

**ANALISIS MASLAHAH PADA PENERAPAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN (Persero) ULP DOLOPO**

SKRIPSI



Oleh:

Wahyu Widianarta
NIM.210715104

Pembimbing:

IZA HANIFUDDIN, Ph.D.
NIP.196906241998031002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO**

2022

**ANALISIS MASLAHAH PADA PENERAPAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN (Persero) ULP DOLOPO**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi sebagian syarat guna memperoleh gelar sarjana
program strata satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oleh:

Wahyu Widianarta
NIM.210715104

Pembimbing:

IZA HANIFUDDIN, Ph.D.
NIP.196906241998031002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

PONOROGO

2022

ABSTRAK

Widianarta, Wahyu. *Analisis Masalah pada Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo.* Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah (ES) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing **Iza Hanifuddin, Ph.D**

Kata Kunci: Masalah, Penerapan K3, PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai akibat penggunaan teknologi pasti ada. Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi sumber daya manusianya. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis penerapan masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang telah diterapkan pada PT PLN (Persero) ULP Dolopo Madiun. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kajian pustaka dan wawancara dengan sumber karyawan terkait.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Dolopo secara umum baik. Adanya himbauan, perhatian maupun pengawasan dari pihak perusahaan terhadap karyawan. Adapun dari segi masalah juga diperhatikan. Hanya saja terkait pelaksanaan adapula beberapa karyawan tidak memperdulikan. Sehingga tercapainya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja secara masalah tidak hanya dari usaha perusahaan. Namun demikian juga perlu adanya kerjasama antar karyawan.



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Wahyu Widianarta

NIM : 210715104

Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Masalah pada Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Ponorogo, 13 Juni 2022

Mengetahui,

Kajur/Kaprodi



DR. LUHUR PRASETIYO, M.E.I

NIP.197801122006041002

Menyetujui,

Pembimbing



IZA HANIFUDDIN, Ph.D.

NIP.196906241998031002






LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Analisis Masalah pada Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo
Nama : Wahyu Widianarta
NIM : 210715104
Jurusan : Ekonomi Syariah


Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.


DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang	:	
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.		
NIP. 197801122006041002		()
Penguji I	:	
Unun Roudlotul Janah, M.Ag.		
NIP. 197507162005012004		()
Penguji II	:	
Iza Hanifuddin, Ph.D.		
NIP. 196906241998031002		()

Ponorogo, 13 Juni 2022

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Widianarta
NIM : 210715104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Masalah pada Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 14 Juni 2022

Penulis



Wahyu Widianarta

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Widianarta

NIM : 210715104

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi

“ANALISIS MASLAHAH PADA PENERAPAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN (Persero) ULP DOLOPO”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 10 Mei 2022

Pembuat Pernyataan,



Wahyu Widianarta

NIM 210715104

Daftar Isi

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar.....	viii
Pedoman Transliterasi.....	x
Daftar Isi.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Studi Penelitian Terdahulu.....	8
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II KAJIAN TEORI.....	18
A. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	18
B. Konsep Masalah	32
C. Faktor Pendukung dan Penghambat	38

BAB III PAPARAN DATA MASLAHAH PADA PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) ULP DOLOPO	41
A. Gambaran Umum PT PLN (Persero)	41
B. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo.....	49
BAB IV ANALISA.....	59
A. Penerapan SOP (Standart Operating Prosedures) dalam Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo	59
B. Pelaksanaan Progam Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Rangka Meminimalkan Kecelakaan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dalam Perspektif Konsep Maslahat	60
C. Faktor Penghambat dan Pendukung	62
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	66
C. Keterbatasan Penelitian	67
Daftar Pustaka.....	68
Lampiran.....	71
Riwayat Hidup	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang berkembang dan memiliki teknologi modern sudah seharusnya memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya, agar mereka dapat menjadi karyawan yang bisa bermanfaat baik tenaga maupun pikirannya guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia karyawan adalah unsur yang sangat penting dalam kegiatan sebuah perusahaan, untuk itu perusahaan harus berupaya meningkatkan kualitas karyawannya. Perusahaan diharapkan memberikan perhatian yang serius terhadap peningkatan kualitas dan kedisiplinan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.¹

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pemberdayaan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan nasional.² Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

¹ Gede Widayana dan Gede Wiratmaja, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 2.

² *Ibid*, 2.

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tentunya tidak lepas dari yang namanya risiko yang dapat mengakibatkan suatu kerugian, entah itu kecil ataupun besar. Menanggapi hal tersebut tentunya perlu adanya penanganan agar dapat terhindar dari suatu risiko atau minimal dapat memperkecil risiko yang diterima. Pada perusahaan-perusahaan yang memungkinkan adanya bahaya dari karakteristik pekerjaan yang dilakukan atau objek yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja penanganan risiko sangatlah perlu diperhatikan, salah satu risiko yang terjadi yaitu dapat berakibat kepada para pekerja atau karyawan. Oleh karena itu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan.³

Adapun beberapa alasan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari aspek manusiawi, ekonomi, undang-undang dan peraturan pemerintah, serta nama baik perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dimana dengan membiarkan terjadinya kecelakaan kerja tanpa berusaha melakukan sesuatu untuk memperbaiki keadaan tersebut, merupakan suatu tindakan yang sangat tidak manusiawi. Hal ini dikarenakan kecelakaan yang terjadi tidak hanya berakibat kepada korban, akan tetapi juga mengakibatkan penderitaan kepada keluarganya. Oleh karena suatu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman.

³ *Ibid*, 2.

2. Undang-undang dan peraturan dikeluarkan oleh pemerintah atau suatu organisasi bidang keselamatan kerja dengan pertimbangan bahwa masih banyak kecelakaan kerja yang mungkin terjadi walaupun dengan semakin meningkatnya pembangunan dengan menggunakan teknologi modern.
3. Setiap kecelakaan kerja yang terjadi akan menimbulkan kerugian ekonomi, seperti kerusakan mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan biaya untuk santunan kecelakaan. Oleh karena itu dengan melakukan langkah-langkah pencegahan kecelakaan, selain dapat mencegah terjadinya cedera pada pekerja, kontraktor juga dapat menghemat biaya yang harus dikeluarkan.
4. Suatu perusahaan yang mempunyai reputasi yang baik dapat meningkatkan kemampuannya dalam bersaing dengan perusahaan lain. Reputasi atau citra perusahaan juga merupakan sumber daya penting terutama bagi industri jasa, termasuk jasa perhotelan dan konstruksi, karena berhubungan dengan kepercayaan dari pemberi tugas/ pemilik proyek. Prestasi bagus dalam hal keselamatan kerja perusahaan akan mendukung reputasi dari perusahaan tersebut, sehingga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan secara tidak langsung.⁴

H. W. Heinrich mengeluarkan suatu konsep yang dikenal dengan Teori Domino. Konsep Domino ini memberikan perhatian terhadap kecelakaan yang terjadi. Berdasar Teori Domino, kecelakaan kerja dapat

⁴ *Ibid*, 2.

terjadi karena adanya kekurangan dalam lingkungan kerja dan atau kesalahan dari para tenaga kerja.⁵ Dalam proses perkembangannya, konsep ini mengenal kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman. Pada awal pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, konsep yang dikembangkan masih bersifat *kuratif* terhadap kecelakaan kerja yang terjadi. Bersifat *kuratif* disini dalam arti konsep keselamatan dan kesehatan kerja baru dilaksanakan setelah terjadi kecelakaan kerja. Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yang seharusnya adalah bersifat pencegahan terhadap adanya kecelakaan. Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja secara preventif menegaskan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi merupakan suatu kegagalan dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yang berakibat pada kerugian yang tidak sedikit bagi perusahaan dan tenaga kerja. Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pendekatan modern mulai selangkah lebih maju dengan diperhatikannya dan dimasukkannya keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari manajemen perusahaan dimana hal ini mulai didasari dari fakta bahwa kecelakaan kerja yang terjadi mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan.⁶

Adapun objek penelitian yang akan diteliti yaitu mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT PLN (Persero) ULP Dolopo. PT PLN (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang menangani seluruh aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam pelayanan

⁵*Ibid*, 4.

⁶*Ibid*, 4.

pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya. Struktur PLN dapat dirincikan sebagai berikut: Kantor Pusat PLN, Unit Induk dan/ atau Pusat-Pusat, Unit Pelaksana, serta Unit Layanan. Dalam hal ini PT PLN (Persero) ULP Dolopo termasuk ke dalam Unit Layanan yaitu unit di bawah unit pelaksana dengan ruang lingkup pembagian dari wilayah unit pelaksana.⁷

Dikarenakan merupakan suatu perusahaan yang menangani kelistrikan, tentunya PT PLN (Persero) ULP Dolopo juga akan menemui berbagai risiko yang dapat mengakibatkan kerugian. Salah satu penanganan risiko yang dapat dilakukan yaitu dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut harus dilakukan untuk penanggulangan akan adanya kecelakaan kerja, entah yang terjadi akibat kelalaian pekerja maupun objek pekerjaan.

Di dalam suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan risiko tentunya juga perlu sebuah antisipasi atau penanganan agar risiko tersebut dapat diminimalisir. Hal tersebut dapat berkaitan dengan konsep masalah yang pada dasarnya yaitu menarik manfaat dan menghindari mudarat. Adapun

⁷Wikipedia, “Perusahaan Listrik Negara,” https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara, diakses pada tanggal 03 Desember 2019, pukul 20.31 WIB).

menurut Al-Ghazali yaitu dimaksudkan untuk memelihara tujuan hukum islam. Adapun tujuan hukum islam tersebut yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda kemudian hal tersebut disebut dengan maslahat. Kebalikannya, setiap hal yang dapat merusak tujuan hukum islam diatas disebut mafsadat.⁸ Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan mengambil judul “Analisis Masalahah Pada Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tulisan ini difokuskan pada Analisis Masalahah Pada Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo. Jika diajukan dalam bentuk pertanyaan sub masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kemaslahatan penerapan SOP (*Standart Operating Prosedures*) dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo?
2. Bagaimana pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka meminimalkan kecelakaan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dalam perspektif konsep maslahat?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat penerapan progam keselamatan dan kesehatan kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo ditinjau dari segi maslahat?

⁸ Adiwirman Azwar dan Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Pesrsada. 2012). 318.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang berkenaan dengan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang kemaslahatan penerapan SOP (*Standart Operating Prosedures*) dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka meminimalkan kecelakaan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dalam perspektif konsep maslahat.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo ditinjau dari segi maslahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kajian penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan wacana dalam bahan penelitian lanjutan dan sebagai informasi yang sewaktu waktu dapat dikembangkan melalui diskusi atau seminar.

2. Manfaat Praktis

Kajian penelitian ini diharapkan wujud sumbangan kepada masyarakat, mahasiswa dan juga pihak PT. PLN (Persero) ULP Dolopo untuk perkembangan pemberian informasi dan acuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh A. Haslindah, Jamaluddin dan Gita Saputri Kasman, 2017 dengan judul penelitian “Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Tello Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada PT PLN (Persero) sektor pembangkit Tello sudah memenuhi kriteria pelaksanaan SMK3 yang sesuai PP No 50/2012 dengan kriteria pelaksanaan SMK3 yang memuaskan. Kecelakaan dan penyakit yang terjadi pada PT PLN (Persero) sektor pembangkit Tello masih dialami pada karyawan. Meski demikian kecelakaan dan penyakit yang terjadi akibat kerja sudah terminimalisir terbukti dengan tingkat efektifitas SMK3 yang sudah memuaskan dengan terus dilakukan pengendalian dengan penerapan tingkat disiplin kerja oleh

semua karyawan pada PT PLN (Persero) Sektor Pembangkit Tello Makassar.⁹

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Augusta Andhin Pradana dan Indi Djastuti, 2017 dengan judul penelitian “Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tantangan yang Akan Dihadapi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam Upaya Mempertahankan Zero Accident”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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 di lapangan serta pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat melakukan observasi. Program K3 yang ada di PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara diantaranya yaitu 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 atau *outage* saat terjadi

⁹ A. Haslindah, Jamaluddin dan Gita Saputri Kasman, “Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Tello Kota Makassar”, ILTEK, 24 (2017), 1758.

overhaul ataupun pemeliharaan rutin alat-alat operasional yang ada pada unit 1-4.¹⁰

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh William Yanuarius, Tri Yuniningsih dan M. Mustam, 2013 dengan judul penelitian “Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Area Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) area Semarang dilihat dari fenomena-fenomena seperti, keadaan non-fisik lingkungan kerja yang sudah baik, keadaan fisik lingkungan kerja yang kurang baik, peralatan dan perlengkapan gedung dan pegawai yang sudah baik, dan kondisi fisik dan pemahaman pegawai yang kurang baik. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Semarang dapat disimpulkan bahwa masih kurang baik, hal tersebut didasarkan pada fenomena peralatan dan perlengkapan gedung dan pegawai yang sudah baik, namun dalam hal pengadaan dan prakteknya di lapangan masih kurang optimal.¹¹

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Elvira Hongadi dan Maria Praptiningsih, 2013 dengan judul penelitian “Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan K3 pada PT. Rhodian Manyar dapat terlihat dari adanya peraturan kesehatan dan

¹⁰ Augusta Andhin Pradana dan Indi Djastuti, “Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tantangan yang Akan Dihadapi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam Upaya Mempertahankan Zero Accident”, Diponegoro Journal of Management, 3 (2015), 11.

¹¹ William Yanuarius, Tri Yuniningsih dan M. Mustam “Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Area Semarang)”, Jurnal (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 7.

keselamatan kerja di perusahaan, adanya kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan yang ada, alat pelindung diri sudah menjadi bagian wajib dari pekerjaan karyawan, kondisi lantai selalu bersih, cahaya di area produksi mencukupi, tersedianya perlengkapan pemadam kebakaran, adanya layanan pertolongan pertama dan medis, jumlah toilet yang mencukupi, kebersihan kamar mandi yang selalu terjaga, adanya program-program terkait dengan K3 yang sudah disusun, adanya tanda arah di lokasi pabrik, tersedianya air minum bersih, adanya komitmen kesehatan dan keselamatan, adanya prosedur kerja yang jelas, adanya prosedur kegawatan dan adanya promosi kesehatan dan keselamatan.¹²

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Ahmad, 2019 dengan judul “Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Tirta Investama (AQUA) Solok tahun 2017”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Tirta Investama Solok telah terlaksana dengan baik, namun perusahaan belum menerapkan aturan dari pemerintah tentang penerapan SMK3, lemari penyimpanan APD telah penuh dan masih ada pekerja yang belum menggunakan APD saat bekerja.¹³

¹²Elvira Hongadi dan Maria Praptiningsing, “Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik”, *Agora*, 3 (2013), 1.

¹³ Fauzan Ahmad, “Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Tirta Investama (AQUA) Solok tahun 2017” dalam <http://scholar.unand.ac.id/24250/>, (diakses pada tanggal 27 Desember 2019, pukul 22.03 WIB).

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan semua data atau keadaan subyek/ objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung saat ini kemudian mencoba untuk memberikan pemecahan masalah.¹⁴ Dalam hal ini mengenai masalah pada penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo. Dengan demikian permasalahan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut dapat diminimalisir.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kancan kehidupan sebenarnya. Studi lapangan dilakukan guna mencari validitas data yang sesuai dengan permasalahan tentang peranan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu PT PLN (Persero) ULP Dolopo. Beralamatkan di Jalan Raya Ponorogo KM 14, Krajan, Dolopo, Kecamatan Dolopo, Kabupaten Madiun, kode pos 63174. Terletak 1 Km ke utara dari Pasar Dolopo atau 500 M ke selatan dari RSUD Dolopo. Dipilihnya PT PLN (Persero) ULP Dolopo dikarenakan

¹⁴ Restu Kartiko Widi. *Asas Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010). 84.

bidang pekerjaan perusahaan tersebut rentan akan adanya suatu risiko oleh karena itu dengan diadakannya penelitian ini dimaksudkan dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan supaya permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dicari solusinya.

3. Data dan Sumber Data

- a. Data Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT PLN (Persero) ULP Dolopo Data tersebut diperoleh melalui wawancara yang akan dilakukan dengan narasumber yang berhubungan dengan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo yaitu Ibu Suci Rinawati selaku bidang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut.
- b. Data mengenai tingkat kecelakaan kerja dan kemungkinan terjadinya sakit atau pegawai tidak sehat. Data tersebut diperoleh dari wawancara dengan pihak narasumber manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo, wawancara dengan beberapa karyawan terkait, observasi lapangan, serta melalui dokumen maupun arsip tentang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan metode yaitu :

- a. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁵ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data-data tertulis dari wawancara tersebut mengenai manajemen keselamatan dan kesehatan kerja kepada Ibu Suci Rinawati selaku Bidang Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja PT PLN (Persero) ULP Dolopo.

- b. Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan bukan berdasarkan perkiraan.¹⁶ Teknik ini digunakan peneliti untuk memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan terkait visi & misi, struktur organisasi, data pegawai, dan data keselamatan dan kesehatan kerja.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Analisis dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yaitu analisis data yang tidak berbentuk angka, tetapi berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih merupakan data-data yang verbal atau masih dalam keterangan-keterangan saja. Dalam penelitian kualitatif,

¹⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011). 231.

¹⁶ Basrowi & Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008). 158.

data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (*triangulasi*), dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Setelah penulis memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dari lapangan lalu penulis mengolahnya secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut.¹⁷

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan langkah-langkah analisis data, yaitu:

- a. *Data Reduction* (Reduksi Data) yaitu Data yang diperoleh dari lapangan perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.
- b. *Data Display* (Penyajian Data) yaitu sekumpulan informasi yang tersusun sedemikian rupa sehingga akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.
- c. *Conclusion* (Kesimpulan) yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan reduksi dan penyajian data yang ada dan disajikan secara detail dan rinci.

6. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk mengecek keabsahan data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan data

¹⁷ M. Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 62-64.

dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Ada beberapa jenis triangulasi, dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka supaya pembahasan skripsi ini dapat tersusun secara sistematis sehingga penjabaran yang ada dapat dipahami dengan baik, maka penulis membagi pembahasan menjadi lima bab, dan masing-masing bab terbagi kedalam beberapa sub bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan. Bab ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum, seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, dan lain-lain.

Bab II Landasan Teori. Bab ini menguraikan tentang landasan teori keselamatan dan kesehatan kerja dalam perspektif konsep masalah pelaksanaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo.

Bab III Paparan Data. Bab ini berisi tentang uraian objek penelitian, seperti profil PT. PLN (Persero) ULP Dolopo, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja PT. PLN (Persero) ULP Dolopo dalam perspektif konsep masalah.

Bab IV Pembahasan/Analisis. Analisis yang menjelaskan hasil analisis masalah pada penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo.

Bab V. Penutup. Bab yang paling akhir dari pembahasan skripsi ini. Bab ini berisi tentang kesimpulan sebagai jawaban dalam pokok permasalahan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN TEORI

Dalam penyusunan skripsi ini, terdapat beberapa kajian teori yang bisa diuraikan sebagai berikut:

A. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Pengertian Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.¹⁸

Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko Kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses

¹⁸ Rejeki, Sri. *Sanita, Hygiene dan Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)*. (Bandung : Rekayasa Sains, 2017). 18.

pengelolaan, rantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.¹⁹

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis ataupun usaha sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dalam pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek salah satunya yang berkaitan dengan aspek hukum. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan kecelakaan kerja yaitu

¹⁹ Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2017),22.

kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri.²⁰ Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.²¹

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003). 136.

²¹ Qomariyatus Sholihah dan Rahmi Fauzia. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sekolah*. (Malang: UB Press, 2015). 8.

hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.²²

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Kecelakaan kerja selain menjadi hambatan langsung, juga merugikan secara tidak langsung yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan lain-lain. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi, mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*), kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan/mengontrol risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*).²³

Kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan pada para pekerja. Sebagaimana kita ketahui produktifitas optimal dalam dunia pekerjaan merupakan dambaan dari setiap manager atau pemilik perusahaan, karena dengan demikian sasaran keuntungan akan dapat tercapai. Kesehatan

²² Qomariyatus Sholihah dan Rahmi Fauzia. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sekolah*. (Malang: UB Press, 2015). 8.

²³ Gede Widayana dan Gede Wiratmaja, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 6.

(*Health*) berarti derajat/ tingkat keadaan fisik dan psikologi individu.²⁴

Kesehatan kerja merupakan suatu ilmu yang penerapannya dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja yang diwujudkan melalui pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan asupan makanan yang bergizi. Program kesehatan pada sebuah bidang usaha bertujuan untuk mewujudkan lingkungan usaha yang aman, nyaman dan sehat bagi seluruh pekerja dan pengunjung. Sehingga kejadian pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan yang ditimbulkan oleh kegiatan usaha dapat ditekan atau sebisa mungkin dihilangkan.²⁵

Keselamatan dan Kesehatan adalah perhatian akan kesejahteraan manusia, saat ini industrialisasi dan pemberian layanan perkembangannya semakin cepat. Masalah kesehatan ini di tempat kerja, bahaya keselamatan dan kesehatan kerja saat ini dianggap sebagai motor penggerak dalam mencari solusi bagaimana cara mencegah dampak *negative industry* konstruksi terhadap karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, persyaratan kualitas, kesehatan, pengetahuan, dan keselamatan di banyak negara telah lebih ketat dari masa-masa sebelumnya.

²⁴ *Ibid.* 6.

²⁵ *Ibid.* 6.

Standar *American National Standar Institute (ANSI) Z590.1*, yang berjudul *Criteria for Establishing Levels of Competence in the Safety Profession* menyebutkan 4 fungsi utama seorang profesional keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut²⁶:

Pertama, mengantisipasi, mengidentifikasi, dan mengevaluasi kondisi dan tindakan berbahaya. Beberapa kemampuan dan aktivitas perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi berbahaya, semisal inspeksi peralatan dan fasilitas, investigasi kecelakaan, analisis bahaya pekerjaan, studi penataan bangunan, dan wawancara serta diskusi dengan pekerja yang terpapar bahaya. Pemahaman yang baik terhadap bahaya dalam berbagai situasi dan pengetahuan terhadap persyaratan peraturan pemerintah menjadi tambahan yang cukup membantu.

Kedua, membuat desain, metode, prosedur dan program pengendalian bahaya. Kemampuan untuk menganalisis kejadian, kondisi dan perilaku sangatlah penting guna memahami proses yang berlangsung dari memikirkan solusi untuk mengubahnya. Para praktisi keselamatan dan kesehatan kerja perlu melakukan proses berfikir deduktif dan kreatif dalam menjalankan fungsi kedua ini.

Ketiga, menerapkan, mengelola, dan memberikan saran kepada pihak lain guna mengendalikan bahaya. Seringkali para praktisi

²⁶ Syamsul Arifin. *Talking Safety & Health Bunga Rampai Artikel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. (Sleman: Deepublish, 2019). 1.

keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan lebih dari sekedar komunikasi verbal sederhana ketika menjalankan fungsi ketiga ini. Seringkali kemampuan membujuk/ negoisasi/ interpersonal diperlukan agar orang lain memahami dan mau menerapkan tindakan pengendalian tertentu. Sebagai tambahan kemampuan memimpin tim dapat membantu orang lain menentukan hal-hal yang penting/ harus dilakukan. Kemampuan komunikasi yang baik sangatlah penting untuk melaksanakan fungsi kerja ini.

Keempat, mengukur, mengaudit dan mengevaluasi efektifitas program pengendalian bahaya. Proses evaluasi ini umumnya mempergunakan pengumpulan data mengenai kinerja manusia selama aktivitas pekerjaan berlangsung, mulai dari inspeksi, keluhan pekerja, data investigasi, dan sumber data lainnya yang dapat dipergunakan untuk menentukan apakah tindakan dan/atau perilaku berbahaya telah berhasil dikendalikan.²⁷

Negara-negara yang berbeda mengambil pendekatan yang berbeda untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja. Area kebutuhan dan fokus K3 juga bervariasi antar negara serupa dengan temuan survei ENHSPO yang dilakukan di Australia, *Institute of Occupational Medicine* menemukan bahwa di Inggris ada kebutuhan untuk memberikan penekanan lebih besar pada penyakit terkait pekerjaan. Sebaliknya, di Australia dan Amerika Serikat

²⁷*Ibid.* 2.

tanggung jawab utama professional keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjaga direktur dan manajer perusahaan menyadari masalah yang mereka hadapi dalam hal prinsip dan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja. Namun di beberapa daerah lain di Eropa, justru hal inilah yang kurang.

Hampir setengah dari manajer senior dan direktur perusahaan tidak memiliki pemahaman terkini tentang tugas dan tanggung jawab terkait keselamatan dan kesehatan kerja. ILO memperkirakan bahwa 337 juta kecelakaan terjadi di tempat kerja setiap tahun, sementara jumlah orang yang menderita penyakit terkait pekerjaan mendekati 2 juta. Kesalahan ini berjumlah sekitar 2,3 juta kematian setiap tahunnya, dengan 650.000 diantaranya disebabkan zat berbahaya dua kali lipat dari beberapa tahun yang lalu. Beban ekonomi dari praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang buruk sangat mengejutkan. Kira-kira 1,25 triliun dolar AS diserap setiap tahun oleh biaya seperti kehilangan waktu kerja, kompensasi pekerja, gangguan produksi dan biaya pengobatan. Di luar masalah ekonomi, kita memiliki kewajiban moral: biaya manusia jauh melampaui yang tidak dapat diterima. Meskipun pekerjaan seharusnya tidak berbahaya, kenyataannya akan membunuh lebih banyak orang daripada perang.²⁸

²⁸ Qomariyatus Sholihah. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi*. (Malang: UB Press, 2018). 6.

Mengapa demikian, bila ada penelitian dan pengetahuan tentang manajemen risiko dan sejumlah besar instrument hukum, standar teknis, pedoman, pelatihan manual dan informasi praktis yang tersedia. Gambaran lebih dekat pada statistik menunjukkan bahwa walaupun negara-negara insdutri telah mengalami penurunan yang stabil dalam jumlah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal ini tidak terjadi di negara-negara yang saat ini mengalami industrialisasi yang cepat atau yang terlalu miskin untuk mempertahankan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, termasuk penegakan hukum yang tepat.

Di negara berkembang, standard praktik seringkali jauh di bawah tingkat yang dapat diterima dan tingkat kecelakaan cenderung meningkat. Globalisasi yang cepat telah menyebabkan perubahan teknologi dan tekanan persaingan dalam perebutan modal yang sering menyebabkan pengusaha di wilayah ini menganggap keselamatan dan kesehatan kerja sebagai renungan. Potensi institusi untuk bertindak di tingkat dunia untuk memobilisasi kekuatan globalisasi untuk perubahan positif harus direalisasikan untuk membalikkan tren ini.²⁹

2. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan kerja diterapkan berdasarkan dasar hukum yang sudah ada. Ada beberapa peraturan perundang-

²⁹ *Ibid.* 6.

undangan yang mengatur tentang dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja.³⁰

a. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang diatur oleh undang-undang ini adalah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

b. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan
Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

c. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
Undang-undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam

³⁰ Rejeki, Sri. *Sanita, Hygiene, dan Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)*. (Bandung : Rekayasa Sains, 2017). 144.

kerja, hak material, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Undang-undang Jaminan Keselamatan dan kesehatan kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk memberikan kenyamanan dan perlindungan bagi karyawan baik secara jasmani maupun rohani, mengusahakan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dengan tujuan untuk keberlangsungan kegiatan perusahaan.

3. Manfaat Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain³¹:

- a. Pengurangan Absentisme. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk

³¹ Modjo, Robiana. *Manfaat Penerapan Dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia.2007). 80.

karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

b. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.

c. Pengurangan Turnover Pekerja. Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya. Pengaruh positif terbesar yang diraih akibat penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada sistem manajemen perusahaan adalah adanya pengurangan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Selain itu, beberapa manfaat lain dari penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

a) Memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, karena adanya jaminan keselamatan dan kesehatan dalam kerja.

- b) Menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah beritikad baik dalam mematuhi peraturan perundangan, sehingga dapat beroperasi secara normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan.
- c) Mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan, atau sakit akibat kerja, sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan oleh kejadian tersebut;
- d) Menciptakan adanya aktivitas dan kegiatan yang terorganisir, terarah, dan berada dalam koridor yang teratur, sehingga organisasi dapat berkonsentrasi melakukan peningkatan sistem manajemennya dibandingkan melakukan perbaikan terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi.
- e) Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan, karena tenaga kerja dapat bekerja optimal, kemudian meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan (Kawatu dalam Wuon)³².

Manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan menurut Tarwaka³³ adalah (1) Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional,

³² Wuon, Alfred Billy. *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Kerismas Witikco Makmur Bitung*. Jurnal Universitas Samratulangi, 2013). 1-22.

³³ Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (Surakarta: Harapan Press.2008).19.

kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya; (2) Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan; (3) Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang keselamatan dan kesehatan kerja; (4) Dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kesadaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit; dan (5) Dapat meningkatkan produktivitas kerja

4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, adalah³⁴:

- a. Agar setiap pegawai yang melaksanakan aktivitasnya dalam operasionalisasi perusahaan, mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja (alat pelindung diri/APD) yang disediakan perusahaan, dapat digunakan sebaik-baiknya dan dengan seefektif mungkin.
- c. Melalui program keselamatan dan kesehatan, semua hasil akan dapat lebih terjamin tentang peliharaan keamanannya.
- d. Melalui program keselamatan dan kesehatan, maka akan terdapat perlindungan atau adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi terhadap pegawai.

³⁴ Anwar Prabu, Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2002). 54.

- e. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Melalui program keselamatan dan kesehatan, maka kemungkinan besar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, atau setidaknya dapat mengurangi tingkat risiko yang mungkin timbul sebagai akibat dari pekerjaan.
- g. Melalui program keselamatan dan kesehatan, diharapkan atau bahkan setiap pegawai akan merasa aman dan dapat terlindungi dari risiko dalam melaksanakan tugas atau dalam bekerja.

B. Konsep Maslahat

Kata *masalahah* merupakan bentuk masdar dari kata kerja *salaha* dan *saluha* yang secara etimologis berarti manfaat, faedah, bagus, baik, patu, layak dan sesuai. Dari sudut pandang ilmu *sharaf* (morfologi), kata *masalahah* satu *wazn* (pola) dan makna dengan kata *manfa'ah*. Kedua kata ini (*masalahah* dan *manfa'ah*) telah diindonesiakan menjadi *maslahat* dan *manfaat*.³⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa *maslahat* artinya sesuatu yang mendatangkan kebaikan, faedah, dan guna. Sedangkan kata *kemaslahatan* berarti kegunaan, kebaikan, manfaat dan

³⁵ Asmawi. *Perbandingan Ushul Fiqh*. (Jakarta: Amzah, 2013). 127.

kepentingan. Sementara kata manfaat dalam kamus tersebut diartikan dengan guna atau faedah. Kata manfaat juga diartikan sebagai kebalikan/ lawan kata mudarat yang berarti rugi atau buruk.

Secara terminologis, *al-maslahah* adalah kemanfaatan yang dikehendaki oleh Allah untuk hamba-hambanya, baik berupa pemeliharaan agama mereka, pemeliharaan jiwa/ diri, pemeliharaan kehormatan diri serta keturunan mereka, pemeliharaan akal budi mereka, maupun pemeliharaan harta kekayaan mereka.³⁶

Kemaslahatan manusia itu mempunyai tingkatan-tingkatan. Tingkat pertama lebih utama dari tingkat kedua dan tingkat kedua lebih utama dari tingkat ketiga. Tingkatan-tingkatan itu ialah:

- a. Tingkat pertama yaitu tingkat dharuriyat, tingkat ini terdiri atas lima tingkat yaitu:
 - 1) Memelihara agama,
 - 2) Memelihara jiwa,
 - 3) Memelihara akal,
 - 4) Memelihara keturunan,
 - 5) Memelihara harta.
- b. Tingkat yang kedua adalah tingkat yang diperlukan (*hajiyyat*).
- c. Tingkat ketiga ialah tingkat tahsiniyat.³⁷

Adapun uraian dari ketiga tingkatan tersebut yaitu, pertama masalah dharuriyat yang merupakan tingkatan masalah yang menjadi

³⁶I Asmawi. *Perbandingan Ushul Fiqh*. (Jakarta: Amzah, 2013).128.

³⁷ Ahmad Sanusi dan Sohari. *Ushul Fiqh*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017). 79.

tegaknya kehidupan asasi manusia baik yang berkaitan dengan agama maupun dunia. Jika ia luput dalam kehidupan manusia maka mengakibatkan rusaknya tatanan kehidupan manusia tersebut. Zakariya al-Biri menyebutkan bahwa masalah dharuriyat ini merupakan dasar asasi untuk terjaminnya kelangsungan kehidupan manusia. Jika ia rusak maka akan muncullah fitnah dan bencana yang besar.³⁸

Kemudian yang kedua yaitu masalah dharuriyat yang merupakan persoalan-persoalan yang dibutuhkan manusia untuk menghilangkan kesulitan dan kesusahan yang dihadapi. Dengan kata lain dilihat dari segi kepentingannya, maka masalah ini lebih rendah tingkatannya dari masalah daruriyat.³⁹ Diantara ketentuan hukum yang disyariatkan untuk meringankan dan memudahkan kepentingan-kepentingan manusia ialah semua keringanan yang dibawa oleh ajaran Islam. Apabila tidak dapat diwujudkan dalam kehidupan tidaklah akan mengakibatkan kegoncangan dan kerusakan, tetapi hanya akan menimbulkan kesulitan saja.

Adapun tingkatan yang ketiga yaitu masalah tahsiniyat, masalah ini sifatnya memelihara kebagusan dan kebaikan budi pekerti serta keindahan saja. Sekiranya kemaslahatan ini tidak dapat diwujudkan dalam kehidupan tidaklah menimbulkan kesulitan dan kegoncangan

³⁸Romli. *Studi Perbandingan Ushul Fiqh*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014). 220.

³⁹*Ibid*, 221.

serta rusaknya tatanan kehidupan manusia. Dengan kata lain masalah ini lebih mengacu kepada keindahan saja.⁴⁰

Dari pembagian masalah dilihat dari segi tingkatannya ini, ternyata secara substansial masalah dapat dibedakan. Tentu saja dalam praktiknya dan usaha untuk mewujudkannya dalam kehidupan terjadi benturan di antara ketiga bentuk masalah tersebut. Oleh karena itu menurut Muhammad al-Said Ali Abd Rabuh hal ini harus menjadi perhatian yang sungguh-sungguh. Jika terjadi benturan dua kemaslahatan seperti antar masalah daruriyat dengan masalah hajiyyat maka masalah daruriyat harus didahulukan. Sebab masalah daruriyat menyangkut sektor penting yang paling asasi dari kehidupan manusia yang tidak dapat ditawar-tawar. Jika ia terganggu dan tidak dapat dilindungi maka akan mengakibatkan rusaknya tatanan kehidupan manusia. Berbeda dengan masalah hajiyyat, ia memang penting dan dibutuhkan serta harus dipelihara tetapi jika tidak dapat mewujudkannya dalam kehidupan, hanya menimbulkan kesulitan saja bagi manusia dan tidak sampai pada rusaknya kehidupan.

Demikian juga halnya antara masalah hajiyyat dengan masalah tahsiniyat maka yang didahulukan adalah masalah hajiyyat. Sebab masalah hajiyyat menempati posisi yang lebih tinggi daripada masalah tahsiniyat. Masalah tahsiniyat sifatnya untuk kesempurnaan dan

⁴⁰*Ibid*, 222.

pelengkap saja, berbeda dengan masalah hajiyyat yang dapat menimbulkan kesulitan bila tidak terpenuhi.⁴¹

Contoh-contoh penggunaan prinsip masalah di Indonesia:

1. Memperhatikan kualitas daripada kuantitas. Misalkan, terhadap seleksi tentara nasional. Akan dipilih dari mereka yang memiliki fisik kuat, besar dan tinggi serta hati yang bersih. Yang memiliki badan Kurus pendek dan cita-cita serta tekad yang rendah akan didiskualifikasi meskipun mereka berjumlah banyak. Contoh lain adalah memilih menabung di bank muamalat/syariah karena memiliki keuntungan dunia-akhirat daripada menabung di bank konvensional meskipun memiliki tawaran hadiah undian yang menarik sedemikian rupa tetapi di dalamnya terdapat riba dari bunga bank.
2. Lebih mengutamakan ilmu daripada jihad. Sudah terbukti ketika di Timur Tengah dilanda konflik, maka banyak organisasi menggalang dana secara berkelanjutan dan mengirimkan pasukan kesana, baik berdasarkan perintah pemerintah (Pasukan Garuda) maupun bersifat sukarela (Syam Organizer, *save Palestina*, dan lain-lain). Maka, sebagai orang Muslim yang jauh dari negara konflik, penjajahan di negeri ini lebih mengarah ke pemikiran. Tidak wajib untuk ikut berjihad jika langkah lebih baik untuk

⁴¹*Ibid.* 223.

belajar ilmu agama dan memahami akidah. Karena memang sudah ada pasukan resmi yang dikirim pemerintah kesana.⁴²

3. Lebih mengutamakan amal yang bermanfaat daripada yang kurang. Misalkan, banyak gelandangan mengamen dan mengemis di lampu merah. Alangkah lebih baik seorang Muslim tidak memberi mereka uang seribu-dua ribu. Akan tetapi merelokasi mereka ke Dinas Sosial dan melatih mereka dengan berbagai keterampilan. Sehingga ketika lulus dari pelatihan kerja, mereka lebih berdaya untuk mengembangkan usaha.
4. Lebih mengutamakan amal psikis daripada amal fisik. Kebanyakan dari para da'i mengajak warga untuk banyak-banyak berpuasa, banyak shalat sunnah. Tetapi alangkah lebih baik, mulai sekarang para da'i mengajak warga atau jama'ahnya untuk lebih memperbaiki akhlak dan rutinitas wirid karena tidak dapat dipungkiri bahwa seorang Muslim tidak hanya membutuhkan sarapan saja, tetapi juga siraman rohani.
5. Lebih mengutamakan reformasi mental daripada amandemen undang-undang. Hari ini DPR lebih sibuk di kursi dewan untuk menggodok banyak sekali peraturan dan Rancangan Undang-Undang tanpa melihat apakah siap warga Indonesia untuk melaksanakannya. Maka alangkah lebih baik DPR disibukkan dengan program memperbaiki akhlak bangsa dengan mendirikan

⁴² *Ibid.* 223.

Islamic Centre, mengembangkan sekolah-sekolah negeri, memajukan sekolah di perbatasan dan memperbanyak pengajar atau paling tidak menaikkan gaji guru disana.⁴³

C. Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang maupun perusahaan tentunya akan menemui suatu hambatan maupun hal-hal yang dapat mendukung jalannya pekerjaan tersebut. Dalam menemukan faktor tersebut penulis berusaha menjabarkannya melalui analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dalam suatu spekulasi bisnis. Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis dan mengidentifikasi faktor internal dan faktor eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut.⁴⁴

Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya. Bagaimana kemampuan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari sebuah peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya

⁴³ Romli. *Studi Perbandingan Ushul Fiqh*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014) 223.

⁴⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Risiko Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 265.

bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman atau hambatan (*threats*) yang ada dan yang terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.⁴⁵

Selanjutnya dalam melakukan analisa yang lebih mendalam perlu adanya pengelompokan pada faktor eksternal dan internal, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya *opportunities and threats (O and P)*. dimana faktor ini bersangkutan dengan kondisi-kondisi yang terjadi di luar perusahaan yang mempengaruhi pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik hukum, teknologi, kependudukan dan sosial budaya.

2. Faktor Internal

Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya *strengths and weakness (S and W)*. Dimana faktor ini menyangkut kondisi yang terjadi dalam perusahaan yang turut mempengaruhi terbentuknya pembuatan keputusan perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan,

⁴⁵ *Ibid.*265.

operasi, sumberdaya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen, dan budaya perusahaan.⁴⁶



⁴⁶Muhammad Suwarsono. *Manajemen Strategik, Konsep dan Kasus*. (Yogyakarta: UPP AMP YKPN). 4.

BAB III

PAPARAN DATA MASLAHAH PADA PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PT. PLN (Persero) ULP DOLOPO

A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero)

1. Sejarah Umum PT. PLN Persero)

Sebagaimana dikutip dari laman web profil perusahaan PT. PLN (Persero) 2011 bahwa sejak awal berdirinya PT. PLN (Persero) telah mengalami banyak perkembangan sebagai berikut :

a. Periode 1894-1942

Listrik mulai dirintis di Indonesia sekitar abad XIX yaitu pada masa penjajahan Belanda. Pada saat itu bidang kelistrikan diselenggarakan oleh pemerintah daerah setempat. Beberapa perusahaan Belanda yang didirikan juga mempunyai pembangkit tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sendiri. Salah satu contohnya adalah NG NIGM, perusahaan swasta Belanda yang terletak di Jakarta ini semula bergerak di bidang gas untuk umum, kemudian berkembang dan menangani bidang listrik untuk umum di Jakarta. Pada tahun 1931, Pemerintah Belanda mengambil keputusan untuk menyerahkan pengolahan kelistrikan di wilayah Indonesia kepada sebuah perusahaan asing Belanda, yaitu NV ANIEM.

b. Periode 1942-1945

Pada tahun 1942, Jepang berhasil mengalahkan Belanda dan mengambil alih kekuasaan Pemerintah Belanda atas Indonesia. Semua perusahaan milik Belanda yang berada di Indonesia diambil alih oleh Jepang, termasuk perusahaan listrik swasta. Kemudian Pemerintah Jepang mengubah namanya menjadi Jawa Denki Jigyosha Djakarta Shisha. Perusahaan ini hanya beroperasi sampai tahun 1945 karena sekutu berhasil mengalahkan Jepang dalam perang Asia Timur Raya.

c. Periode 1950-1966

Pada tahun 1952, Perusahaan Negara untuk Perusahaan Tenaga Listrik (PENUPETEL) dan Perusahaan Negara untuk Distribusi Tenaga Listrik (PENUDITEL) berada dibawah jawatan tenaga. Pada tanggal 13 Oktober 1953 dikeluarkan Kepres RI No. 163 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik Belanda, jika dikasasi perusahaannya telah berakhir. Berdasarkan Kepres tersebut maka perusahaan-perusahaan listrik swasta Belanda diambil alih dan digabungkan ke jawatan tenaga. Pada tahun 1958 pemerintah mengeluarkan UU No. 86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi yang menetapkan bahwa semua perusahaan Belanda dibawah penguasaan Pemerintah Republik Indonesia. Sebagai pelaksanaannya dikeluarkan PP No. 18 tahun 1959, tentang penentuan Perusahaan Listrik dan Gas milik Pemerintah Belanda

yang dinasionalisasikan. Berdasarkan peraturan tersebut NV ANIEM dan NG NIGN dinasionalisasikan dan digabung. Kemudian dibentuk Pengusaha-pengusaha Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG).

d. Periode 1967-1985

Pada tahun 1972 pemerintah mengeluarkan PP No. 10 Tahun 1972 yang menetapkan PLN sebagai Perusahaan Umum yang berada di lingkungan Departemen Pertambangan dan Energi dengan tugas mengatur, membina, mengawasi dan melaksanakan pelaksanaan umum di bidang kelistrikan nasional disamping tugas-tugasnya sebagai suatu perusahaan.

e. Periode 1985-1990

Untuk menyediakan tenaga listrik yang cukup bagi masyarakat, diperlukan upaya yang optimal untuk memanfaatkan sumber energi guna membangkitkan tenaga listrik. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan undang-undang No. 15 Tahun 1985, tentang peningkatan pembangunan di bidang kelistrikan. Sebagai pelaksanaannya pemerintah menetapkan PP No. 10 Tahun 1989, tentang penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik. Berdasarkan UU dan PP tersebut ditetapkan bahwa PLN merupakan pemegang kekuasaan atas tenaga listrik.⁴⁷

⁴⁷ https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara diakses pada 20 Januari 2020, pukul 20.34 WIB

f. Periode 1990-Sekarang

Mengingat tenaga listrik mempunyai fungsi yang sangat penting bagi negara dan kehidupan masyarakat sehari-hari, maka berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk perum menjadi persero, Perum Listrik Negara dialih bentuknya menjadi PT PLN (Persero). Dengan dialihkan bentuknya diharap PLN dapat melakukan kegiatan usahanya secara optimal.

PT. PLN (PERSERO) UP3 Madiun langsung membawahi 7 ULP, antara lain⁴⁸ :

- a. ULP Madiun Kota
 - b. ULP Dolopo
 - c. ULP Caruban
 - d. ULP Maospati
 - e. ULP Magetan
 - f. ULP Ngawai
 - g. ULP Mantingan
2. Visi PT. PLN (Persero) ULP Dolopo
“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insane”.
3. Misi PT. PLN (Persero) ULP Dolopo
Misi yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) antara lain:

⁴⁸ <https://gudangup3madiun.com/profile/> diakses pada 20 Januari 2020, pukul 20.41 WIB

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
 - b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 - c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
 - d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
4. Motto PT. PLN (Persero) ULP Dolopo

Motto yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) adalah:

“ Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*electricity for better life*)”.⁴⁹

5. Makna Logo PT. PLN

Setiap perusahaan tentunya memiliki lambang atau logo yang melambangkan perusahaan tersebut. Berikut adalah logo PT PLN (Persero) dan penjelasan mengenai maksud logo tersebut.



The logo consists of the word "IAIN" in a large, stylized, rounded green font. Below it, the word "PONOROGO" is written in a smaller, spaced-out, green font.

⁴⁹ <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> diakses pada 20 Januari 2020, pukul 21.22 WIB.



Gambar III.1 Bentuk Lambang PLN

Sumber: PT PLN (Persero)

Bentuk warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal: 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. Elemen-Elemen Dasar Lambang yang dimiliki PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut.⁵⁰

1) Bidang Persegi Panjang Vertikal



Gambar II.2 Bidang Persegi Panjang Vertikal

Sumber: PT PLN (Persero)

⁵⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara diakses pada 20 Januari 2020, pukul 20.54 WIB

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

2) Petir atau Kilat



Gambar II.3 Petir atau Kilat

Sumber: PT PLN (Persero)

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan.

Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para

pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

3) Tiga Gelombang



Gambar II.4 Tiga Gelombang

Sumber: PT PLN (Persero)

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan

yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

B. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero)

ULP Dolopo

1. Penerapan SOP (*Standart Operating Prosedures*) dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo.

Penerapan SOP Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dibuat oleh panitia Pembina kecelakaan dan kesehatan kerja (P2K3). Keberhasilan pelaksanaan SOP K3 di PT. PLN tidak terlepas dari sikap kepatuhan personal baik dari pihak pekerja maupun dari pihak manajerial dalam melaksanakan peraturan kebijakan K3. Setiap proses pekerjaandi PT. PLN (Persero) ULP Dolopo resiko terjadinya kecelakaan kerja sangat tinggi. Apabila pekerja tidak melaksanakan proses pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan dengan baik akan menimbulkan potensi bahaya kerja yang dapat membahayakan pekerja itu sendiri. Karena kesehatan dan keselamatan kerja adalah hal yang paling penting. Selain itu pegawai mengadakan breafing setiap hari sebelum melakukan pekerjaan di lapangan.

Bagi kami adanya SOP itu sangat penting dalam menjalankan kegiatan kerja. Kami juga senantiasa mengkaji ulang terhadap SOP yang ada. Kami juga tak bosan-bosan mengingatkan kepada para karyawan agar senantiasa menjalankan prosedur yang yang telah

ditetapkan. Ketika ada pembaruan SOP kami juga memberikan sosialisasi kepada karyawan. Tapi terkadang keadaan di lapangan tidak selalu sesuai yang kami harapkan. Ya kadang ada beberapa karyawan yang lalai dalam melakukan SOP sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Tentunya hal tersebut sangat merugikan. Walau kecelakaan sekecil apapun tentu akan mengganggu aktifitas kerja. Ya alhamdulillahnya tidak sampai terjadi kecelakaan kerja yang terlalu berat. Kami juga berharap kedepannya para karyawan lebih mengutamakan menerapkan SOP yang berlaku.⁵¹

Penerapan SOP (*Standart Operating Prosedures*) merupakan hal yang penting di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Dolopo. Sehingga produktifitas kerja dapat tercapai secara maksimal. Selain itu juga diadakan pengarahan maupun sosialisasi terkait pelaksanaan SOP yang berlaku di Perusahaan. Setiap pagi kami melakukan apel sebelum pekerjaan berlangsung. Hal itu kami maksudkan agar tidak ada kecelakaan kerja. Ya walaupun terjadi diharapkan efeknya dapat dibuat seminimal mungkin.⁵²

2. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka meminimalkan kecelakaan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dalam perspektif konsep maslahat.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Dolopo merupakan salah satu program yang memiliki perhatian yang khusus. Hal ini menjadikan program K3 sebagai salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan di area perusahaan.

Pada paparan data nanti penulis akan melakukan observasi di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo bahwa terdapat divisi khusus yang

⁵¹ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

⁵² Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

menangani keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dimana jabatan yang menangani divisi tersebut yaitu Pejabat Pelaksana keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini adalah Ibu Suci Rinawati. Ibu Suci adalah orang yang bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, vendor dan masyarakat lingkungan ULP Dolopo. Selain itu penulis akan melakukan observasi kepada salah satu pegawai PT. PLN (Persero) ULP Dolopo, untuk mengetahui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT PLN selama ini.

Dalam usaha memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja PT. PLN (Persero) ULP Dolopo 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.⁵³

Perusahaan sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawannya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pembekalan alat pelindung kerja. Selain itu juga ada pengarahan bagaimana penggunaan alat tersebut sehingga kecelakaan dapat diminimalisir.

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

⁵³ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

kurangnya karyawan untuk mematuhi norma-norma yang berlaku dan telah ditetapkan.⁵⁴

Namun demikian beberapa karyawan ada yang kurang disiplin dalam penggunaan alat pelindung kerja. Memang sebenarnya kesadaran tiap karyawan juga perlu dipupuk mengenai keselamatan kerja. Selain itu pihak perusahaan juga mementingkan urusan agama masing-masing karyawannya. Hal tersebut seperti ungkapan berikut:

Kami juga menganggap tujuan akhirat juga penting untuk itu kami senantiasa menghimbau karyawan agar berdoa ketika memulai suatu pekerjaan. Namun untuk urusan ibadah kami menyerahkan kepada masing-masing pribadi. Dari segi tempat ibadah telah tersedia ruangan khusus di dalam kantor. Kami juga menyediakan cukup waktu untuk menjalankan ibadah. Ya walaupun terkadang ada beberapa karyawan yang lalai dalam melaksanakan ibadah terutama puasa di bulan ramadhan.⁵⁵

Selain itu, dari pernyataan diatas perusahaan juga memperhatikan hak-hak karyawan dalam menjalankan keyakinan agama masing-masing. Hal itu diwujudkan dengan adanya fasilitas tempat ibadah di dalam kantor. Perusahaan juga memperhatikan pelaksanaan ibadah, namun demikian hal tersebut dikembalikan lagi kepada individu masing-masing karyawan.

Adapun langkah penanggulangan terjadinya kecelakaan perusahaan senantiasa mengingatkan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut sesuai pernyataan Ibu Suci, kami senantiasa membangun budaya K3 di lingkungan PT. PLN ULP Dolopo dengan tiga poin penting yaitu Peduli, Taat dan Tanggap. Hal itu kami lakukan setiap pagi terutama akan melakukan suatu

⁵⁴ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

⁵⁵ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

pekerjaan. Kami tidak ingin terjadi kecelakaan kerja pada karyawan di lingkungan PT. PLN ULP Dolopo.⁵⁶

Pengarahan terkait pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja senantiasa digalakkan oleh perusahaan. Hal itu supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Apabila terjadi kecelakaan tentunya juga dapat mengganggu efektifitas kinerja.

a. Pengawasan Kerja

Dalam menjalankan suatu pekerjaan karyawan senantiasa mendapatkan pengawasan dari pihak perusahaan. Hal itu terutama pada tempat atau kondisi yang rawan terjadinya risiko maupun kecelakaan kerja.

Sebelum karyawan melakukan kegiatan kami terlebih dahulu meninjau dan menilai lokasi pekerjaan. Dan ketika ketika pekerjaan berlangsung, kami juga melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Hal itu baik berupa alat yang akan digunakan bekerja, penggunaan pelindung diri maupun sikap dalam menjalankan pekerjaan.⁵⁷

Adanya pengawasan kerja tentunya juga penting dilakukan agar kinerja yang dilaksanakan dapat berjalan dengan maksimal.

Selain itu juga sebagai bentuk agar tidak adanya kecerobohan dalam bekerja.

b. Pelatihan K3

Adanya pelatihan maupun pembekalan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting dalam upaya mencegah maupun mengurangi terjadinya kecelakaan

⁵⁶ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

⁵⁷ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

kerja. Sebenarnya adanya pelatihan sangat penting untuk karyawan mas. Namun untuk sementara ini PLN ULP Dolopo belum bisa melaksanakan kegiatan tersebut. Sementara waktu untuk kegiatan pelatihan masih dilaksanakan pihak UP3 Madiun. Untuk lingkungan ULP Dolopo baru mengadakan sosialisasi pentingnya K3 dan himbauan-himbauan.”⁵⁸

Dengan adanya pelatihan tentunya penting dalam meningkatkan sumber daya manusia karyawan, utamanya dalam menjalankan tugas yang diemban. Namun adanya pihak PLN ULP Dolopo belum bisa melaksanakan hal tersebut. Sehingga pelaksanaan pelatihan masih dikoordinir oleh tingkatan di atasnya, yaitu pihak PLN UP3 Madiun.

c. Alat Pelindung Diri (APD)

Poin penting lainnya dalam meminimalisir risiko yaitu alat pelindung diri. Dengan penggunaan alat pelindung diri diharapkan akan adanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Setiap hari peralatan kerja maupun alat pelindung diri untuk karyawan selalu kami cek kelayakannya mas. Jika ada yang rusak pihak perusahaan akan menyediakan alat yang baru untuk menunjang keberlangsungan kerja. Bagi kami karyawan merupakan aset yang sangat berharga, sehingga kami benar-benar memperhatikan keselamatan mereka. Kami juga telah mendaftarkan semua karyawan ke pihak asuransi melalui BPJS Ketenagakerjaan.⁵⁹

Pengecekan alat kerja maupun alat pelindung diri tentunya dapat mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Sehingga pekerjaan

⁵⁸ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

⁵⁹ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

dapat berjalan lancar dan dapat mengurangi hambatan. Selain itu pihak perusahaan juga mengasuransikan karyawannya melalui BPJS ketenagakerjaan. Hal itu dimaksudkan jika ada kecelakaan yang tidak diinginkan dapat dijadikan sebagai jaminan akan perawatan kesehatan karyawan.

d. Penerapan SOP

Dalam tata cara melakukan suatu pekerjaan, tentunya setiap perusahaan memiliki standar tertentu maupun langkah-langkah yang akan digunakan ketika menjalankan kerja. Penerapannya pun juga disesuaikan dengan lingkungan dan kondisi. Ketika menjalankan SOP kami senantiasa mengutamakan komunikasi dengan pihak terkait. Kami juga mengecek perlengkapan kerja. Langkah yang kami gunakan juga tetap memperhatikan cuaca, lingkungan, dan kondisi tertentu supaya hasil pekerjaan dapat tercapai dengan baik dan lebih efisien.⁶⁰

e. Sosialisai K3

Ditinjau dari aspek kecelakaan kerja melalui observasi kepada salah satu karyawan di PT. PLN bagian Unit Layanan Pelanggan yaitu sdr. Dony Setiawan, menjelaskan bahwa :

Kecelakaan kerja masih berada pada kategori ringan dan sedang, bisa ditingkatkan kembali oleh PT. PLN (Persero) dengan cara lebih aktif lagi dalam memberikan informasi atau membuat program-program baru untuk menarik minat karyawan. PT. PLN (Persero) ULP Dolopo harus memperbaiki dan mengevaluasi kembali segala bentuk pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.⁶¹

⁶⁰ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

⁶¹Dony Setiawan. *Wawancara*.13Januari 2022.

Di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) ULP Dolopo juga belum terlepas dari terjadinya kecelakaan. Namun demikian kecelakaan yang terjadi tergolong dalam kategori ringan dan sedang. Dengan adanya evaluasi kinerja diharapkan dapat menghilangkan maupun menghindari kecelakaan kerja. Sehingga tidak akan mengganggu efektifitas kinerja.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam mengetahui faktor pendukung dan penghambat bisa menggunakan teori analisis SWOT (*strength, weakness, opportunities, threats*). Adapun dalam melakukan analisis SWOT perlu adanya pemilahan antara faktor eksternal dan faktor internal.

a. Faktor Internal

1) Kekuatan (*strength*)

- a) Perusahaan mengutamakan kesehatan dan keselamatan karyawan.
- b) Perusahaan peduli dengan adanya kecelakaan kerja ditunjang dengan alat kerja dan alat pelindung diri yang memadai.
- c) Perusahaan memperhatikan dan memperbolehkan bahkan memfasilitasi terkait pelaksanaan ibadah karyawan sesuai dengan keyakinan masing-masing.

2) Kelemahan (*weakness*)

- a) Pelaksanaan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan masih terbatas.
- b) Kesadaran karyawan dalam penggunaan alat kerja dan alat pelindung diri masih kurang.
- c) Pelaksanaan ibadah masih sering diabaikan oleh beberapa karyawan.⁶²

b. Faktor Eksternal

1) Peluang (*weakness*)

- a) Banyaknya referensi mengenai pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.
- b) Mudahnya mendapatkan alat kerja dan alat pelindung diri dari luasnya jaringan pemasaran.

2) Ancaman (*threats*)

- a) Kondisi alam yang tidak menentu dapat menghambat efektivitas pekerjaan.
- b) Adanya hal yang tidak terduga yang dapat mengakibatkan kecelakaan.⁶³

⁶² Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

⁶³ Suci Rinawati. *Wawancara*. 13 Januari 2022.

BAB IV

ANALISA

A. Penerapan SOP (*Standart Operating Prosedures*) dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo

Dalam upaya meningkatkan produktifitas dan efisiensi kinerja perusahaan senantiasa memperhatikan *Standart Operating Prosedures*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pembekalan atau apel kepada karyawan setiap pagi. Selain itu juga adanya pengawasan dari pihak penanggung jawab manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Pengawasan dapat berupa pengecekan alat kerja yang akan digunakan, penggunaan alat pelindung diri, serta pengawasan ketika perkerjaan berlangsung.

Penerapan tersebut dimaksudkan untuk meminimalisir maupun menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Dengan begitu dapat tercipta keadaan yang aman, nyaman dan terkendali. Selain itu ketika terjadinya kecelakaan akan mengakibatkan kurangnya produktifitas kerja dan kerugian bagi perusahaan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa berupaya agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

Perusahaan juga telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Namun keadaan di lapangan kadang

tidak sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada kelalaian karyawan dalam menerapkan SOP (*Standart Operating Prosedures*).

B. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka meminimalkan kecelakaan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dalam perspektif konsep maslahat

Melaksanakan dan memfasilitasi keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban bagi suatu perusahaan. Entah itu mencegah maupun meminimalisir terjadinya suatu kecekalaan kerja. Berikut merupakan analisis pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan konsep maslahat.

1. Memelihara agama

Pihak perusahaan telah menyediakan fasilitas ibadah di dalam kantor dan juga waktu yang cukup untuk melaksanakan ibadah. Selain itu dari pihak perusahaan juga menganjurkan kepada setiap karyawan agar senantiasa berdo'a ketika akan melaksanakan pekerjaan. Namun dari segi penerapan diserahkan kepada pribadi masing-masing karyawan. Sebagian karyawan ada yang taat beribadah adapula yang terkadang lalai terutama ketika pelaksanaan ibadah puasa.

2. Memelihara jiwa

Dalam mengantisipasi kecelakaan kerja perusahaan telah menyediakan alat pelindung kerja untuk para karyawan. Selain itu

perusahaan juga telah memberikan asuransi berupa BPJS Ketenagakerjaan.

3. Memelihara akal

Dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) perusahaan senantiasa memberikan pelatihan serta sosialisasi kepada karyawan agar kemampuan menjalankan kerja dapat mumpuni dan sesuai yang diharapkan perusahaan. Namun untuk kegiatan pelatihan sementara waktu masih dilaksanakan oleh UP3 Madiun, sedangkan di ULP Dolopo baru dapat melaksanakan sosialisasi dan pembinaan untuk karyawan.

4. Memelihara keturunan

Selain menyediakan asuransi untuk karyawan, pihak perusahaan juga telah mendaftarkan asuransi untuk anggota keluarga karyawan. Di samping itu ketika anggota keluarga karyawan ada yang sakit, pihak perusahaan juga memberikan santunan.

5. Memelihara harta

Pihak perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawan telah disesuaikan dengan kinerja dan posisi yang diemban. Selain pemberian gaji yang proposional, juga ada pemberian *reward* kepada karyawan berprestasi. Di samping itu pihak perusahaan juga memberikan pesangon kepada karyawan yang telah pensiun.

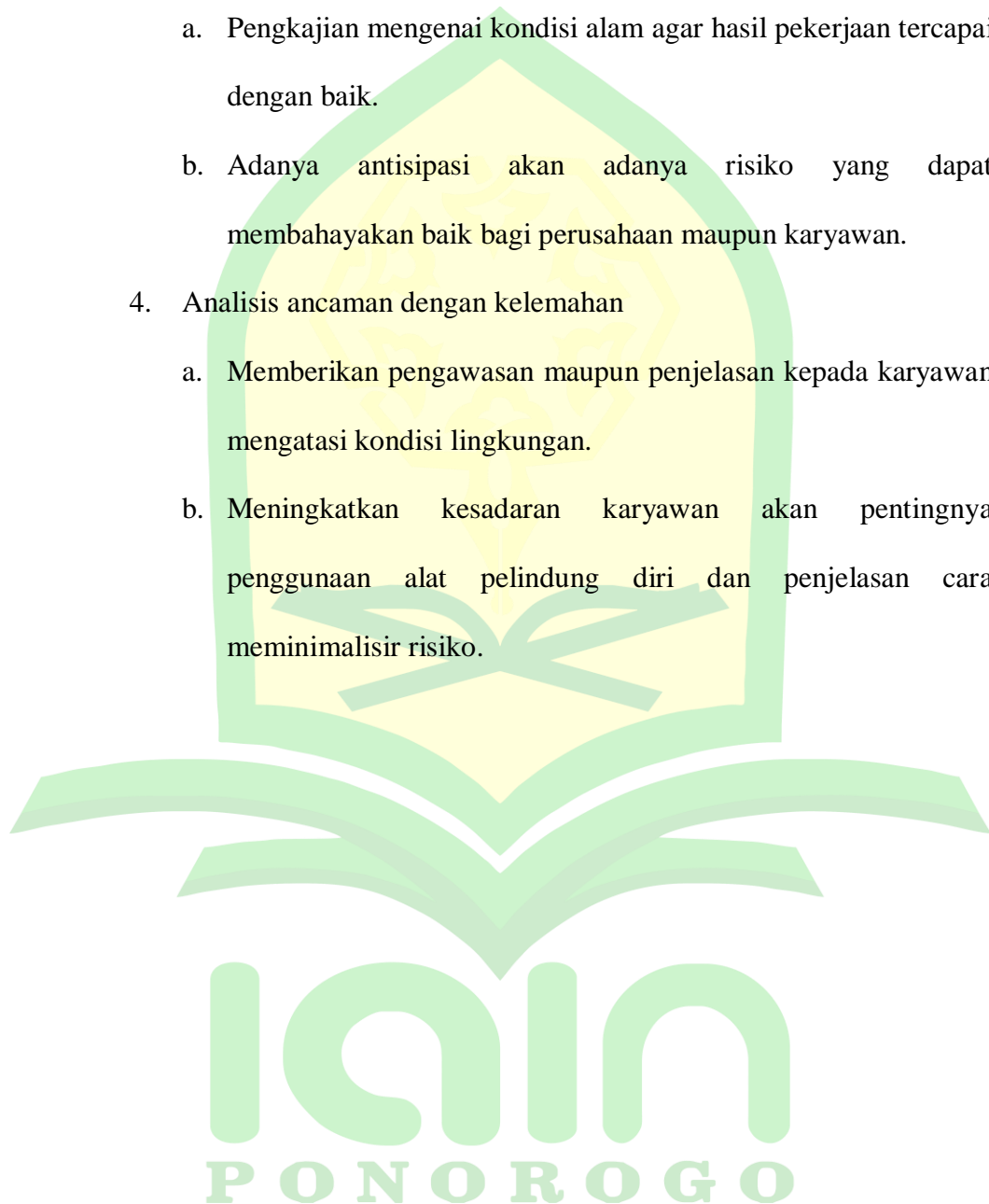
C. Faktor Pendukung dan Penghambat

Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya. Bagaimana kemampuan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari sebuah peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman atau hambatan (*threats*) yang ada dan yang terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.⁶⁴

1. Analisis kekuatan dengan peluang
 - a. Memaksimalkan pelaksanaan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan.
 - b. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri saat bekerja.
 - c. Meningkatkan kesadaran karyawan bahwa selain tujuan dunia juga ada tujuan akhirat.
2. Analisis kelemahan dengan peluang
 - a. Pembekalan panduan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan.

⁶⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Risiko Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 265.

- b. Penggunaan maupun pemberian kelengkapan alat kerja dan alat pelindung diri sesuai dengan standart yang berlaku.
3. Analisis kekuatan dengan ancaman
- a. Pengkajian mengenai kondisi alam agar hasil pekerjaan tercapai dengan baik.
 - b. Adanya antisipasi akan adanya risiko yang dapat membahayakan baik bagi perusahaan maupun karyawan.
4. Analisis ancaman dengan kelemahan
- a. Memberikan pengawasan maupun penjelasan kepada karyawan mengatasi kondisi lingkungan.
 - b. Meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri dan penjelasan cara meminimalisir risiko.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai jawaban atas permasalahan yang diangkat, bahwa:

1. Penerapan SOP (*Standart Operating Prosedures*) dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Dolopo

Dalam menerapkan SOP (*Standart Operating Prosedures*) terutama pada sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pihak perusahaan telah mengupayakan semaksimal mungkin. Seperti adanya Sosialisasi dan pengawasan kerja. Namun dalam penerapan kadangkali adanya kelalaian dari pihak karyawan. Sehingga yang seharusnya tidak terjadi kecelakaan kerja mengakibatkan adanya kecelakaan. Hal tersebut membuktikan perlu adanya peningkatan kesadaran terkait pentingnya memelihara jiwa.

2. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam rangka meminimalkan kecelakaan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dalam perspektif konsep maslahat

Pelaksanaan progam keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Dolopo dari segi kemaslahatan sebenarnya telah diupayakan oleh pihak perusahaan. Mulai dari aspek agama adanya himbaun untuk mengawali doa sebelum berangkat

kerja, lalu pelaksanaan ibadah keagamaan. Namun dari segi pelaksanaan masih ada beberapa karyawan yang lalai dalam menjalankannya.

Pada segi yang lain seperti memelihara jiwa, akal, keturunan dan harta telah dilaksanakan dengan baik. Yaitu menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja serta asuransi jika terjadi kecelakaan. Disisi lain perusahaan juga telah mengadakan sosialisasi dan bimbingan terhadap SDM (Sumber Daya Manusia) karyawan. Selain adanya asuransi untuk karyawan, pihak perusahaan juga memperhatikan keluarga karyawan dengan turut mendaftarkan ke pihak asuransi. Di samping itu perusahaan juga memberikan gaji yang adil kepada karyawan sesuai jabatan dan prestasi yang diperoleh karyawan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Faktor pendukung

- 1) Adanya pembekalan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan.
- 2) Karyawan dilengkapi alat kerja dan alat pelindung diri saat bekerja.

b. Faktor penghambat

- 1) Kelalaian karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Kurangnya kesadaran terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan analisis pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Dalam upaya melaksanakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebenarnya dapat dikatakan cukup baik. Mungkin juga perlu adanya penekanan maupun teguran lebih untuk karyawan yang tidak melaksanakan prosedur pelaksanaan kerja. Selain itu diharapkan pihak PT PLN (persero) ULP Dolopo juga dapat melaksanakan pelatihan untuk para karyawannya. Sehingga tidak hanya dari tingkatan di atasnya saja yang melaksanakan pelatihan. Hal tersebut mungkin juga dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam menerapkan prosedur yang ada.

2. Bagi Pihak Peneliti selanjutnya

Kedepannya jika ada peneliti dengan objek yang serupa diharapkan dapat melakukan penelitian dengan lebih baik lagi. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, diharapkan juga akan ada peneliti yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sehingga akan ada temuan baru yang belum ada pada hasil penelitian ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dijalankan ini memiliki keterbatasan pada obyek penelitian yang hanya meneliti penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PLN (persero) ULP Dolopo saja. Keterbatasan lain juga pada kajian kepustakaan yang digunakan karena penelitian ini dijalankan pada jadwal perkuliahan dalam mata kuliah Skripsi sehingga memiliki keterbatasan waktu penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Fauzan. “Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Tirta Investama (AQUA) Solok tahun 2017” dalam <http://scholar.unand.ac.id/24250/>, (diakses pada tanggal 27 Desember 2019, pukul 22.03 WIB).
- Anwar Prabu, Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keempat*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2002).
- Ahmad Sanusi dan Sohari. *Ushul Fiqh*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017).
- Augusta Andhin Pradana dan Indi Djastuti, “Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tantangan yang Akan Dihadapi PT PLN (Persero) PLTU TJB Jepara dalam Upaya Mempertahankan Zero Accident”, *Diponegoro Journal of Management*, 3 (2015).
- Asmawi. *Perbandingan Ushul Fiqh*. (Jakarta: Amzah, 2013).
- Azwar, Adiwarmanto dan Karim. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).
- Basrowi & Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008)
- Elvira Hongadi dan Maria Praptiningsing, “Analisis Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT. Rhodia Manyar di Gresik”, *Agora*, 3 (2013)
- Gede Widayana dan Gede Wiratmaja, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).
- Haslindah, A. Jamaluddin dan Kasman, Gita Saputri. “Analisis Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Tello Kota Makassar”. *ILTEK*. 24 (2017). 1758.
- <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> diakses pada 20 Januari 2020, pukul 21.22 WIB.
- <https://gudangup3madiun.com/profile/> diakses pada 20 Januari 2020, pukul 20.41 WIB.

- Irham Fahmi, *Manajemen Risiko Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2010),
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003).
- Muhammad Suwarsono. *Manajemen Strategik, Konsep dan Kasus*. (Yogyakarta: UPP AMP YKPN).
- M. Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).
- Modjo, Robiana. *(Manfaat Penerapan Dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia.2007).
- Qomariyatus Sholihah dan Rahmi Fauzia. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sekolah*. (Malang: UB Press, 2015).
- Restu Kartiko Widi. *Asas Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).
- Rejeki, Sri. *Sanita, Hygiene, dan Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)*. (Bandung : Rekayasa Sains, 2017).
- Rinawati, Suci. *Wawancara*. 13 Januari 2022.
- Romli. *Studi Perbandingan Ushul Fiqh*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Setiawan, Dony. *Wawancara*. 13 Januari 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Syamsul Arifin. *Talking Safety & Health Bunga Rampai Artikel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. (Sleman: Deepublish, 2019).
- Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. (Surakarta: Harapan Press.2008)..
- Wikipedia, “Perusahaan Listrik Negara,” https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara, diakses pada tanggal 03 Desember 2019 dan 20 Januari 2020).
- William Yanuaris, Tri Yuniningsih dan M. Mustam “*Progam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Area Semarang)*”, *Jurnal* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013).

Wuon, Alfred Billy. Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Kerimas Witikco Makmur Bitung. *Jurnal Universitas Samratulangi*, 2013).

Yanuarius, William. Yuniningsih, Tri dan Mustam, M. “*Progam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Area Semarang)*”, *Jurnal* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013).

