

PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)
DALAM RANGKA MENGURANGI KECELAKAAN KARYAWAN
(Kasus Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN Ranting Bangkinang)

Ronesha Tria Maharita Erfa & Drs. Kasmiruddin, M.Si

roneshatria@yahoo.com

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5 Simpang Baru – Pekanbaru 28293

ABSTRACT

PT . PLN (Persero) Branch Bangkinang is a company engaged in electricity that serves as executor and services that serve as a means of electrical services and electrical facilities in Kampar regency . Electricity is needed by the community because all electricity is one of the requirements that must be met , because the electricity can meet the needs for companies or industries are growing, especially in Kampar district .

Based on field prasurey in the implementation of employee safety health and Techniques section Disribusi PT . PLN (Persero) Branch Bangkinang are : (a) the lack of socialization periodically from PLN employees to apply K3 , (b) The head of PLN less assertive in pursuing technical staff in using the tools to do the job safety and engineering parts distribution , (c) there are still some employees who do not use the equipment in accordance with procedures , (d) lack of knowledge held by employees of the engineering and food distribution PT . PLN (Persero) Bangkinang Ranting about things that can cause workplace accidents or lalainya employees in the use of high voltage gloves and other safety equipment .

The purpose of this study is to investigate and analyze the implementation of the Occupational Health Safety (K3) Mechanical Parts employees and distribution PT . PLN (Persero) Branch Bangkinang and to identify and analyze the barriers in the implementation of the Occupational Health Safety (K3) Mechanical Parts employees and distribution PT . PLN (Persero) Branch Bangkinang .

Keyword : Health Safety Program (K3) , Reducing Employee Accidents , Safe Working Conditions

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti ini sector industri memegang peranannya sangat penting dalam kehidupan manusia. Hal ini terjadi karena banyaknya persaingan di dunia kerja. Sektor industri merupakan sector yang mampu menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Perkembangan teknologi harusnya juga diiringi dengan keselamatan karyawan. Namun akhir-akhir ini banyak kecelakaan di dunia kerja. Untuk itu diperlukan pengawasan serta penggunaan alat-alat yang dapat melindungi diri dari kecelakaan kerja, karena pada dasarnya keselamatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kemajuan industri.

PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang adalah perusahaan yang bergerak dibidang listrik yang berfungsi sebagai pelaksana dan pelayanan sarana listrik yang berfungsi sebagai pelayanan dan sarana listrik di daerah Kabupaten Kampar. Listrik sangat dibutuhkan sekali keberadaannya oleh masyarakat karena listrik merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi, karena dengan listrik dapat memenuhi kebutuhan bagi perusahaan-perusahaan atau industri-industri yang semakin berkembang, khususnya di Kabupaten Kampar.

Secara umum bidang usaha dan lapangan usaha dari PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang antara lain :

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk :
 - a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.
 - b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
3. Merintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik.
4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kecelakaan kerja memberikan dampak yang buruk terhadap pekerja, lingkungan, masyarakat dan industri. Akibat dari kecelakaan kerja dapat merugikan perusahaan yaitu terlambatnya proses produksi dan terganggunya aktivitas kerja serta biaya yang dikeluarkan saat terjadinya kecelakaan seperti biaya rumah sakit yang harus ditanggung perusahaan, sedangkan pada karyawan dan masyarakat dapat mengalami kecacatan fisik beupa kecacatan non permanent maupun kecacatan yang permanent.

Namun berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan ditemui gejala masih kurangnya kesadaran karyawan untuk memakai peralatan pelindung seperti masker, sarung tangan, sepatu dan alat pelindung lainnya. Perusahaan kurang tegas dalam menegakkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) seperti perusahaan menegur dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak dapat diabaikan karena akan mengganggu jalannya produksi.

perusahaan pusat tenaga listrik yang kita ketahui pasti memiliki resiko yang besar untuk itu perlu diterapkan secara tegas program K3 agar tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang.

Gambaran yang terjadi atas perkembangan kecelakaan kerja pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang dapat kita lihat pada table berikut ini :

Tabel I.1 : Perkembangan Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang Tahun 2008 - 2012

| Tahun | Jumlah Karyawan | Klasifikasi | | | Jumlah |
|---------------------|-----------------|-------------|-------|-----------|--------|
| | | Ringan | Berat | Meninggal | |
| 2008 | 40 | 4 | 1 | - | 5 |
| 2009 | 40 | 4 | 2 | - | 6 |
| 2010 | 44 | 5 | 1 | - | 6 |
| 2011 | 45 | 5 | 2 | - | 7 |
| 2012 | 48 | 5 | 3 | - | 8 |
| Rata-rata per tahun | | | | | 6 |

Sumber : PT. PLN, Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir pada tahun 2012 merupakan terjadinya kecelakaan kerja yang paling tinggi dimana dari 48 orang karyawan terjadi kecelakaan kerja pada Bagian Teknik dan Distribusi sebanyak 8 kasus dengan klasifikasi 5 kecelakaan ringan dan 3 kecelakaan berat.

Standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3 klasifikasi yaitu meninggal, berat dan ringan. Adapun maksud dari kecelakaan yang beresiko meninggal adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan hilangnya nyawa seseorang.

Dengan demikian jelaslah bahwa kecelakaan kerja merupakan suatu system dimana harus terdapat penyesuaian pekerjaan terhadap karyawan dan karyawan terhadap pekerja sehingga dapat meningkatkan dan memelihara tingkat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan karyawan disemua lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan prasurey lapangan dalam pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja karyawan Bagian Teknik dan Disribusi PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang adalah :

1. Masih kurangnya sosialisasi secara periodik dari pihak PLN kepada karyawannya untuk menerapkan K3.
2. Pimpinan PLN kurang tegas dalam mengupayakan karyawan bagian teknik dalam menggunakan alat-alat pengaman dalam melakukan pekerjaan bagian teknik dan distribusi
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan sesuai prosedur.
4. Minimnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan bagian teknik dan distibusi PT. PLN (Persero) Bangkinang mengenai hal-hal yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja atau lainnya karyawan dalam menggunakan sarung tangan untuk tegangan tinggi dan alat-alat pengaman lainnya

Dari gejala diatas menunjukkan ada indikasi bahwa pelaksanaan Program K3 masih belum efektif sehingga diduga akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. PLN dalam mewujudkan tujuan masa depan dengan judul: **“PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DALAM RANGKA MENGURANGI KECELAKAAN KARYAWAN**

(KASUS BAGIAN TEKNIK DAN DISTRIBUSI PT. PLN RANTING BANGKINANG)”

Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

- (1) Bagaimanakah pelaksanaan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan Bagian Teknik dan distribusi PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang.
- (2) Apakah hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan Bagian Teknik dan distribusi PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan Bagian Teknik dan distribusi PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan dalam pelaksanaan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan Bagian Teknik dan distribusi PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang.

2. Kegunaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang dalam upaya meningkatkan kesehatan keselamatan kerja (K3) khususnya pada karyawan Bagian Teknik dan Distribusi
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Pembahasan

Identitas Responden

1. Tingkat Pendidikan

Bila dilihat dari rata-rata jenjang/tingkat pendidikan para karyawan Bagian Teknik dan distribusi PT. PLN Ranting Bangkinang ternyata para responden lebih banyak yang tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas/ sederajat, untuk melihat jumlah responden yang ada untuk lebih jelasnya mengenai jenjang pendidikan responden ini dapat dilihat tabel III.1. berikut ini :

Tabel III.1. : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|----------------------|--------|------------|
| 1 | SD (Sekolah Dasar) | - | - |
| 2 | SLTP/Sederajat | - | - |
| 3 | SLTA/Sederajat | 24 | 50,00 |
| 4 | D III | 6 | 12,50 |
| 5 | S1 | 18 | 37,50 |
| 6 | S2 | - | - |
| | Jumlah | 48 | 100,00 |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, Tahun 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA yaitu berjumlah 24 orang (50,00%), kemudian responden yang tamatan S1 berjumlah 18 orang (37,50%) dan yang tamatan D III sebanyak 6 orang (12,50%).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pada PT. PLN Bangkinang berpendidikan SLTA/ sederajat, artinya masih banyak responden yang belum melengkapi pendidikannya, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka pegawai tersebut diharapkan lebih memiliki wawasan yang luas guna menunjang pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

2. Jenis Kelamin

Bila dilihat dari jenis kelamin maka kondisi responden karyawan Bagian Distribusi dan Teknik pada PT. PLN Ranting Bangkinang lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel III.2. berikut ini.

Tabel III.2 : Jumlah responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 38 | 79,17 |
| 2 | Perempuan | 10 | 20,83 |
| | Jumlah | 48 | 100,00 |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, Tahun 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 38 orang (79,17%) dan sisanya 10 orang perempuan (20,83%) keseluruhan responden yang ada. Jenis kelamin pada Bagian distribusi dan Teknik didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki semakin banyaknya jumlah responden laki-laki diharapkan responden tersebut bekerja lebih optimal terutama dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, walaupun demikian responden yang berjenis kelamin perempuan tidak menutup kemungkinan untuk lebih menghasilkan kinerja dari pegawai laki-laki.

3. Masa Kerja

Selanjutnya untuk melihat jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.3. : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|----|--------------|--------|------------|
| 1 | < 5 tahun | 10 | 20,83 |
| 2 | 6 – 8 tahun | 12 | 25,00 |
| 3 | 9 – 11 tahun | 12 | 25,00 |
| 4 | > 11 tahun | 14 | 29,17 |
| | Jumlah | 48 | 100,00 |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, Tahun 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa masa kerja responden < 5 tahun sebanyak 10 orang (20,83%), masa kerja responden 6 – 8 tahun sebanyak 12 orang (25,00%), masa kerja pegawai 9 – 11 tahun sebanyak 12 orang (25,00%) dan untuk masa kerja pegawai > 11 tahun sebanyak 14 orang. (29,17%).

Masa kerja sangat mempengaruhi keterampilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena semakin tinggi masa kerja yang dimiliki tentunya

pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin tinggi pula sehingga pegawai sudah faham dengan jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan serta hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mengurangi Kecelakaan Karyawan (Kasus Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN Ranting Bangkinang)

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan PT. PLN Ranting Bangkinang berusaha menciptakan suasana iklim kerja yang aman dan baik bagi karyawan, mitra kerja maupun lingkungan. Sadar akan potensi kerusakan dapat terjadi akibat oleh kecelakaan kerja, maka dipandang penting dilakukan pencegahan kecelakaan sebelum terlanjur terjadi. Seluruh kecelakaan diyakini dapat dikendalikan bila sebab dasar atau akar permasalahan yang mengakibatkan kecelakaan dapat dikendalikan, dikurangi atau dieliminasi secara sistematis.

Dalam usaha memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja PT. PLN Ranting Bangkinang menyediakan alat keamanan dan pelindung diri terhadap bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib menggunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian perusahaan memberikan pengertian kepada karyawan tentang cara kerja dan penggunaan alat-alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja.

Selain itu timbulnya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, Indisipliner dari karyawan disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan, kurangnya kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan, dan kurangnya karyawan untuk mematuhi norma-norma yang berlaku dan telah ditetapkan.

a. Pembuatan Kondisi Kerja Yang Aman

Kondisi kerja yang aman dan nyaman harus dirasakan oleh karyawan sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam suasana kerja harus diperhatikan pengaturan udara dan hal ini penting sekali karena berpengaruh pada suhu udara yang ada pada ruangan kerja, karena tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas sehingga dapat mengganggu dalam pekerjaan, maka perlulah adanya pertukaran udara di ruangan kerja mempunyai suhu udara yang lebih mudah dari pada suhu badan manusia. Untuk mengatur suhu udara dalam ruangan kerja perlu dibantu dengan alat-alat pengaturan udara seperti kipas angin dan lobang-lobang udara yang cukup banyak pada dinding ruangan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang membuat kondisi kerja yang nyaman dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.4 : Tanggapan responden Tentang Kenyamanan Kondisi Kerja di PT. PLN Ranting Bangkinang

| No | Kriteria | Tanggapan Responden | | | Jumlah (%) |
|----|----------|---------------------|------------|-------------|------------|
| | | Baik | Cukup Baik | Kurang Baik | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----|---|---------------|---------------|---------------|----------------|
| 1) | Kualitas Peralatan- peralatan kerja yang baik | 16 (33,33) | 22 (45,83) | 10 (20,84) | 48 (100,00) |
| 2) | Pemeliharaan fasilitas kerja dengan petunjuk | 18 (37,50) | 21 (43,75) | 9 (18,75) | 48 (100,00) |
| 3) | Peralatan keselamatan memadai | 20 (41,66) | 23 (47,92) | 5 (10,42) | 48 (100,00) |
| | Jumlah | 54 | 66 | 24 | 144 |
| | Rata-rata | 18 | 22 | 8 | 48 |
| | Persentase | 37,50 | 45,83 | 16,67 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian Lapangan, 2013

Dari hasil penelitian mengenai membuat kondisi kerja yang nyaman untuk tanggapan baik ditanggapi sebanyak 18 orang atau 37,50%, untuk tanggapan cukup baik ditanggapi sebanyak 22 responden atau 45,83% dan tanggapan kurang baik ditanggapi sebanyak 8 responden atau 16,67%.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden didominasi tanggapan cukup baik mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang nyaman perlu diperhatikan didukung peralatan kerja yang baik serta penyediaan alat keselamatan kerja.

b. Melakukan Tindakan Pencegahan Kecelakaan

Untuk pekerjaan pada PLN yang memiliki tingkat keselamatan kerja yang rawan akan kecelakaan kerja, hal ini disebabkan untuk pekerjaan tersebut memiliki resiko yang sangat besar sebab pekerjaan tersebut berhubungan langsung dengan listrik yang memiliki tegangan tinggi yakni dalam penyambungan/pemasangan baru dan penambahan daya maupun pemasangan material dan suku cadang yang rusak. Apabila karyawan tidak hati-hati dalam melakukan pekerjaan, maka keselamatan jiwa pun akan terancam.

Setiap perusahaan yang memiliki karyawan-karyawan yang melakukan pekerjaan menyangkut pekerjaan berat, pencegahan dan pengamanan atas keselamatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting karena apabila bila dalam perusahaan tersebut dilakukan berbagai pencegahan otomatis keselamatan karyawan terhadap resiko akan pekerjaannya menjadi lebih terjaga dan terpelihara.

Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang terdapat pelaksanaan keselamatan kerja pada karyawannya, hal ini dilakukan untuk mengurangi dan mencegah adanya kecelakaan-kecelakaan kerja yang timbul akibat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang memiliki resiko tinggi. 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.

Untuk melihat tanggapan responden tentang melakukan pencegahan kecelakaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.5 : Tanggapan responden Tentang Melakukan Tindakan Pencegahan Kecelakaan di PT. PLN Ranting Bangkinang

| No | Kriteria | Tanggapan Responden | | | Jumlah (%) |
|----|---|---------------------|---------------|--------------|----------------|
| | | Baik | Cukup Baik | Kurang Baik | |
| 1) | Pendidik keamanan kerja karyawan | 17 (35,42) | 23 (47,92) | 8 (16,66) | 48 (100,00) |
| 2) | Pembinaan tindakan berbahaya seperti larangan merokok, poster yang mengingatkan | 18 (37,50) | 21 (43,75) | 9 (18,75) | 48 (100,00) |
| 3) | Peringatan menggunakan alat keselamatan/pengaman | 22 (45,84) | 20 (41,66) | 6 (12,50) | 48 (100,00) |
| | Jumlah | 57 | 66 | 23 | 144 |
| | Rata-rata | 19 | 21 | 8 | 48 |
| | Persentase | 39,58 | 43,75 | 16,67 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian Lapangan, 2013

Dari hasil penelitian mengenai melakukan pencegahan kecelakaan untuk tanggapan baik ditanggapi sebanyak 19 orang atau 39,58%, untuk tanggapan cukup baik ditanggapi sebanyak 21 responden atau 43,75% dan tanggapan kurang baik ditanggapi sebanyak 8 responden atau 16,67%.

Secara keseluruhan dari tabel diatas dapat dilihat sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik, untuk pekerjaan pada PLN yang memiliki tingkat keselamatan kerja yang rawan akan kecelakaan kerja, hal ini disebabkan untuk pekerjaan tersebut memiliki resiko yang sangat besar sebab pekerjaan tersebut berhubungan langsung dengan listrik yang memiliki tegangan tinggi yakni dalam penyambungan/pemasangan baru dan penambahan daya maupun pemasangan material dan suku cadang yang rusak. Apabila karyawan tidak hati-hati dalam melakukan pekerjaan, maka keselamatan jiwa pun akan terancam, untuk itu perlunya melakukan pencegahan kecelakaan melalui program K3.

c. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat

Suasana lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung sehingga terciptanya semangat kerja dari karyawan yang dipimpinnya. Lingkungan kerja perlu disusun atau ditata sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana karyawan. Dalam menciptakan lingkungan kerja perlunya menyusun tempat kerja dan alat perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya. Penyusunan alat-alat kerja pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para karyawan, selain itu lingkungan kerja juga harus nyaman dan terciptanya

hubungan yang baik antar sesama karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman haruslah di perhatikan sehingga terciptanya prosedur kerja dan harus bekerja dengan baik.

Untuk melihat tanggapan responden tentang melakukan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.6 : Tanggapan responden Tentang Penciptaan lingkungan kerja yang sehat di PT. PLN Ranting Bangkinang

| No | Kriteria | Tanggapan Responden | | | Jumlah (%) |
|----|---|---------------------|---------------|---------------|----------------|
| | | Baik | Cukup Baik | Kurang Baik | |
| 1) | Penerangan di tempat kerja | 15 (31,25) | 24 (50,00) | 9 (18,75) | 48 (100,00) |
| 2) | Pelayanan penyediaan fasilitas dan kebutuhan karyawan | 17 (35,41) | 21 (43,75) | 10 (20,84) | 48 (100,00) |
| 3) | Pemeliharaan kebersihan lingkungan | 17 (35,41) | 23 (47,92) | 8 (16,67) | 48 (100,00) |
| | Jumlah | 49 | 68 | 27 | 144 |
| | Rata-rata | 16 | 23 | 9 | 48 |
| | Persentase | 33,33 | 47,92 | 18,75 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian Lapangan, 2013

Dari hasil penelitian dapat dilihat tanggapan responden penelitian tentang melakukan penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk tanggapan baik ditanggapi sebanyak 16 orang atau 33,33%, untuk tanggapan cukup baik ditanggapi sebanyak 23 responden atau 47,92% dan tanggapan kurang baik ditanggapi sebanyak 9 responden atau 18,75%.

Tanggapan responden didominasi tanggapan cukup baik mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan keselamatan kerja.

Secara keseluruhan maka dapat dilihat sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik, pada PT. PLN perlunya diperhatikan penerangan yang cukup di tempat kerja agar terhindarnya kesalahan kerja, selain itu perlunya didukung pelayanan penyediaan fasilitas dan kebutuhan karyawan.

d. Pemberian Pelayanan Kesehatan Kerja

Selain keadaan lingkungan kerja yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Distribusi dan Teknik, kondisi fisik dan mental karyawan juga perlu diperhatikan tanpa kondisi yang fit karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Salah satu bentuk layanan kesehatan bagi karyawan adalah dengan diberikannya jaminan Askes yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan dan sebagai sumber profit bagi perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang melakukan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.7 : Tanggapan responden Tentang Pemberian Pelayanan Kesehatan Kerja di PT. PLN Ranting Bangkinang

| No | Kriteria | Tanggapan Responden | | | Jumlah (%) |
|----|-------------------------------|---------------------|---------------|---------------|----------------|
| | | Baik | Cukup Baik | Kurang Baik | |
| 1) | Menyediakan dokter perusahaan | 14 (29,17) | 24 (50,00) | 10 (20,83) | 48 (100,00) |
| 2) | Terdapat klinik kesehatan | 18 (37,50) | 20 (41,67) | 10 (20,83) | 48 (100,00) |
| 3) | Terdapat jaminan Askes | 20 (41,67) | 18 (37,50) | 10 (20,83) | 48 (100,00) |
| | Jumlah | 52 | 62 | 30 | 144 |
| | Rata-rata | 17 | 21 | 10 | 48 |
| | Persentase | 35,41 | 43,75 | 20,84 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian Lapangan, 2013

Dari hasil penelitian dapat dilihat tanggapan responden penelitian tentang melakukan penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk tanggapan baik ditanggapi sebanyak 16 orang atau 33,33%, untuk tanggapan cukup baik ditanggapi sebanyak 23 responden atau 47,92% dan tanggapan kurang baik ditanggapi sebanyak 9 responden atau 18,75%.

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden penelitian tentang memberikan pelayanan kesehatan untuk tanggapan baik ditanggapi sebanyak 17 orang atau 35,41%, untuk tanggapan cukup baik ditanggapi sebanyak 21 responden atau 43,75% dan tanggapan kurang baik ditanggapi sebanyak 10 responden atau 20,84%.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan tanggapan responden didominasi tanggapan cukup baik mengindikasikan bahwa pelayanan kesehatan akan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh responden dimana responden akan merasa fit dan sehat dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai K3 berikut akan penulis sajikan tabel rekapitulasi dari hasil penelitian pada tabel berikut ini :

Tabel III.8 : Rekapitulasi Tentang Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mengurangi Kecelakaan Karyawan Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN Ranting Bangkinang

| No | Indikator | Tanggapan Responden | | | Jumlah (%) |
|----|----------------------------|---------------------|------------|-------------|------------|
| | | Baik | Cukup Baik | Kurang Baik | |
| 1 | Membuat kondisi kerja yang | 18 | 22 | 8 | 48 |

| | | | | | |
|---|--|---------------|---------------|---------------|----------------|
| | aman | (37,50) | (45,83) | (16,67) | (100,00) |
| 2 | Melakukan pencegahan-pencegahan kecelakaan | 19 (39,58) | 21 (43,75) | 8 (16,67) | 48 (100,00) |
| 3 | Penciptaan lingkungan kerja yang sehat | 16 (33,33) | 23 (47,92) | 9 (18,75) | 48 (100,00) |
| 4 | Memberikan pelayanan kesehatan | 17 (35,42) | 21 (43,75) | 10 (20,83) | 48 (100,00) |
| | Jumlah | 70 | 87 | 35 | 192 |
| | Rata-rata | 18 | 22 | 8 | 48 |
| | Persentase | 37,50 | 45,83 | 16,67 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian Lapangan, 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden penelitian tentang Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mengurangi Kecelakaan Karyawan (Kasus Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN Bangkinang) untuk tanggapan baik ditanggapi sebanyak 18 orang atau 37,50%, untuk tanggapan cukup baik ditanggapi sebanyak 22 responden atau 45,83% dan tanggapan kurang baik ditanggapi sebanyak 8 responden atau 16,67%.

Berdasarkan tabel diatas seperti yang telah disimpulkan bahwa secara keseluruhan progma K3 sudah dilakukan dan sudah dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan kriteria yang sudah dibutuhkan untuk keberhasilan pelaksanaan program K3, namun masih ada beberapa hal yang masih belum dilaksanakan karena adanya keterbatasan beberapa hal.

Dari tabel diatas dapat dilihat sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik, dari hasil penelitian dapat dikatakan pemberian suatu fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja kepada tenaga kerja adalah merupakan suatu proses pembelajaran terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, dan program keselamatan dan kesehatan kerja ini harus dilakukan secara terus menerus dengan tujuan perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan secara langsung dapat dijadikan proses pendidikan kepada tenaga kerja dan diharapkan nantinya tenaga kerja akan menunjukkan suatu prestasi kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan dalam setiap bidang kerja.

Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mengurangi Kecelakaan Karyawan

Dalam pelaksanaan keselamatan Kesehatan kerja karyawan khususnya karyawan Bagian Teknik dan distribusi mengalami berbagai hambatan yaitu :

1. Kurangnya kesadaran dari karyawan atas resiko pekerjaan mereka, selain itu pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan tidak mendapat tanggapan dari karyawan karena karyawan menilai bahwa dengan adanya pengawasan artinya pihak PT. PLN kurang memberikan kepercayaan yang besar kepada mereka.

2. Kemalasan karyawan dalam menggunakan alat-alat pengaman untuk menghindari resiko kecelakaan dalam bekerja seperti safety belt saat berada diketinggian dan sarung tangan untuk tegangan tinggi.
3. Pendidikan dan latihan kerja bagi karyawan khususnya karyawan bagian teknik dan distribusi membutuhkan modal yang cukup besar bagi pihak PT. PLN karena pendidikan dan latihan yang dilakukan harus dilakukan dilapangan.
4. Masih kurangnya alat-alat pengaman yang dimiliki sehingga penggunaan alat-alat tersebut terbatas

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat tanggapan responden penelitian tentang Pelaksanaan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mengurangi Kecelakaan Karyawan (Kasus Bagian Teknik dan Distribusi PT. PLN Bangkinang) sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup baik, dari hasil penelitian dapat dikatakan pemberiaan suatu fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja kepada tenaga kerja adalah merupakan suatu proses pembelajaran terhadap kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja, dan program keselamatan dan kesehatan kerja ini harus dilakukan secara terus menerus dengan tujuan perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam bekerja.
2. Adapun hambatan-hambatan yang dilalui dalam pelaksanaan K3 PT. PLN Ranting Bangkinang adalah : Kurangnya minat karyawan untuk dilakukannya pengawasan karena karyawan menilai bahwa dengan adanya pengawasan artinya pihak PT. PLN kurang memberikan kepercayaan yang besar kepada karyawan, Kemalasan karyawan dalam menggunakan alat-alat pengaman untuk menghindari resiko kecelakaan, pendidikan dan latihan kerja bagi karyawan bagian teknik membutuhkan modal yang cukup besar, masih kurangnya alat-alat pengaman yang dimiliki sehingga penggunaan alat-alat tersebut terbatas.

Saran-Saran

1. Para pimpinan selaku pengawas yang akan mengawasi keselamatan kerja karyawannya sebaiknya mengadakan inspeksi langsung ke lapangan untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja, cara-cara kerja karyawan yang kurang disiplin sehingga menimbulkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
2. keselamatan kerja karyawannya.
3. Bagi karyawan yang kurang disiplin sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan hendaknya diberikan sanksi yang tegas, sehingga tidak mengurangi kesalahan.
4. Perlunya perhatian yang lebih maksimal dari pimpinan selaku pengawas terhadap pemeliharaan kesehatan dan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita
- Barthos, Basir, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Bumi Aksara, Jakarta
- Fathoni, Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Flipp B, Edwin, 2001, *Personnel Management*, Diterjemahkan oleh Moh. Massud, FE UGM, Yogyakarta, Edisi Revisi
- Gomesz, Faustino Cordoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2000, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I, BPFE, Yogyakarta
- _____, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Harsono, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPFE UMY, Yogyakarta
- Kisdarto, Atmosoeparto, 2000, *Produktivitas*, Ghalia, Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, 2002, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- _____, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, 2003, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moekdijat, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Gunung Agung, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nurmansyah, SR, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press, Pekanbaru
- Priyono Tjiptoherijanto, 2003, *Manajemen Ketenaga Kerjaan*, Toko Gunung Agung, Jakarta

Riva'i, Veithzzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Murai Kencana, Jakarta

Rowland, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Siagian, SP, 2001, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta Jakarta

Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabetha, Jakarta

Suma'mur, PK., 2000, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kebakaran*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta