerja tidak tetap) saat unit *overhaul* atau keadaan dimana unit / *plant* harus dimatikan untuk proses *maintenance*, dan yang terakhir pelatihan K3.

Banner peringatan berisi tentang hal-hal apa saja yang harus ditaati pekerja saat di area tertentu, peringatan penggunaan APD, serta poster-poster bersifat persuasif untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi aturan dan prosedur K3. Selain sebagai alat *awareness* untuk para pegawai, dengan adanya *banner* ini juga dapat bermanfaat bagi para tamu ataupun pegawai non tetap yang pengetahuan aturan K3 di perusahaan bersifat minim. Dengan adanya *banner* yang tersebar ini, tamu atau pegawai non tetap akan mengetahui prosedur apa yang harus mereka lakukan jika memasuki area / wilayah kerja tertentu yang ada di PLTU TJB Jepara.

Pocket book merupakan sejenis buku pegangan kecil, dimana dalam *pocket book* tersebut berisi tentang pedoman saat pegawai bekerja di lapangan yang bertalian dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Didalamnya dijelaskan peralatan APD apa saja yang harus dikenakan pegawai, tata cara berkendara saat di dalam lapangan, P3K, prosedur keadaan darurat di wilayah unit 1, 2, 3, dan 4, penjelasan singkat mengenai penyakit akibat kerja, *awareness* tentang HIV/AIDS, dan yang terakhir tentang baku mutu lingkungan yang berisi tentang tata cara pengolahan limbah yang dilakukan PLTU TJB Jepara. Pemberian buku saku oleh perusahaan sebagai salah satu program K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, yang tujuannya adalah bentuk edukasi kepada para pegawai tentang aturan ataupun prosedur secara umum K2 yang ada di perusahaan. Dari buku

saku yang sudah dibagikan kepada seluruh pegawai diharapkan mampu memberikan pengertian secara umum dan jelas bagaimana prosedur dan aturan K3 yang berjalan di perusahaan. Selain sebagai alat edukasi, buku saku juga efektif digunakan sebagai alat *awareness* kepada pegawai tentang pentingnya K3 dalam perusahaan.

Walkdown merupakan program rutin pengawasan dan pengontrolan kegiatan K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Inspeksi ke lapangan langsung (*walkdown*) dilakukan secara rutin oleh anggota LK2. Pada saat *walkdown* tim LK2 melakukan pengecekan-pengecekan terkait pelaksanaan kegiatan K3, mulai dari pemenuhan alat APD pada karyawan sampai dengan pengecekan APAR (alat pemadam api ringan) apakah sudah tersedia dan terpenuhi saat di lakukan inspeksi ke lapangan.

Program K3 lain yang sifatnya adalah pengevaluasian pelaksanaan K3 yakni diadakannya rapat P2K3 (Panita Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Rapat P2K3 adalah rapat gabungan tim K3 yang terdiri dari beberapa perusahaan yang kedudukannya sebagai mitra kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Didalam rapat bulanan P2K3 dibahas temuan-temuan saat *walkdown*, dari temuan yang ada kan dibahas *improvement* yang harus dilakukan tiap-tiap manajemen mitra kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara terkait dengan pelaksanaan K3.

Pengelolaan Outage (Pekerja Tidak Tetap) PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Outage merupakan kegiatan pemeliharaan atau perbaikan *plant* dengan mendatangkan pihak dari luar untuk melakukan pekerjaan yang tidak bisa ditangani langsung oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang dilakukan dalam periode waktu tertentu bisa tahunan ataupun 4 tahunan. *Outage* dilakukan saat unit *plant overhaul* ataupun mengalami kerusakan, *outage* juga dilakukan saat unit *plant* butuh perawatan / *maintenance*.

Outage dilakukan oleh beberapa orang pekerja yang mempunyai kualifikasi untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang berkaitan dengan pemeliharaan mesin unit *plant*. Jadi sebelum memulai pekerjaannya, terlebih dahulu pihak dari luar yang memenangkan tender dan berhak melakukan pekerjaan *maintenance* harus memiliki *permit to work*.

Izin bekerja tersebut diantaranya memuat JSA (*Job Safety Analysis*) yang mewajibkan pihak pemenang tender harus melakukan identifikasi diarea mana mereka akan bekerja, sistem pengawasan pekerjaan jika pekerja lebih dari 10 orang pihak pemenang tender *outage* harus memiliki tim *supervise* sendiri dan peralatan yang digunakan juga sudah memenuhi standard yang ditentukan.

Perlakuan pekerja *outage* dengan para calon pegawai tetap sebelum mereka melakukan pekerjaannya adalah sama. Tahap setelah pihak yang memenangkan tender membuat ataupun mengidentifikasi JSA (*Job Safety Analysis*) adalah mereka wajib mengikuti *safety induction* yang akan diberikan oleh divisi LK2. Didalam *safety induction* akan dijelaskan bagaimana aturan dan prosedur K3 yang berjalan di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, mulai dari standard pemakaian APD sesuai dengan daerah wajib APD yang telah dibagi dikawasan area *plant*, sampai dengan tindakan yang harus diambil ketika terjadi keadaan darurat. Semua hal yang diwajibkan oleh perusahaan harus ditaati dan dilaksanakan oleh pegawai *outage*.

Usaha untuk mengontrol dan mengevaluasi kerja para *outage* sama dengan halnya mengontrol dan mengawasi pekerja tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Selama para pekerja *outage* melakukan pekerjaannya selama jangka waktu tertentu tersebut, jika pekerja *outage* mempunyai pekerja lebih dari 10 orang, maka pihak *outage* sendiri mempunyai *supervise* yang mengawasi mereka dalam bekerja. Para *survisor* tersebut tentunya bekerja sama dengan divisi LK2 PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, yang setiap sore dilakukan *safety meeting* dengan LK2. *Safety meeting* tersebut utamanya membahas tentang bagaimana pelaksanaan K3 pada pekerja *outage* apakah sudah sesuai dengan aturan dan prosedur yang sudah ada, semua kekurangan dan hal-hal apa saja yang ditemukan dilapangan saat pengawasan melalui *walkdown* dibahas didalam *safety meeting* setiap sore selama pekerjaan *outage* berlangsung.

Pelatihan K3 Di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Program pelatihan K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dibagi menjadi 2 jenis pelatihan, yaitu secara *in house training* dan kedatangan *expert* atau ahli dari luar. Untuk pelatihan secara *in house training*, jenis pelatihan ini dilakukan sendiri oleh pihak manajemen PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dengan mengandalkan staff ahli K3 yang dimiliki. Pelatihan secara *in*

house training biasanya yang sering dilakukan adalah jenis pelatihan penggunaan APAR untuk semua pegawai. Selain pelatihan penggunaan APAR, pelatihan untuk staff medis jaga, dikawasan *plant* juga dilakukan.

Untuk jenis pelatihan yang menggunakan *expert* dari luar memang biasanya dilakukan kerjasama dengan Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) untuk melakukan pelatihan K3 dan lingkungan, karena secara umum K3 yang ada di PT PLN (Persero) memang ditambah aspek lingkungan dalam pelaksanaannya. Jadi kebutuhan pelatihan K3 pegawai di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, memang sudah diproyeksikan sejak setahun sebelum dilaksanakan kegiatan pelatihan K3, melalui *input* data secara *online* untuk menentukan jenis pelatihan dan kompetensi apa yang memang dibutuhkan pegawai, utamanya dalam pemenuhan kompetensi pelaksanaan K3.

Bentuk pelatihan lain yang mengundang *expert* dari luar selain dari Pusdiklat yang telah dilakukan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara adalah pelatihan yang sifatnya *accidental* yaitu ketika ada *event-event* tertentu yang kemudian dilakukan pelatihan. Bentuk pelatihan sekaligus sosialisasi yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara kepada para pegawainya ini cukup bagus, selain memberikan kompetensi aspek pelaksanaan K3, cara yang digunakan perusahaan dalam penyampaian kompetensi pelatihan yang disatukan dengan sosialisasi persuasif saat diadakannya event peringatan bulan K3 dirasa sangat tepat digunakan sebagai bentuk komunikasi positif dalam hal penyampaian pentingnya penerapan aspek K3 dalam bekerja untuk para pegawai.

Dapat diambil kesimpulan bahwa usaha pelatihan K3 yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dari segi manfaat yang bisa diambil adalah bertambahnya kompetensi serta respon pegawai terkait aturan dan prosedur K3, serta sebagai alat komunikasi tentang pentingnya penerapan aspek-aspek K3 kepada para pegawai di lingkungan PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Selain itu melalui pelatihan K3 ini, memberi dampak positif juga terhadap tingkat pengelolaan kesehatan di tingkatan pegawai, karena perusahaan rutin memberikan sosialisasi dan pelatihan terkait kesehatan kerja yang didapat pegawai didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dan dari semua segi manfaat yang dapat diambil dari adanya pelatihan K3 ini tentu tujuan utamanya yakni pencapaian zero accident.

Persepsi 3 Narasumber Lapangan Terkait Pelaksanaan K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Adanya pernyataan tentang implementasi pelaksanaan K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara oleh ke tiga narasumber lapangan yang dibandingkan dengan pernyataan ke 3 narasumber divisi LK2, terdapat kesesuaian mengenai aspek-aspek apa saja yang dilaksanakan terkait K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Dapat disimpulkan bahwa semua program dan aturan K3 yang sudah dibuat oleh divisi LK2 sudah terlaksana dan diawasi dengan baik oleh perusahaan, tidak adanya ketimpangan dalam pelaksanaan K3 antara pembuat kebijakan yakni PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dan subyek langsung kebijakan diterapkan yakni para pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, yang diwakili oleh ke 3 narasumber lapangan mengindikasikan bahwa implementasi pelaksanaan K3 sudah berjalan sesuai program K3 yang telah dibuat dan diawasi dengan sangat baik.

Manajemen perusahaan yang mendukung penuh program serta kebijakan K3 yang direncanakan dan dibuat oleh divisi LK2 menunjukkan bahwa komitmen bersama dalam hal pengelolaan K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sangat diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan secara serius. Tingkat kesadaran pegawai baik itu yang bekerja di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, ataupun perusahaan mitra kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang sudah cukup tinggi terkait pelaksanaan K3 ini mendorong terjadinya kelancaran dalam pelaksanaan K3. Dengan keadaan yang kondusif antara pekerja dengan perusahaan wajar jika penghargaan *zero accident* dapat dicapai oleh perusahaan, yang menjadi tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan K3 ini.

Pencapaian Zero Accident PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Kunci utama PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam meraih penghargaan *Zero Accident* yaitu melakukan *review* prosedur, memonitor langsung para pegawai di lapangan dengan melakukan *walkdown*, menganalisa dan mengevaluasi kerja para pegawai dari *walkdown* tersebut terkait prosedur K3 yang akan dibahas dalam rapat P2K3 (Panita Pembina Keselamatan dan

Kesehatan Kerja), kesadaran para pegawai yang sudah tinggi dalam mentaati dan menjalankan aturan, program dan prosedur K3 secara sukarela, yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Usaha Mempertahankan Penghargaan *Zero Accident* PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Usaha yang telah dilakukan perusahaan untuk mempertahankan prestasi ini adalah dalam bentuk sosialisasi K3 kepada karyawan yang dilakukan secara rutin sebagai bentuk komunikasi perusahaan kepada karyawannya. Kegiatan sosialisasi sebagai usaha untuk mempertahankan zero accident dilakukan oleh divisi LK2 melalui rapat rutin P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ataupun saat rapat operasional dimana dalam kegiatan rapat tersebut tim EHS masing-masing perusahaan termasuk LK2 yang mewakili PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara terlibat.

Sosialisasi yang dilakukan oleh LK2 juga bertujuan untuk menanamkan mainset kepada karyawan bahwa pelaksanaan K3 merupakan sebuah kebutuhan dan wajib diterapkan oleh setiap pekerja. Melalui program kegiatan K3 seperti contohnya pelatihan K3 kepada karyawan, perusahaan menjalin komunikasi dengan para pekerjanya guna menerapkan mainset tersebut. Dengan diberikan *awareness* secara rutin diharapkan tujuan ini dapat dicapai. Pemberian *banner* disetiap sudut kerja di area *plant* juga sebagai bentuk sosialisasi dan komunikasi dari perusahaan untuk pegawainya terkait pemenuhan aspek K3 dalam bekerja.

Kegiatan sosialisasi secara rutin diharapkan para pegawai akan terbiasa dengan pemenuhan aturan K3 sebagai salah satu kebutuhan mereka saat bekerja. Adanya kebiasaan taat terhadap K3 ini tentu akan membantu para pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja karena sudah menerapkan aspek K3 yang setidaknya menekan resiko tingkat kecelakaan kerja saat dilapangan serta bagi perusahaan tentunya akan berdampak positif karena tercapainya jam kerja, serta tercapainya usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan penghargaan *zero accident*.

Indikasi Penurunan Disiplin Pelaksanaan K3 Dari Pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Salah satu temuan indikasi penurunan disiplin pegawai dalam menjalankan aturan dan prosedur K3 yang telah dibuat perusahaan adalah terkait dengan kelengkapan APD (alat pelindung diri) saat berada dilapangan. Dari temuan peneliti saat melakukan observasi dilapangan diketahui tidak sedikit pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang melakukan pelanggaran terhadap pemenuhan APD seperti tidak memakai helm ataupun *safety shoes*. Kegiatan merokok disembarang tempat juga salah satu indikator lain kurangnya disiplin pegawai terkait aturan K3. Disisi lain para supir pengangkut limbah juga diketahui tidak disiplin dengan melanggar aturan batas kecepatan berkendara saat di *plant*.

Indikasi-indikasi yang ada muncul sebagai akibat kurangnya kontrol disiplin pegawai yang dilakukan oleh manajemen terkait pelanggaran aturan K3 ini. Tidak adanya sistem sanksi yang tegas dan dikenakan untuk para pelanggar aturan K3 menjadi penguat mengendurnya disiplin pegawai terkait aturan K3.

Kendala Dan Tantangan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara

Pada pelaksanaan program K3 yang ada di PT PLN (Persero) TJB Jepara sendiri, dengan mengelola SDM yang cukup banyak pasti mempunyai perbedaan antara satu pegawai dengan pegawai lain, dari tingkat pendidikan sampai tingkat perilaku seseorang untuk menerima dan menjalankan aturan yang sudah berlaku. Tingkat pemahaman karyawan tentang pelaksanaan K3 yang harus mereka jalani memang berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan ataupun karakteristik masing-masing pegawai. Oknum yang sering ditemui melakukan pelanggaran biasanya adalah dari pekerja-pekerja kasar yang rata-rata mereka hanya berpendidikan sampai tingkat sekolah saja. Pemahaman yang kurang akan pentingnya K3, karena mereka merasa dalam bekerja tanpa mengedepankan aspek K3, merasa sudah aman tentu bukti bahwa pemahaman akan pentingnya K3 kurang.

Di lapangan ditemui bahwa tidak hanya para pekerja kasar saja yang melakukan pelanggaran K3, cukup banyak juga pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang melakukan pelanggaran K3, hal ini tentu saja menunjukkan karakteristik orang tidak sama dalam menanggapi pelaksanaan K3. Jadi kendala dari pelaksanaan K3 mengarah pada karakteristik serta tingkat

pendidikan yang beragam dari pegawai menentukan sikap mereka dalam mentaati aturan K3. Tinggal bagaimana LK2 menangani kendala ini dengan melakukan peningkatan mutu program K3 melalui sosialisasi kepada karyawan agar dicapai tingkat kesadaran tentang pentingnya pelaksanaan K3 didalam diri pegawai.

Tantangan untuk menyampaikan beberapa informasi, aturan dan prosedur K3 ini yakni terletak pada kesadaran masing-masing pegawai dalam memahami dan menjalankan aturan K3 yang sudah disampaikan. Untuk mencapai kesadaran yang tinggi dalam diri pegawai terkait pelaksanaan K3 ini memang tinggal bagaimana perusahaan melalui LK2 melakukan berbagai sosialisasi dan pendekatan kepada para pegawai untuk menumbuhkan kesadaran dan membuat K3 menjadi suatu budaya yang ada dalam diri setiap pegawai.

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, dan AGENDA PENELITIAN YANG AKAN DATANG

Implementasi program pelaksanaan K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara sudah berjalan dengan sangat baik, ada kesesuaian program yang disampaikan oleh narasumber yang bekerja di divisi LK2 dengan para narasumber dilapangan serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat melakukan observasi. Program K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara diantaranya yakni melakukan *safety induction* untuk para pegawai yang akan mulai bekerja di perusahaan, *safety induction* ini disampaikan saat calon pegawai di perusahaan melakukan pelatihan kerja, termasuk didalamnya dijelaskan prosedur dan aturan K3 yang harus ditaati oleh para calon pekerja dan setiap pekerja dibekali dengan *pocket book* yang secara umum menjelaskan tentang aturan dan prosedur K3 yang ada di PLTU TJB Jepara. Selain melakukan *safety induction* kepada para calon pekerja, PLN juga melakukan *safety induction* kepada para pekerja non tetap / *outage* saat terjadi *overhaul* ataupun pemeliharaan rutin alat-alat operasional yang ada pada unit 1-4.

Pelatihan K3 terhadap pegawai juga menjadi program K3 yang dibuat dan telah dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Pelatihan K3 yang berjalan di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dilakukan untuk memenuhi kompetensi pegawai terkait dengan aspek-aspek pemahaman K3 dan lingkungan dengan mengikuti Diklat yang pelaksanaannya didata sesuai dengan kebutuhan pegawai. Para pegawai melakukan *input* data tentang kebutuhan pelatihan K3 secara *online*, yang kemudian dari pihak manajemen akan melakukan pendataan dan mengakumulasi kegiatan Diklat K3 untuk pegawai dalam 1 tahun tersebut.

Adanya pelatihan ini bertujuan untuk menambah kompetensi diluar bidang masing-masing pegawai yakni terkait aspek K3 dan lingkungan. Dengan adanya kompetensi K3 yang didapat oleh pegawai, memudahkan perusahaan untuk melakukan sosialisasi kepada pegawai terkait aturan dan prosedur K3. Dengan kemudahan dalam penyampaian sosialisasi, tingkat kesadaran pegawai dalam memenuhi aspek K3 dalam bekerja akan tercapai. Selain itu melalui pelatihan K3 juga melatih kemampuan tanggap para pegawai dalam menangani keadaan darurat, sehingga tidak terjadi kerugian fisik atau material yang berkelanjutan. Sampai saat ini pelatihan yang rutin dilakukan oleh perusahaan adalah pelatihan terhadap petugas P3K dan pelatihan penggunaan APAR untuk seluruh pegawai. Pelatihan APAR dan petugas P3K bertujuan untuk melatih respon para pegawai saat terjadi kejadian *emergency*. Selain itu kawasan atau area kerja di PLTU TJB Jepara rawan terjadi kebakaran dinilai bahwa pelatihan berupa penggunaan APAR memang harus dilakukan secara rutin. Kebanyakan untuk program pelatihan K3 sendiri termasuk pelatihan penggunaan APAR dan anggota P3K dilakukan secara *in house training*. Pelatihan yang melibatkan staff ahli K3 yang sudah dimiliki oleh perusahaan dalam mentoring kegiatan pelatihan APAR dan petugas P3K.

Penggunaan APD (alat pelindung diri) merupakan hal penting saat mulai masuk area PLTU TJB Jepara, mulai dari saat *maingate* peralatan APD yang wajib digunakan adalah *safety shoes* dan helm. Saat memasuki area *plant* / pembangkit peralatan APD yang wajib digunakan yakni *safety shoes*, helm, penutup telinga, kacamata, masker, *wearpack*, *body harness*, dan sarung tangan. Dan hal ini wajib dilakukan baik untuk pegawai ataupun tamu karena sudah masuk dalam prosedur dan SOP K3 yang berlaku di PT. PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Penyediaan APD untuk para pegawai sudah ditanggung seluruhnya oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara. Dari ketersediaan APD yang sudah mencukupi di *site* menunjukkan tidak ada kendala finansial dari perusahaan terkait penyediaan APD untuk pegawai.

Dari semua kegiatan, program, serta usaha pengawasan dan pengevaluasian kegiatan K3 di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara diketahui menunjukkan bahwa implementasi program K3 dilaksanakan dengan baik oleh divisi LK2 dengan didukung para pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yang sebagian besar menerima dan menjalankan semua aturan dan prosedur K3 yang sudah dibuat. Tidak ada ketimpangan ataupun keberatan dari semua pegawai saat melaksanakan semua aturan dan prosedur K3 ini. Dengan keseriusan dari PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam menyelenggarakan kegiatan K3 yang berbanding lurus dengan kerjasama dari semua pegawai, dapat diartikan bahwa keseriusan perusahaan dalam memperhatikan aspek K3 pegawai saat bekerja, memang benar-benar telah dibuktikan dengan kemampuan perusahaan dalam memperoleh sertifikat *zero accident* dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Faktor penunjang lain dalam meraih sertifikat *zero accident* ini adalah kesadaran para pegawai yang cukup tinggi akan pentingnya penerapan aspek K3 saat bekerja.

Pengawasan pelaksanaan K3 dilapangan melalui *walkdown* setiap minggunya serta adanya *safety meeting* setiap paginya dimana pihak EHS (*environment health and safety*) sebagai *safety working group* yang didalam rapat tersebut membahas temuan dan mengevaluasi kegiatan kerja para karyawan dan penerapan aspek K3 tentunya, juga menjadi faktor penting dalam meraih serta usaha perusahaan dalam mempertahankan *zero accident*. Hal tersebut membuktikan bahwa memang K3 merupakan hal vital yang selalu diperhatikan dan dikontrol, sehingga aturan dan prosedur K3 selalu diawasi dan dievaluasi pelaksanaannya untuk menjamin keselamatan pekerja serta keselamatan instalasi itu sendiri.

Bentuk penurunan disiplin terkait pelaksanaan K3 pada pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara adalah dalam bentuk pemenuhan APD. Fakta dilapangan ditemukan bahwa saat berada di *site* banyak ditemukan pegawai yang kurang tertib terkait pemenuhan APD. Faktor banyaknya intensitas pelanggaran terkait dengan aturan K3 ini diperkuat dengan belum adanya pemberian sistem sanksi dari perusahaan untuk menindak para pelanggar, sehingga intensitas pelanggaran pemenuhan APD saat dilapangan oleh pegawai PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara masih sering ditemui. Penerapan sistem sanksi untuk menindak para pelanggar aturan K3 masih dilakukan secara lisan ataupun persuasif, belum sampai dalam tahap menjatuhkan sanksi.

Dari sisi tantangan dan kendala adalah mengenai menumbuhkan kesadaran para pegawai tentang aturan dan prosedur K3 yang belum semuanya dipahami oleh seluruh pegawai yang bekerja di area PLTU TJB Jepara. Dari segi kesadaran akan pentingnya memenuhi dan melaksanakan aturan serta prosedur K3 kesadaran sebagian besar pegawai sudah tinggi akan pemahaman K3 ini, namun ada sebagian kecil pegawai yang masih menganggap sepele akan aturan dan prosedur K3 ini. Tingkat pendidikan dan latar belakang sosial para pegawai yang bekerja di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara membuat pemahaman akan pentingnya pelaksanaan K3 ini beragam.

Penyampaian sosialisasi sebagai bentuk komunikasi perusahaan terkait koordinasi dengan seluruh pegawai mengenai aturan dan prosedur K3 yang telah dilakukan oleh PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dirasa kurang karena belum menjangkau seluruh wilayah kerja di PLTU TJB Jepara. Kurangnya koordinasi dibuktikan dengan pernyataan narasumber lapangan yang menyebutkan, bahwa pemerataan perlu dilakukan terkait sosialisasi K3 ini. Divisi LK2 hanya berfokus ke area kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara saja dan belum menjangkau keseluruhan bagian operator.

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran kepada PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara khususnya divisi LK2 selaku Pembina dan pelaksana K3 / K2 yang ada di PT. PLN (Persero) PLTU TJB Jepara yakni Alangkah baiknya jika divisi LK2 mulai mempertimbangkan pembuatan sistem sanksi untuk para pelanggar aturan K3. Dengan adanya sistem sanksi yang tegas dalam artian pelanggar yang diketahui melakukan pelanggaran aturan K3, diberikan peringatan satu sampai 3 jika keempat kalinya didapati masih melakukan pelanggaran, perusahaan dapat memberikan sanksi kepada pelanggar tersebut paling tidak mencabut akses masuk ke dalam *site* untuk sementara waktu. Jika pelanggar tersebut ingin mendapatkan akses masuk kembali, pelanggar tersebut harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak melakukan pelanggaran yang sama lagi atau konsekuensinya pelanggar tersebut tidak akan mendapat kartu akses masuk yang otomatis tentu tidak dapat bekerja yang berujung pada pengurangan gaji jika memang itu dilakukan berulang lagi setelah melakukan penandatanganan surat pernyataan. Dengan sanksi yang jelas dan tegas tersebut dapat digunakan perusahaan untuk

menciptakan kesadaran penuh dalam diri pegawai sehingga tercipta budaya patuh akan prosedur dan aturan K3 itu sendiri yang tentunya hal tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mempertahankan prestasi perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan K3 yakni *zero accident*.

Dari segi pelatihan K3, yang rutin dijalankan oleh LK2 saat ini hanya sebatas memberikan pelatihan tentang penggunaan APAR, untuk kedepannya selain penggunaan APAR dapat juga dilakukan pelatihan secara rutin terhadap petugas P3K dalam menangani sebuah kecelakaan kerja, yang harapannya tidak hanya dari sisi pekerjanya saja yang tanggap saat terjadi kejadian emergency namun diharapkan petugas P3K juga siap dan tanggap saat terjadi kejadian *emergency*. Harus lebih meningkatkan pengawasan serta sosialisasi di area kerja operator, karena memang dibagian wilayah kerja operator kurang mendapat sosialisasi dan pengawasan sehingga ada celah bagi para pegawai untuk melakukan pelanggaran prosedur K3 yang tentunya dapat memunculkan resiko terjadinya *accident*, untuk itu tingkat pengawasan atau *walkdown* dan sosialisasi di area wilayah kerja bagian operator harus ditingkatkan oleh LK2.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya adalah waktu penelitian dan observasi yang singkat, dan tidak seluruhnya menjangkau area kerja yang ada di PLTU TJB Jepara. Penelitian hanya terfokus pada area kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara saja dan belum menjangkau area kerja operator seluruhnya. Daftar pertanyaan untuk narasumber masih sederhana dan sama, baik itu pertanyaan untuk narasumber yang bekerja di divisi LK2 ataupun pertanyaan untuk narasumber lapangan, sehingga jawaban-jawaban yang didapat belum secara sepenuhnya menggambarkan secara spesifik pelaksanaan K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara.

Dalam penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang peneliti akan melakukan pengambilan data melalui wawancara dan observasi di perusahaan mitra kerja PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara, mengenai pelaksanaan K3 yang telah berjalan dan bagaimana implementasi dilapangan. Hal tersebut mempunyai tujuan untuk melihat secara jelas dan spesifik bagaimana upaya dan kiat-kiat usaha dari PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dan mitra kerjanya dalam menjalankan program-program K3, sehingga dapat meraih dan mempertahankan *zero accident*.

REFERENSI

- Asyraf, Darwis. 2009. *Peran Serikat Pekerja*. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bogdan, R.C dan Taylor, S. 1975. *Introduction to Qualitative Research Methods*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Cori PradnyaParamita, Catrina. 2009. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Hananto, Adiel Amandus. 2014. *Menilik Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Fenomena pada Industri Stamping*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia.
- H.B, Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasa rteori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-



UGM.

- ILO. 1995. [http:// www.ilo.org/safework/areasofwork/ occupational-safety- and-health-inspection/ lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-safety-and-health-inspection/lang-en/index.htm). Diakses Pada Tanggal 19 Mei 2015.
- JatiKusuma, Ibrahim. 2013. *Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Biratex Industries Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel. 1990. *Dicipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York: MJF Books.
- Lexy J. Moleong. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Malthis, Robert L .dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B. dan A.M. Huberman. 1994. *Qualitative Data Analysis*. California: SAGE Publications Inc.
- Nasution. 2003. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- OSHA. 2005. *OSHA LAW and REGULATIONS*. [http:// www.osha.gov /pls/ oshaweb /owadisp. show_ document?p_table= STANDARDS &p_id= 11264](http://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=11264). Diakses Tanggal 20 Mei 2015.
- Putut Hargiyarto. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Kerja. [http:// www.eprints.uny.ac.id/1237/](http://www.eprints.uny.ac.id/1237/). Diakses pada tanggal 6 Oktober 2014.
- Rante Ada, Yeremia. 2011. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. <http://mia.staff.uns.ac.id/2011/0707/keselamatan-kesehatan-kerja/>. Diakses Pada Tanggal 09 Desember 2014.
- Rijanto, B. 2010. *Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Industri Konstruksi*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rijuna, Dewi. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rizky, Argama. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta.
- Robiana, Modjo. 2007. Modul Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. <http://www.staff.ui.ac.id/internal/132096019/modul-promosi-kesehatan-dan-keselamatan-kerja.pdf>. Diakses 29 September 2014.
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Sekar Putri, Andhika. 2013. *Perbandingan tingkat kinerja keselamatan dan kesehatan kerja sebelum dan sesudah penerapan OHSAS 180001 di PT. Pharpos*. Tesis MM UNDIP.
- Silalahi, Bennett N.B. dan Silalahi, Rumondang. 1995. *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survai, Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Slamet, Agus. 2012. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. [http:// agusslamet.staf.narotama.ac.id](http://agusslamet.staf.narotama.ac.id)



- /2012/02/07/ hello-world. Diakses tanggal 20 Agustus 2014.
- Sucofindo. 2009. *Pelatihan-Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. <http://www.sucofindo.co.id/pelatihan-pelatihan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3.html>. Diakses Tanggal 16 Oktober 2014.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyarini, WahyuRatna. 2006. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf. Diakses Tanggal 13 Desember 2014.
- Suma'mur .1985. *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Jakarta :GunungAgung.
- Surachmad, Winarno. 1980. *Metode Penelitian*. Bandung :Tarsito.
- The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2012. *Measuring Regulatory Performance (Evaluating The Impact Of Regulation And Regulatory Policy)* By: Cary Coglianese. www.oecd.org/gov/regulatory-policy/1_coglianese%20web.pdf. Diakses Pada Tanggal 19 Mei 2015.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- WHO. 1995. http://www.who.int/healthsystems/topics/delivery/technical_brief_ehp.pdf?ua=1. Diakses Pada Tanggal 19 Mei 2015.
- WidyaHapsari, Atria. 2013. *Pelaksanaan dan pemantauan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan utility PT. Pharpos TBK Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Wikipedia. 2010. *Pengertian APD (Alat Pelindung Diri)*. http://id.wikipedia.org/wiki/Alat_pelindung_diri. Diakses Tanggal 20 Mei 2015.