

PENGARUH RANGKAP JABATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA P2K3 DALAM UPAYA PENINGKATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT X

Listritika Sinaga, Bina Kurniawan, Ida Wahyuni

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : Tika.sinaga04@gmail.com

Abstract : *The study of the The Impact Of Dual Positions On The Effectiveness Of P2K3 Performance In Effort To Improve Occupational Safety And Health In PT X is motivated by human resources who are having a double job in OSH, the members who are in P2K3 are not experts in the OSH field. This research was conducted with qualitative research methods, by an inductive approach method and descriptive. This research was conducted at PT X Semarang which is engaged in electricity. The informants were selected using purposive sampling and to test the quality of the data triangulation techniques were used. The theoretical basis used in this study refers to the Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 1987 concerning P2K3. The purpose of this study was to obtain more in-depth information regarding the effect of multiple occupations on the effectiveness of P2K3 performance in an effort to improve Occupational Safety and Health at PT X which includes P2K3 perceptions, availability of resources establishment of P2K3 organization, P2K3 job description and reporting, evaluation and monitoring of P2K3 activities. P2K3 performance at PT X has not been effective, seen from the effectiveness of P2K3 in the absence of an agenda for each P2K3 meeting at PT X, the arrangement of P2K3 management does not involve labor unions, the role of P2K3 members in management has not made OSH a priority seen from the absence at the meeting of P2K3 every month and the role of company leaders have not been active in providing OSH issues. The researcher suggested that PT X take the selections of P2K3 members into consideration in order to run the P2K3 effectively.*

Keywords : *Dual positions, P2K3, Performance Effectiveness*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya teknologi, penggunaan manusia sebagai faktor produksi pada sebuah perusahaan semakin berkurang, proses produksi yang sebelumnya dilakukan secara menyeluruh oleh manusia perlahan mulai digantikan dengan mesin-mesin canggih yang dapat bekerja lebih cepat dan memiliki kapasitas produksi yang lebih besar. Namun hal ini tidak menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang

tidak penting lagi dalam perusahaan. Bahkan dengan semakin berkembangnya teknologi dalam bidang produksi, keahlian dan ketelitian yang dimiliki sumber daya manusia harus semakin diperhatikan dan ditingkatkan. Karena manusia yang akan bertanggung jawab terhadap pengoperasian mesin-mesin dan alat-alat produksi yang ada dalam perusahaan.¹

Angka kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan

menurut ILO. Indonesia berada pada posisi ke 52 dari 53 negara dengan catatan manajemen K3 yang buruk.³ Sementara dari situs Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat pada bulan Juli 2015 terdapat 50.089 kasus kecelakaan yang mana itu diklaim meningkat dari tahun sebelumnya.²

Dalam upaya melindungi sumber daya manusia yang dimiliki, maka setiap perusahaan diwajibkan merencanakan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja serta meningkatkan mutu lingkungan kerja. Para pengusaha wajib menyediakan sarana dan fasilitas pengaman untuk mencegah berbagai bentuk kecelakaan kerja dan mendirikan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).³

PT X Semarang merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik. Aktifitas ketenaga listrikan yang sangat aktif dan besar membuat industry ini sangat rentan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, kerusakan pada asset dan *property* serta resiko bahaya dari lingkungan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan bahwa PT X memiliki memiliki jumlah pekerja sebanyak 334 pekerja dengan pembentukan anggota P2K3 nya sebanyak 20 orang dengan penempatan dan penunjukan anggota sesuai dengan kebijakan terkait P2K3 dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.⁴

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif melakukan pendekatan dengan metode induktif dan bersifat deskriptif. Pemilihan informan

menggunakan purposive sampling dan untuk menguji kualitas data maka digunakan teknik triangulasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait pengaruh rangkap jabatan terhadap efektivitas kinerja P2K3 dalam upaya peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT X yang meliputi sikap P2K3 terhadap pentingnya P2K3 dan persepsi P2K3, ketersediaan sumber daya pembentukan organisasi P2K3, *job description* P2K3 serta pelaporan, evaluasi dan monitoring terhadap kegiatan P2K3. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 4 informan utama sebagai P2K3 di PT X yang merupakan pelaksana tanggung jawab dalam penerapan K3 diperusahaan, yaitu 1 orang sebagai sekretaris I P2K3 dan juga sebagai sekretaris I SPS (*Supervisor Senior*) K3L PT X, 1 orang sebagai sekretaris II dan berperan sebagai pelaksana K3L perusahaan, 1 orang anggota P2K3 juga berperan sebagai Ahli K3 Muda PT X, 1 orang anggota P2K3 sebagai SPS operasional PT X. Terdiri dari 3 triangulasi yaitu wawancara mendalam dengan 1 orang Kesekretariatan Bagian SDM Umum, 1 orang sebagai Operator Pengoperasian D, dan 1 orang sebagai SPS Pengembangan SDM Metode pengolahan data dengan menggunakan tehnik reduksi, penyajian data dan melakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Wawancara Mendalam Variabel Sikap dan Persepsi P2K3

Pertanyaan yang diajukan terkait variable sikap dan persepsi

P2K3 adalah tanggapan mengenai adanya P2K3 dan persepsi terkait rangkap jabatan pada kepengurusan P2K3.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan utama diperoleh hasil bahwa seluruh informan memiliki sikap yang positif terkait pentingnya P2K3. Pembentukan P2K3 di perusahaan sangat penting selain untuk memenuhi regulasi juga untuk membantu perolehan informasi K3.

Persepsi terkait rangkap jabatan diperoleh hasil bahwa semua informan utama menyatakan dalam rangkap jabatan P2K3 memiliki sisi positif dan negatifnya. Sisi positif rangkap jabatan pada kepengurusan P2K3 adalah dengan melibatkan SPS yang sangat berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan melakukan pembahasan setiap temuan dengan melakukan pertimbangan baik dari sisi teknis maupun dari sisi K3. Melibatkan pimpinan perusahaan sebagai ketua sangat bermanfaat dalam pengambilan keputusan yang dapat dilakukan dengan cepat dan implementasi setiap tindak lanjut terhadap setiap temuan dapat dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan kehadiran pimpinan pada saat rapat P2K3 maka SPS dan anggota yang dilibatkan dalam kepengurusan P2K3 juga memiliki dorongan untuk mengikuti rapat P2K3. Sisi negatifnya adalah SPS yang dilibatkan dalam kepengurusan P2K3 memiliki tanggung jawab yang besar dalam kegiatan produksi di setiap unit sehingga memiliki kesibukan yang tinggi dan memiliki peran yang tidak dapat digantikan

dilapangan. Akibatnya adalah SPS jarang untuk bisa menghadiri rapat P2K3 dan mengirim perwakilan dari setiap unit perusahaan.

Pernyataan terkait persepsi dan pentingnya P2K3 juga dibenarkan oleh informan triangulasi menyatakan pembentukan P2K3 sangat penting terkait pelaksanaan K3 di perusahaan. Rangkap jabatan dalam pembentukan P2K3 memiliki dampak positif dan negative.

Pernyataan tersebut sesuai dengan peraturan terkait P2K3 yang menyatakan bahwa Pembentukan P2K3 sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mengembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari perusahaan atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang K3, dalam rangka melancarkan usaha produksi.⁵

B. Deskripsi Hasil Wawancara Mendalam Variabel Ketersediaan Sumber Daya Pembentukan Organisasi P2K3

Pertanyaan yang diajukan terkait variabel ketersediaan sumber daya pembentukan organisasi P2K3 meliputi pengetahuan terkait struktur organisasi pembentukan P2K3.

Berdasarkan hasil wawancara yang diadakan dengan informan utama diperoleh hasil bahwa tiga dari informan utama memiliki pengetahuan yang baik terkait organisasi pembentukan P2K3 yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris dan anggota. Ketetapan dalam peraturan pembentukan P2K3 di PT X adalah sekretaris P2K3 PT

X telah mengikuti sertifikasi Ahli K3 Umum. Satu orang informan utama tidak mengingat struktur kepengurusan P2K3. Kepengurusan P2K3 ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan dikeluarkannya SK pengesahan P2K3 di perusahaan pada tanggal 25 juli 2018. Pengajuan kepengurusan dalam SK kepengurusan terdiri dari Ketua, Wakil Ketua I-VI, sekretasis 1 dan 2, serta anggota P2K3.

Pernyataan ini dibenarkan oleh informan triangulasi yang menyatakan bahwa pembentukan organisasi P2K3 di PT X terdiri dari pembina (ketua), wakil ketua, sekretaris, dan anggota P2K3.

Pernyataan tersebut diatas sesuai dengan peraturan terkait P2K3 mengenai ⁵:

- 1) Keanggotaan P2K3 terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang susunannya terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota.
- 2) Sekretaris P2K3 ialah ahli Keselamatan Kerja dari perusahaan yang bersangkutan.
- 3) P2K3 ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuknya atas usul dari pengusaha atau pengurus yang bersangkutan.

C. Deskripsi Hasil Wawancara Mendalam Variabel Job Description P2K3

Pertanyaan yang diajukan terkait variabel komitmen meliputi pelaksanaan *job description* P2K3 yang terdiri dari tugas dan peran ketua P2K3, tugas sekretaris dan tugas anggota P2K3.⁶

Hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap informan utama menyatakan bahwa peran

ketua, wakil, sekretaris dan anggota sudah bekerja sesuai dengan *job descriptionnya*. Tiga informan utama menyatakan bahwa ketua berperan dalam memimpin semua rapat pleno P2K3 sedangkan satu informan lainnya tidak mengetahui *job description* P2K3. Semua informan utama menyatakan bahwa ketua memiliki partisipasi aktif terhadap pelaksanaan rapat P2K3. Menentukan langkah kebijakan yang diputuskan bersama saat rapat P2K3 dalam upaya penerapan program dan kebijakan terkait K3. Ketua P2K3 di PT X bertanggungjawab terhadap pelaporan pelaksanaan program K3 dengan menandatangani laporan kegiatan P2K3 yang dilaksanakan 3 bulan 1 kali kepada dinas ketenaga kerjaan provinsi jawa tengah. Wakil berperan dalam menggantikan dan mengambil alih tanggung jawab ketua apabila ketua tidak bisa menghadiri rapat P2K3. Sekretaris membuat undangan rapat yang sudah disahkan oleh pimpinan perusahaan dan disebarkan ke SPS setiap unit perusahaan. Memberikan masukan terkait pelaksanaan K3, membuat notulensi rapat yang disebarkan melalui e-mail ke setiap SPS unit perusahaan. Anggota berperan dalam melaksanakan semua program K3 diperusahaan dan melakukan pelaporan apabila ada temuan dilapangan dengan menggunakan aplikasi nearmess yang sudah disediakan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pelaksanaan *job description* yang menyatakan bahwa Tugas ketua P2K3 memimpin semua rapat pleno P2K3 atau menunjuk

pengurus lain untuk memimpin rapat pleno, menentukan langkah kebijakan demi tercapainya pelaksanaan program-program yang telah digariskan organisasi, mempertanggungjawabkan pelaksanaan K3 di perusahaan kepada pemerintah melalui pimpinan perusahaan, mempertanggungjawabkan program-program P2K3 dan pelaksanaannya kepada direksi perusahaan serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program-program K3 di perusahaan dan lain-lain. Tugas wakil ketua adalah melaksanakan tugas-tugas ketua dalam hal ketua berhalangan dan membantu pelaksanaan tugas ketua sehari-hari. Tugas Sekertaris adalah membuat undangan rapat dan membuat notulensi rapat, memberikan bantuan atau saran-saran yang diperlukan oleh seksi-seksi untuk kelancaran program-program K3, membuat laporan ke departemen - departemen perusahaan tentang adanya potensi bahaya di tempat kerja dan lain-lain. Tugas anggota adalah Melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, melaporkan kepada ketua atas setiap kegiatan yang telah dilaksanakan.⁶

D. Deskripsi Hasil Wawancara Mendalam Variabel Komitmen P2K3 dalam Pelaporan, evaluasi dan monitoring kegiatan P2K3

Pertanyaan yang diajukan terkait variabel komitmen bagian pelaporan, evaluasi dan monitoring kegiatan P2K3 adalah system pelaporan kegiatan P2K3 yang dilaksanakan baik kepada

internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

Hasil wawancara dengan informan utama dan triangulasi menyatakan bahwa diadakan pelaporan setiap 3 bulan 1 kali kepada dinas ketenaga kerjaan dan menyediakan pelaporan internal perusahaan yang akan di tindak lanjuti oleh departemen K3L perusahaan. Hal ini sesuai dengan peraturan terkait P2K3 mengenai pelaporan kegiatan P2K3. P2K3 membuat dan menyampaikan laporan secara regular baik kepada pemerintah maupun kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Laporan kegiatan P2K3 kepada pemerintah disampaikan kepada Kepala Dinas atau Kepala Kantor yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten atau kota setempat dalam bentuk laporan triwulan dan ditembuskan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Dewan K3 Provinsi. Sedangkan laporan kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan dibuat dan disampaikan setiap setelah diselenggarakan pertemuan baik pertemuan rutin maupun pertemuan khusus.⁵

KESIMPULAN

1. Sikap P2K3 akan pentingnya P2K3 sudah cukup baik. Berkaitan dengan persepsi rangkap jabatan terhadap kinerja P2K3, rangkap jabatan memiliki dampak positif dan negatif. Dari dampak tersebut dapat disimpulkan juga bahwa rangkap jabatan terhadap efektivitas kinerja P2K3 sangat mempengaruhi yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari pembentukan P2K3 di

- PT X yang melibatkan SPS dalam pengambilan keputusan
2. Organisasi P2K3 di PT X terdiri dari ketua, wakil, sekretaris dan anggota yang dapat menunjang terhadap efektivitas kinerja P2K3.
 3. Pelaksanaan *job description* P2K3 di PT X yang meliputi tugas dan peran ketua P2K3, tugas sekretaris dan tugas anggota P2K3 sudah sangat baik dan dapat dijadikan menjadi indikator dalam berjalannya kinerja P2K3 secara efektif. Dalam hal ini, rangkap jabatan P2K3 tidak memiliki pengaruh dalam pelaksanaan *job description* P2K3 untuk meningkatkan efektivitas kinerja P2K3 di PT X.
 4. Pelaporan, evaluasi dan monitoring kegiatan P2K3 di PT X dilakukan terhadap internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Pelaporan kegiatan P2K3 dilakukan setiap bulan kepada internal perusahaan dan 3 bulan 1 kali kepada dinas ketenagakerjaan. Hal dapat menggambarkan berjalannya kegiatan P2K3 di PT X dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan dan meninjau keefektifan kinerja P2K3 di PT X.

SARAN

1. Penyusunan kepengurusan P2K3 sebaiknya melibatkan serikat pekerja sebagai pelaksana pekerjaan setiap harinya.
2. Mendukung efektivitas kinerja P2K3 di PT X terkait peran anggota P2K3 dalam kepengurusan dengan menjadikan K3 menjadi sebuah prioritas yaitu menghadiri rapat P2K3 setiap bulannya.
3. Meningkatkan pencapaian efektivitas kinerja P2K3 dalam peran pimpinan perusahaan untuk aktif dalam memberikan isu K3

DAFTAR PUSTAKA

1. Syafiq U. Investigasi Kecelakaan Kerja pada Perusahaan Konstruksi (Studi Fenomenologi pada Lima Perusahaan Konstruksi di Semarang). Universitas Diponegoro Semarang; 2018.
2. Achmad R. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Pembangunan Jalan Rawa Buaya , Cengkareng) Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) (Studi Pada Proyek Pembangunan Jalan Rawa Buaya , Cengkareng). 2012;
3. Hidayah. Pelaksanaan Program keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo. 2013;
4. Dinas Ketenaga Kerjaan Provinsi Jawa Tengah. Data P2K3 Kota Semarang. 2016;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 04 Tahun 1987. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
6. Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Surakarta: Harapab Press; 2008.