



Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai PT PLN UP3 Semarang

Dwi Wijayanti

Universitas Semarang

dwiwijayanti900@gmail.com

Maria Augustine Graciafernandy

Universitas Semarang

gracefernandy@gmail.com

Moeljono¹

Universitas Semarang

sastro@usm.ac.id

Author Korespodensi : sastro@usm.ac.id

Abstrac. This study aims to analyze and describe the Occupational Safety and Health (K3) program implemented by PDKB PT. PLN (Persero) UP3 Semarang. The program is an effort to create a healthy and safe work environment, so as to reduce the number of work accidents or negligence which result in demotivation and work productivity deficiencies. This research is descriptive qualitative research. By taking respondents from several sources who are considered worthy of being research sources. The results of the research are that the program for implementing work safety and occupational health (K3) is carried out optimally so as to minimize the occurrence of occupational hazard risks including the availability of health clinics, medical examinations, K3 training and the use of Personal Protective Equipment. This OSH program still addresses some of the obstacles encountered which may affect the implementation of Occupational Safety and Health, namely they are still being discovered, so there is a need for a more intense understanding in applying the training program.

Keywords: Safety, Health, Security, Work, Training

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendiskripsikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh PDKB PT. PLN (Persero) UP3 Semarang. Program tersebut merupakan Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi angka kecelakaan kerja atau kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Dengan mengambil responden beberapa narasumber yang dianggap layak untuk menjadi narasumber penelitian. Adapun hasil penelitian adalah program penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dilakukan dengan optimal sehingga meminimalisir terjadinya resiko bahaya pekerjaan meliputi tersedia klinik kesehatan, diadakan pemeriksaan kesehatan, adanya pelatihan K3 dan penggunaan Alat Pelindung Diri. Program K3 ini masih menunjukan beberapa kendala yang dihadapi yang dapat mempengaruhi penerapan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yaitu masih ditemukan, sehingga prlu adanya pemahaman yang lebih intens dalam mengaplikasi program pelatihan tersebut.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, Kerja, Pelatihan

Pendahuluan

Seiring berkembangnya globalisasi, perusahaan dituntut untuk bisa meningkatkan produktifitas sumber daya manusia agar mampu berkembang dan bertahan untuk jangka waktu panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena manusialah yang bergerak dalam setiap kegiatan pada perusahaan. (Marwansyah, 2014) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Setiap organisasi mempunyai harapan maupun keinginan agar setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehingga dapat mengurangi probilitas kecelakaan kerja.

Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum 80 – 85 persen disebabkan faktor manusia yang *unsafe action* (Tarwaka, 2015). *Unsafe action* yaitu tindakan yang salah dalam bekerja dan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan (*human error*), biasanya terjadi karena ketidak seimbangan fisik tenaga kerja dan kurangnya pendidikan. Sedangkan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau kondisi peralatan kerja yang berbahaya (*unsafe condition*) yang kurang memenuhi standar. Kedua hal tersebut menjelaskan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Tarwaka, 2015). (Slamet, 2012), keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya kecelakaan kerja selama melakukan perkerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja.

(Slamet, 2012) terdapat empat unsur yang dapat menunjang keselamatan kerja yaitu, adanya unsur keamanan dan keselamatan kerja, adanya kesaradan dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja, teliti dalam bekerja, melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah dimensi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari – hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas industri.

Dalam upaya memperkecil tingkat kecelakaan kerja, pihak perusahaan diwajibkan meningkatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja dan mengadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) Pelatihan keselamatan dan kesehatan merupakan bagian penting dari program pencegahan. Dengan adanya pelatihan/ sertifikasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan knowledge, skill, attitude, dan dapat memberikan contoh rekan kerjanya mengenai keselamatan kerja, sehingga harus dirancang sesuai atau spesifik dengan kebutuhan masing-masing pekerja.

PT. PLN (Persero) UP3 Semarang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyalur energi listrik. PT. PLN (Persero) memiliki pasukan khusus Tim Pekerjaan Dalam Bertegangan (PDKB) yang bertugas berugas melakukan pemeliharaan, perbaikan, dan penggantian isolator konduktor maupun komponen lainnya pada jaringan listrik. Mereka memiliki kemampuan khusus dan beresiko tinggi untuk bekerja tanpa harus memadamkan aliran listrik.

Study Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut (Sinambela, 2016) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut (Handoko, 2012) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berkontribusi didalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3)

(Mangkunegara, 2016) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang berarti bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja.

(Tribowo, 2013) adapun unsur-unsur penunjang keselamatan kerja diantaranya: (a) Adanya unsur-unsur keamanan dan keselamatan kerja, (b) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja. (c) Teliti dalam bekerja. (d) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja. Lebih lanjut (Bhastary & Suwardi, 2018), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik.

(Tribowo, 2013) ada beberapa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut (a) Memelihara lingkungan kerja yang sehat. (b) Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan. (9) Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja. (d) Memelihara moral, mencegah dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja. (e) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan. (f) Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan memiliki tiga tujuan dalam pelaksanaannya berdasarkan (Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, 1970) diantaranya: (a) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja. (b) Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. (c) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

Pencegahan dan Penanggulangan Kecelakaan Kerja

(Sucipto, 2014) Berpendapat bahwa untuk mencegah kecelakaan kerja sangatlah penting di perhatikannya “Keselamatan Kerja”. Keselamatan kerja pada hakekatnya adalah usaha manusia dalam melindungi hidupnya dan yang berhubungan dengan itu, dengan melakukan tindakan preventif dan pengaman terhadap terjadinya kecelakaan kerja ketika sedang bekerja. Selanjutnya (Sopiah & Sangadji, 2018) Pelatihan keselamatan dan kesehatan merupakan bagian penting dari program pencegahan. Dengan adanya pelatihan/ sertifikasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan *knowledge, skill, attitude*, dan dapat memberikan contoh rekan kerjanya mengenai keselamatan kerja, sehingga harus dirancang sesuai atau spesifik dengan kebutuhan masing-masing pekerja.

Selanjutnya (Sopiah & Sangadji, 2018) pemeriksaan keselamatan dan kesehatan dirancang untuk memeriksa area tertentu dari organisasi untuk menemukan dan menentukan kesalahan pada sistem, peralatan, pabrik atau mesin, atau kesalahan operasional yang mungkin membahayakan kesehatan atau sumber kecelakaan. Permenaker No. 02 tahun 1980, pemeriksaan kesehatan berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada waktu-waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter.

Alat Pelindung Diri

(Suwardi & Daryanto, 2018), Alat pelindung diri juga biasa disebut dengan *Personal Protective Equipment* (PPE) dalam dunia industri adalah peralatan yang digunakan seluruh karyawan tanpa terkecuali untuk melindungi diri terhadap potensi bahaya kecelakaan kerja. APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai dengan tingkat bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang-orang disekitarnya. Dengan jenis-jenis alat pelindung diri yang dikemukakan oleh (Suwardi & Daryanto, 2018) terdiri dari alat pelindung kepala, alat pelindung mata dan muka, alat pelindung telinga, alat pelindung pernafasan, alat pelindung tangan, alat pelindung kaki, alat pelindung jatuh perorangan, dan pelampung.

Dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ada beberapa dasar hukum yang sering menjadi acuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain: (a) (Undang-Undang Dasar 1945, 1945) pasal 27 ayat 2 setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan”. Bahwa yang dimaksud pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi dan memungkinkan tenaga kerja tetap sehat dan selamat sehingga dapat hidup dengan layak sesuai martabat manusia. (b) (Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, 1970) undang-undang ini memuat anatara lain ruang lingkup pelaksanaan keselamatan kerja, syarat keselamatan kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, kewajiban pengurus dan ketentuan penutup (ancaman pidana) dan lai-lain. Dan (c) (Peraturan Pemerintah No 50, 2012) tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. (Sugiyono, 2016) metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. (Nazir, 2014) penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang diteliti. (Sukmadinat, 2011), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi kepustakaan/dokumentasi. Sedangkan pemilihan informan menggunakan Teknik purposive sampling. Menurut (Arikunto, 2006), purposive sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara mendalam kepada tiga orang informan, yaitu Pimpinan PT. PLN Persero cabang Semarang, kemudian kepada Karyawan PT. PLN Persero cabang Semarang, dan terakhir kepada konsumen PT. PLN Persero cabang Semarang.

Melalui wawancara, akan diketahui lebih dalam mengenai implementasi pelaksanaan program K3 yang dilakukan oleh PT. PLN Persero cabang Semarang. Susan Stainback dalam (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi. Menurut Marshall dalam (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa, *“through observation, the researcher learn behavior and the meaning attached to those behavior”*.

Studi pustaka, menurut (Nazir, 2014) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan.

Pembahasan

Penerapan K3 pada karyawan wajib dilakukan dan diatur oleh (Undang-Undang Tentang Keselamatan Kerja, 1970) Keselamatan Kerja. Undang-undang ini memuat antara lain ruang lingkup pelaksanaan keselamatan kerja, syarat keselamatan kerja kewajiban memasuki tempat kerja, kewajiban pengurus dan ketentuan penutup (ancaman pidana) dan lain-lain. Penerapan K3 pada karyawan khususnya teknisi PDKB merupakan hal wajib yang dilakukan oleh perusahaan guna menjamin keamanan dan kesehatan para teknisi. Dalam pelaksanaan pekerjaan, teknisi PDKB memakai 2 macam metode yaitu metode berjarak, pada metode ini pekerja berada di luar daerah terlarang dalam hubungan struktur bertegangan di tempat kerja. Pekerjaan ini dilakukan dengan alat yang dipasang pada ujung galah berisolasi atau tali yang berisolasi dan sentuh langsung, Pada metode ini penanganan kabel listrik bertegangan menengah 20 KV tanpa harus dilakukan pemadaman. Namun para petugas diproteksi dengan alat-alat isolasi listrik yang memadai sesuai dengan standar. Dilihat dari situasi kerja teknisi PDKB di atas, keselamatan pekerja harus menjadi prioritas utama. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilakukan dengan memberikan pengarahan, pelatihan, dan pemberian fasilitas-fasilitas untuk mendukung pekerjaan karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(Sopiah & Sangadji, 2018), pelatihan keselamatan dan kesehatan merupakan bagian penting dari program pencegahan. Adanya pelatihan/sertifikasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan *Knowledge, Skill, Attitude*, dan dapat memberikan contoh rekan kerjanya mengenai keselamatan kerja, sehingga harus dirancang sesuai atau spesifik dengan kebutuhan masing-masing pekerja. Pelatihan yang diterima teknisi PDKB PT. PLN (Persero) UP3 Semarang diantaranya K3 umum, K3 Ketinggian, dan diklat pelaksana PDKB. Pelatihan yang diterima jangka waktu periode satu tahun sekali. Pengawas K3 juga mendapatkan pelatihan khusus yaitu pelatihan penyelia PDKB sentuh langsung dan berjarak, pelatihan ini diterima pengawas K3 periode sekali seumur hidup.

Pemeriksaan Kesehatan dan Tersedia Fasilitas Kesehatan

(Sopiah & Sangadji, 2018) pemeriksaan keselamatan dan kesehatan dirancang untuk memeriksa area tertentu dari organisasi untuk menemukan dan menentukan kesalahan pada sistem, peralatan, pabrik atau mesin, atau kesalahan operasional yang mungkin membahayakan kesehatan atau sumber kecelakaan. (Mangkunegara, 2016), program kesehatan kerja bertujuan untuk menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, emosi, mental, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Pemeriksaan kesehatan untuk karyawan di PT. PLN (Persero) Unit pelaksana pelayanan pelanggan Semarang telah dilakukan secara berkala satu tahun sekali. Perusahaan juga menyediakan klinik kecil di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Semarang.

Penggunaan Alat Pelindung Diri

Agar mencapai keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan harus memberikan alat-alat keselamatan yang memadai untuk karyawannya. Menurut (Suwardi & Daryanto, 2018), alat pelindung diri juga biasa disebut dengan *Personal Protective Equipment* (PPE) dalam dunia industri adalah peralatan yang digunakan seluruh karyawan tanpa terkecuali untuk melindungi diri terhadap potensi bahaya kecelakaan kerja. APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai dengan tingkat bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang-orang disekitarnya.

Alat Pelindung Diri yang disediakan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Semarang meliputi helm, kacamata, sarung tangan sepatu safety, dan body harness. Untuk peralatan pekerjaan khusus seperti di PDKB juga telah disediakan seperti : (a) Pakaian Kerja Lapangan PDKB, Terbuat dari bahan yang tidak mudah terbakar dan nyaman serta aman digunakan oleh pelaksana PDKB. (b) Pelindung Kepala, Helm terbuat dari bahan isolasi sintetis, dilengkapi dengan ikat kepala yang dapat diatur dan dengan tali dagu, yang dirancang untuk memberikan perlindungan mekanis dan listrik untuk kepala. Pelindung ini berfungsi untuk melindungi kepala secara mekanis dan memiliki kemampuan insulasi sesuai acuan standar ujinya. (c) Perangkat Pencegah Jatuh, Bekerja di ketinggian setiap pelaksana PDKB TM haruslah dilengkapi dengan perangkat pencegah jatuh. Jenis perangkat pencegah jatuh yang digunakan menyesuaikan dengan lantai kerja tempat pelaksana bekerja. Untuk lokasi kerja pada lantai tidak tetap (tangga) maka kelengkapan perangkat pencegah jatuh antara lain *Full Body Harnes*, Sabuk pencegah jatuh dan perangkat penahan jatuh menggunakan tali ganda dengan pengait dan peredam kejut (*double lanyard with hook and absorber*). (d) Pelindung mata anti UV, Material pelindung mata anti UV seminimal mungkin terdapat kandungan

logam. Kacamata dengan lensa dan bingkai bahan sintetis yang tahan pecah, melindungi mata terhadap beberapa bahaya dari busur listrik seperti sinar ultraviolet, partikel logam cair, panas, dan lain- lain. Kacamata ini berfungsi untuk memberikan kemampuan melindungi mata dari paparan sinar UV dan debu. (e) Pelindung kaki. Sepatu isolasi terbuat dari bahan isolasi fleksibel dengan sol non- slip, yang dirancang untuk memberikan perlindungan terhadap sengatan listrik. Sepatu ini mampu melindungi kaki secara mekanis dan memiliki kemampuan insulasi minimal sesuai tegangan kerja PDKB TM. dan (f) Pelindung Tangan. Pelindung tangan non insulasi yang tidak digunakan untuk menyentuh jaringan tegangan menengah harus mampu melindungi tangan pekerja PDKB dari kemungkinan lecet dan tergores. Pelindung tangan insulasi seperti insulating gloves, insulating sleeves dan insulating jacket memiliki kemampuan insulasi sesuai tegangan kerja PDKB TM.

Secara umum penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PDKB PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Semarang sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan peraturan Undang-Undang no. 1 Tahun 1970. Kendala di lapangan yang dirasa dapat mempengaruhi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah masih ditemukan petugas PDKB yang berusia 35 tahun keatas melakukan pemeliharaan langsung, sebaiknya petugas yang melakukan pemeliharaan langsung adalah mereka yang berusia 25-35 tahun sesuai dengan hasil penelitian Sri Mulyani (2020). Tenaga kerja lapangan yang relatif muda dan berusia 25-35 tahun akan lebih efektif dan lebih cepat saat melakukan pekerjaan.

Pada dasarnya semakin meningkatnya usia dan pengalaman kerja akan semakin meningkatkan kemampuan, penghargaan, percaya diri dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, usia juga akan mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Jika pekerja relatif muda, mereka dianggap mampu melakukan pekerjaan berat dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, karena dianggap lebih mudah lelah dan kurang mampu bergerak dengan kelincahan dan kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Berdasarkan kendala yang telah dijabarkan, hasil pengamatan menunjukkan bahwa PT. PLN (persero) UP3 Semarang selalu mengedepankan akan keselamatan dan kesehatan para pekerjanya. Dalam setiap minggunya akan ada tentang laporan kesehatan terutama untuk para pasukan PDKB. Anggota PDKB yang berusia 40 tahun keatas diwajibkan melaporkan kondisi fisik jika mulai kelelahan, sakit mendadak dan terjadi cidera saat melakukan pekerjaan. Bagi para untuk para personil yang berusia 25-35 tahun diwajibkan membuat jadwal pekerjaan kemudian dimintakan persetujuan kepada unit PLN terkait.

Mereka akan melakukan pekerjaan sesuai jadwal pekerjaan yang telah disetujui, hal ini agar tidak terjadinya kekosongan anggota saat terjadi masalah kelistrikan dilapangan yang berakibat personil berusia lanjut yang harus terjun kelapangan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi untuk personil yang berusia muda antara lain dengan memberikan diklat pelatihan. Untuk petugas lapangan yang berusia 40 tahun ke atas dapat diberikan beban tugas perbaikan sesuai dengan kondisi fisik saat itu.

Kesimpulan

Program pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Semarang. Merupakan aspek yang perlu diperhatikan pada perusahaan dalam meningkatkan jaminan dan kesejahteraan pekerja, dengan memahami Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan tenaga kerja yang baik. PT. PLN (Persero) UP3 Semarang telah menerapkan pelatihan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dengan optimal diharapkan akan meminimalisir terjadinya resiko bahaya pekerjaan.

Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Penerapan program pelatihan K3 pada karyawan khususnya teknisi PDKB merupakan hal wajib yang dilakukan oleh perusahaan guna menjamin keamanan dan kesehatan para teknisi. Dalam pelaksanaan pekerjaan, teknisi PDKB memakai 2 macam metode yaitu (a) Metode Berjarak, Pada metode ini pekerja berada di luar daerah terlarang dalam hubungan struktur bertegangan di tempat kerja. Pekerjaan ini dilakukan dengan alat yang dipasang pada ujung galah berisolasi atau tali yang berisolasi dan (b) Metode Sentuh Langsung, merupakan metode penanganan kabel listrik bertegangan menengah 20 KV tanpa harus dilakukan pemadaman. Namun para petugas diproteksi dengan alat-alat isolasi listrik yang memadai sesuai dengan standar keselamatan.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan akan tercapai jika perusahaan mendukung pelaksanaannya dan karyawan menerapannya dengan baik. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan untuk para teknisi PDKB adalah sebagai berikut: (a) Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. K3 adalah pelatihan yang diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pekerja mengenai K3. Pelatihan ini juga berkaitan tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan dan pengetahuan tentang bahaya-bahaya yang ada di sekitar mereka dan pencegahannya. Pelatihan yang diterima teknisi PDKB

PT. PLN (Persero) UP3 Semarang diantaranya K3 umum, K3 Ketinggian, dan diklat pelaksana PDKB. Pelatihan diadakan secara berkala, sekali dalam setahun. Para Pengawas K3 juga akan mendapatkan pelatihan penyelia PDKB sentuh langsung dan berjarak dimana pelatihan ini diterima pengawas K3 periode sekali seumur hidup. (b) Pemeriksaan Kesehatan dan Tersedia Fasilitas Kesehatan, Pemeriksaan kesehatan untuk karyawan di PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Semarang telah dilakukan secara berkala satu tahun sekali. Perusahaan juga menyediakan klinik kecil di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Semarang. (c) Penggunaan Alat Pelindung Diri, Alat Pelindung Diri yang disediakan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Semarang meliputi pakaian kerja lapangan, helm, kacamata, sarung tangan sepatu safety, dan body harness.

Reference

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. . PT. Rineka Cipta.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 7(1).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. . PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Gahlia.
- Undang-Undang Dasar 1945, Pub. L. No. 27 (1945).
- Undang-Undang Tentang keselamatan Kerja, Pub. L. No. 1/1970, Pemerintah Republik Indonesia (1970).
- Peraturan Pemerintah No 50, Pub. L. No. 50, Pemerintah Republik Indonesia (2012).
- Sinambela, L. Polkat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (1st ed.). Bumi Aksara.
- Slamet. (2012). *Pengertian Tentang Keselamatan Kerja*. Pustaka Pelajar.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (1st ed.). CV Andi Offset.
- Sucipto, CD. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Sukmadinat, N. S. (2011). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.

- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. (1st ed., Vol. 1). Gava Media.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tribowo, C. (2013). *Manajemen pelayanan keperawatan di Rumah Sakit*. . Trans Info Media.