

**HUBUNGAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DI PT. PLN (PERSERO) PEKANBARU**

Tantri Aprillya Putri¹, Rini Harianti² dan Rika Mianna³

ABSTRAK

Program K3 adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja, selain itu dapat juga menumbuhkan persepsi karyawan bahwa dengan adanya pelaksanaan program K3 dapat memberikan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih mengerti dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap program K3 di PT. PLN (persero) Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional* dimana variabel independen dan variabel dependennya diteliti dalam waktu yang bersamaan pada bulan september tahun 2015 yang menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis bivariat dilakukan dengan uji *Chi Square*. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik total sampling yaitu seluruh karyawan di PT. PLN (persero) sektor pembangkit pekanbaru yang terpilih sebagai subjek penelitian sebanyak 50 orang. Hasil penelitian adalah persepsi karyawan terhadap program K3 di PT. PLN (persero) sektor pembangkit pekanbaru yaitu dengan Pvalue < 0,05.

Kata Kunci : Persepsi dan Program K3

ABSTRACT

Program K3 is a system that is designed to secure good safety on all personel at work, besides gets also menumbuhkan perception fires an employee that with marks sense K3's program performing can give healthier and more working condition safe and as more understands and be in control of activities that they do. To the effect this research is subject to be know relationship among perception fires an employee to program K3 at PT. PLN (persero) Pekanbaru. This research constitute quantitative research by designs Cross sectional where is independent variable and variable dependennya is analyzed in the period of which coincides on year month of September 2015 one utilizes analisis univariat and bivariate. Analysis is bivariate did by quiz Chi Square . This observational sample taking to utilize tech full scale sampling which is exhaustive employee at PT. PLN (persero) pekanbaru's generating sector that elected as subjek research as much 50 person. Observational result is perception fire an employee to program K3 at PT. PLN (persero) pekanbaru's generating sector which is with Pvalue < 0,05.

Keywords: Perrception and Program K3

PENDAHULUAN

Menurut Dewi (2006), program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi / taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting, jika program K3 tidak dilaksanakan dengan baik, maka bisa merugikan perusahaan dan karyawan serta akan menimbulkan permasalahan. Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek karyawan, seperti perilaku karyawan serta kurang kondusif dalam kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegiatan kerja (Yukl, 1998).

Adanya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dari pihak perusahaan, maka kemungkinan besar dapat memberikan persepsi positif karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan tersebut. Selain itu dapat juga menumbuhkan persepsi karyawan bahwa dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih mengerti dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang

mereka lakukan. Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada permasalahan-permasalahan, tekanan permasalahan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasikan permasalahan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan (Mangkuprawira dan Hubies, 2007).

Menurut Sabir (2009), kesehatan kerja di perusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tingginya. Sementara itu, kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja, Mangkunegara (2001).

Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan juga harus di perhatikan, mengingat potensi bahaya dan risiko yang ada cukup membahayakan baik kepada pekerja, aset maupun lingkungan. Untuk itulah dibentuk bagian Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan hidup (K3LH) untuk menjamin terciptanya lingkungan dan proses

kerja yang aman, sehat dan selamat untuk menghindari munculnya kerugian baik pada karyawan, aset dan lingkungan. Salah satu faktor agar manusia dapat bertahan hidup adalah membutuhkan pekerjaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, Mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaanya, baik itu mengenai asuransi kesehatan, pemberian jam kerja sesuai prosedur dan beban kerja yang tidak terlalu memberatkan. Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (As'ad, 1995).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross*

HASIL PENELITIAN

ANALISA UNIVARIAT

PERSEPSI

No	Persepsi	Jumlah	Persentase
1.	Negatif	10	20
2.	Positif	40	80
	Total	50	100

Pada Tanggal 15 Juli 2015 peneliti melakukan survey penelitian terhadap 50 pekerja di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru . PT. PLN (persero) merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pembangkit sumatera bagian utara. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan listrik di Indonesia. Perusahaan ini berusaha untuk memberikan pelayanan yang optimal untuk pekerjanya dan pengguna jasa pelayanan penyediaan listrik. Jika pelayanan ini tidak diberikan dengan baik, maka akan berdampak terhadap tidak berjalannya program K3 yang ada.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Pembangkit Listrik Negara (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru.

sectional, sampel 50 orang karyawan, teknik pengambilan sampel total sampling dan dianalisa secara *univariat dan bivariat*.

PROGRAM K3

No	Program K3	Jumlah	Persentase
1.	Terlaksana	23	20
2.	Terlaksana dengan baik	27	80
Total		50	100

PERENCANAAN PROGRAM K3

No	Perencanaan	Jumlah	persentase
1.	Terlaksana	19	38
2.	Terlaksana dengan baik	31	62
Total		50	100

PELAKSANAAN PROGRAM K3

No	Pelaksanaan	Jumlah	Persentase
1.	Terlaksana	21	42
2.	Terlaksana dengan baik	29	58
Total		50	100

EVALUASI PROGRAM

No	Evaluasi	Jumlah	Persentase
1.	Terlaksana	22	44
2.	Terlaksana dengan baik	28	56
Total		50	100

ANALISA BIVARIAT

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP PROGRAM K3

No	Persepsi	Program K3				Total		P Value
		Terlaksana		Terlaksana dengan baik		N	%	
		N	%	N	%			
1.	Negatif	1	10	9	90	10	100	0,014
2.	Positif	22	55	18	45	40	100	

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara persepsi karyawan terhadap program K3, diketahui bahwa persepsi negatif karyawan terhadap terlaksananya program K3 di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru yaitu

sebanyak 1 orang dengan persentase (10%) dan persepsi positif karyawan terhadap program K3 yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase (55%) sedangkan persepsi negatif karyawan terhadap terlaksananya dengan baik program K3 yaitu sebanyak 9 orang

dengan persentase (90%) dan persepsi positif karyawan terhadap terlaksananya dengan baik program K3 tersebut yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase (45%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh *P value* =0,014 yang berarti nilai $p < \alpha$ dengan $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap program K3.

HUBUNGAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PERENCANAAN PROGRAM K3

No	Persepsi	Perencanaan				Total		P Value
		Terlaksana		Terlaksana dengan baik		N	%	
		N	%	N	%			
1.	Negatif	22	71	9	29	31	100	0,551
2.	Positif	14	73	5	26,3	19	100	

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara persepsi karyawan dengan perencanaan program K3 pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 31 karyawan, sebanyak 22 orang (71%) mempunyai persepsi yang negatif terhadap terlaksananya perencanaan program K3 dan persepsi positif terhadap perencanaan program k3 yaitu sebesar 14 orang

dengan persentase (73%) dari 19 karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh *P value* =0,551 yang berarti nilai $p > \alpha$ dengan $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap perencanaan program K3.

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM K3

No	Persepsi	Pelaksanaan Program K3				Total		P Value
		Terlaksana		Terlaksana dengan baik		N	%	
		N	%	N	%			
1.	Negatif	20	64,5	11	35,5	31	100	0,225
2.	Positif	15	78,9	4	21,1	19	100	
	Total	35	70	15	30	50	100	

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 31 karyawan, sebanyak 20 orang (64,5%) mempunyai persepsi yang negatif terhadap terlaksananya program K3 dan persepsi positif terhadap pelaksanaan program k3

yang terlaksana dengan baik yaitu sebesar 15 orang dengan persentase (78,9%) dari 19 karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh *P value* =0,225 yang berarti nilai $p > \alpha$ dengan $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara persepsi

karyawan terhadap pelaksanaan program K3.

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP EVALUASI PROGRAM K3

No	Persepsi	Evaluasi Program K3				Total		P Value
		Terlaksana		Terlaksana dengan baik		N	%	
		N	%	N	%			
1.	Negatif	21	67,7	10	32,3	31	100	0,077
2.	Positif	17	89,5	2	10,5	19	100	
	Total	38	100	13	100	50	100	

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara persepsi karyawan terhadap evaluasi program K3 pada tabel diatas, diketahui bahwa dari 31 karyawan, sebanyak 21 orang (67,7%) mempunyai persepsi yang negatif terhadap terlaksananya evaluasi program K3 dan persepsi positif terhadap evaluasi program k3 yang terlaksana dengan baik yaitu

sebesar 17 orang dengan persentase (89,5%) dari 19 karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh *P value* =0,077 yang berarti nilai $p > \alpha$ dengan $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap evaluasi program K3.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis univariat diketahui bahwa distribusi persepsi karyawan lebih banyak yang positif daripada yang negatif. Persepsi karyawan diukur dengan pertanyaan, dari 50 karyawan diketahui sebanyak 80 % karyawan yang memiliki persepsi positif, sedangkan yang lainnya memiliki persepsi negatif terhadap program K3.

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara persepsi karyawan terhadap program K3, diketahui bahwa persepsi negatif karyawan terhadap terlaksananya program K3 di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase (10%) dan persepsi positif karyawan terhadap program K3 yaitu sebanyak

22 orang dengan persentase (55%) sedangkan persepsi negatif karyawan terhadap terlaksananya dengan baik program K3 yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase (90%) dan persepsi positif karyawan terhadap terlaksananya dengan baik program K3 tersebut yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase (45%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh *P value* =0,014 yang berarti nilai $p < \alpha$ dengan $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap program K3.

Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dengan program K3, dalam hal ini dapat di simpulkan bahwa persepsi seseorang dapat mempengaruhi penerapan program K3 di

perudahaan, dengan demikian semakin baik persepsi karyawan maka semakin baik penerapan program K3 di perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi itu sendiri, yaitu faktor dari luar dan dari dalam diri. Lingkungan luar adalah wilayah sekitar luar diri manusia itu sendiri seperti intensitas, ukuran, kedekatan, hal baru, pergaulan dan gerakan. Sedangkan pengaruh dari dalam yaitu proses belajar, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan menurut Robbins, karakteristik pribadi yang lebih relevan dan mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan (ekspektasi). Oleh karena itu cara efektif untuk melihat pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan adalah dengan melihat persepsi karyawan, dimana akan terlihat perbedaan perilaku terhadap praktek-praktek manajemen (Michael O'Toole, 2001).

Menurut Ernawati (2013), tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi para pekerja dari kemungkinan-kemungkinan buruk yang mungkin terjadi akibat kecerobohan pekerja, memelihara kesehatan para pekerja untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal, mengurangi angka sakit atau angka kematian diantara pekerja, mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit-penyakit lain yang diakibatkan oleh sesama pekerja, membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental, menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja, sumber produksi dipelihara dan

dipergunakan secara aman dan efisien.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin baik tingkat kuantitas dan kualitas karyawan dalam bekerja, serta semakin baik pula tingkat ketepatan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, tidak pernah absen dalam bekerja, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di lakukan.

Program K3 di perusahaan meliputi beberapa aspek yaitu mengukur dan mengawasi, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan program kesehatan. Mengukur dan mengawasi ini contohnya seperti perusahaan mendata semua kecelakaan, perusahaan membuat tim untuk menyelidiki kecelakaan yang terjadi, perusahaan menganalisis dari hasil pendataan kecelakaan, dan perusahaan membuat laporan kecelakaan dari hasil pendataan tersebut, melakukan pelatihan terhadap karyawannya sebanyak 2 kali dalam setahun dan itu dilakukan rutin setiap tahunnya. Dari pernyataan diatas bahwasanya PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru telah melaksanakan program tersebut dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persepsi karyawan yang bernilai positif terhadap penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru.

Program kesehatan juga sangat perlu dilaksanakan di suatu perusahaan, karena program kesehatan juga mendukung

tercapainya tujuan perusahaan yaitu salah satunya keuntungan yang tinggi. Dimana karyawan harus terjaga dari penyakit, dan terjamin kehidupannya. Contohnya memberikan penawaran imunisasi gratis, menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan, dan menyediakan sarana olahraga.

Berdasarkan hasil survey bahwa perusahaan ini juga telah melaksanakan program kesehatan dengan baik, hal ini terbukti bahwa perusahaan tersebut menyediakan asuransi untuk para karyawan, serta melakukan cek kesehatan setiap bulannya bagi karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi karyawan terhadap program K3 di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru, dengan $p \text{ value} = 0.014$.
2. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi karyawan terhadap perencanaan program K3 di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru, dengan $p \text{ value} = 0.551$.
3. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru, dengan $p \text{ value} = 0.225$.
4. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi karyawan terhadap evaluasi program K3 di PT. PLN (persero) Sektor Pembangkit Pekanbaru, dengan $p \text{ value} = 0.077$.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Umi, 2003. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Tentang Profesi Guru Teknik Sekolah Menengah Kejuruan Terhadap*

Keberhasilan Belajarnya Pada Program Studi Teknik Sipil Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan UPI. Skripsi PTB FPTK. Bandung : Tidak Diterbitkan.

Argama, R., 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek.* Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta.

Dewi, R., 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.

Ernawati, 2013, *Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Pengurus Korp Pegawai Republik Indonesia di Kota Pontianak,* Pontianak: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

Nursalam, 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi*

- Penelitian Ilmu Keperawatan, Edisi 2.* Jakarta ; penerbit Salemba Medika.
- O'Toole, M., 2001. The Relationship between employees' perceptions of safety and organizational culture. *Pergamon, Journal of Safety Research.* USA.
- Rivai, V., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robiana Modjo, 2007. *Modul Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.*<http://www.staff.ui.ac.id/internal/132096019/modul-promosi-kesehatan-dan-keselamatan-kerja.pdf>. Diakses 10 Juli 2015.
- Sabir., M., 2009. *Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan.*<http://www.wordpress.com/..../modul-menerapkan-prosedur-kesehatan.doc>. Diakses 06 Juli 2015
- Schuler, Randall S. Dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke-21.* Jakarta:Erlangga.
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- , 2008. *Statistika untuk Penelitian,* Bandung : Alfabeta
- ,2005. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung : Alfabeta
- Trianto, 2010. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif.* Jakarta: Kencana.
- Utari, G, U. 2009. *Hubungan Pengetahuan, Sikap, Persepsi dan Keterampilan Mengendara Mahasiswa Terhadap Perilaku Berkendara (Safety Riding) di Universitas Gunadarma Bekasi Tahun 2009.* Skripsi. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Gunadarma Bekasi.
- Yukl, 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Keempat.* Jakarta: Erlangga