BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perkantoran merupakan usaha untuk memastikan integritas serta perlindungan fisik dan mental individu di tempat kerja. Dengan begitu, setiap pekerja memiliki jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan saat bekerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan efisien dan nyaman sesuai tugas dan tanggung jawab. Suatu pekerjaan dianggap aman ketika dijalankan sesuai prosedur yang telah ditetapkan guna mengurangi risiko kecelakaan. Kesejahteraan kerja juga mencakup kenyamanan psikologis, dengan memastikan perlengkapan, bahan kerja, dan lingkungan kerja yang sesuai agar pekerja tidak merasa lelah. Undang-undang nomor 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang bertujuan untuk melindungi setiap tenaga kerja (Andu, 2019).

Menurut PERMENKES Nomor 48 Tahun 2016 menjelaskan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Perkantoran adalah bagian dari sistem manajemen gedung perkantoran secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Pengaturan Standar K3 Perkantoran ditujukan sebagai acuan bagi Pimpinan Kantor dan/atau Pengelola Gedung dalam menerapkan pelaksanaan K3 di Perkantoran untuk mewujudkan kantor yang sehat, aman, dan nyaman serta pegawai yang sehat, selamat, bugar, berkinerja dan produktif (Permenkes, 2016).

Penerapan K3 di perkantoran adalah hal penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Tujuannya adalah memberikan panduan bagi pimpinan kantor dan/atau pengelola gedung dalam menerapkan K3 di lingkungan perkantoran, guna menciptakan tempat kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Ini juga bertujuan agar para pegawai tetap sehat, selamat, bugar, berkinerja baik, dan produktif. Aspek K3

di perkantoran mencakup empat standar utama: keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan ergonomi.

Pekerjaan di perkantoran telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Banyak orang bekerja di kantor selama 8 jam per hari, membuat tempat kerja menjadi tempat di mana orang berkumpul. Namun, tempat kerja juga dapat menjadi tempat di mana risiko dan bahaya terjadi, yang dapat mempengaruhi status kesehatan dan produktivitas kerja. Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Akibat Kerja (KAK) adalah dua masalah yang sering dihadapi di perkantoran, dan mencegah serta mengurangi mereka adalah tujuan utama dari penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perkantoran (Kesehatan.jogjakota, 2016). Menurut data Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2023, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tercatat sebanyak 370.747 kasus, sementara menurut *International Labor Organization* (ILO), rata-rata terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahunnya (Soekiswara, 2020).

K3 perkantoran melibatkan beberapa aspek, termasuk penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan rencana, pemantauan dan evaluasi, serta peninjauan dan peningkatan kinerja. Kebijakan K3 perkantoran harus ditetapkan secara jelas dan spesifik, serta harus melibatkan tujuan, sasaran, skala prioritas, upaya pengendalian bahaya, penetapan sumber daya, jangka waktu pelaksanaan*, indicator* pencapaian, dan sistem pertanggungjawaban. Selain itu, penerapan K3 perkantoran juga melibatkan desain alat dan tempat kerja yang aman, penempatan dan penggunaan alat perkantoran yang efektif, pengelolaan listrik dan sumber api yang aman, serta manajemen tanggap darurat dan evakuasi yang efektif (Mutuinstitute, 2021).

Dalam laporan magang ini, akan dilakukan evaluasi penerapan aspek K3 perkantoran di PLN UP3 Cempaka Putih dengan fokus pada kebijakan, perencanaan, pelaksanaan rencana, pemantauan dan evaluasi, serta peninjauan dan peningkatan kinerja. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa efektif penerapan K3 di perkantoran dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitasnya dan dapat memenuhi dari standar yang digunakan.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

1. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Mahasiswa sehingga meningkatkan kesiapan dan keterserapan di dunia kerja dan dunia usaha.
2. Menghasilkan terobosan dalam penyelesaian persoalan praktis di industri ataupun organisasi dari inovasi yang dilakukan dalam program ini.
3. Mendorong dan memacu pembangunan nasional dengan menumbuhkan motivasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan.
4. Meningkatkan peran dan kontribusi nyata Perguruan Tinggi dan Mahasiswa dalam pembangunan nasional.

1.2.2 Tujuan Khusus

Kegiatan magang ini memiliki tugas khusus atau *project* yang harus diselesaikan oleh mahasiswa magang. Adapun tujuannya sebagai berikut :

1. Mampu mengidentifikasi potensi bahaya dan risiko pada pekerjaan Saluran Kabel Tegangan Menengah (SKTM).
2. Mampu mengevaluasi penerapan aspek K3 perkantoran.
3. Mampu memberikan rekomendasi perbaikan aspek K3 perkantoran.

1.3 Manfaat

1.3.1 Manfaat Bagi Perusahaan

1. Program magang memberikan perusahaan akses ke tenaga kerja muda yang terampil dan berpendidikan. Mahasiswa magang sering kali membawa pengetahuan terbaru dan ide-ide kreatif yang dapat memberikan perspektif baru bagi perusahaan.
2. Perusahaan dapat menggunakan program magang sebagai sarana untuk mengembangkan pemimpin masa depan. Mahasiswa magang dapat diberikan proyek dan tanggung jawab yang menguji kemampuan kepemimpinan mereka, sehingga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan membina bakat kepemimpinan.
3. Mahasiswa magang dapat membantu dalam menyelesaikan proyek-proyek tambahan atau tugas-tugas yang mungkin belum mampu ditangani oleh

pegawai karena keterbatasan waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.3.2 Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

1. Melalui program magang, universitas dapat membangun dan memperkuat hubungan dengan berbagai perusahaan dan organisasi. Kolaborasi ini membuka peluang untuk penelitian bersama, proyek kolaboratif, dan program pengembangan lainnya, yang semuanya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan penelitian di universitas.
2. Meningkatkan reputasi universitas, keberhasilan mahasiswa dalam magang dan penerimaan mahasiswa oleh perusahaan dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan berkualitas tinggi dan siap kerja. Reputasi yang baik ini dapat menarik lebih banyak calon mahasiswa dan mitra industri.

1.3.3 Manfaat Bagi Mahasiswa

1. Menjadi sarana untuk meningkatkan, memperluas, dan menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.
2. Mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan bidang studi, seperti keterampilan teknis, manajemen waktu, komunikasi, dan pemecahan masalah.
3. Melatih kepekaan dan kesiapan menghadapi situasi dan kondisi yang berbeda antara teori dan praktik di lapangan.
4. Mendapatkan pengalaman berharga dan memperluas wawasan tentang sistem manajemen perusahaan di instansi tempat magang berlangsung.

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari kegiatan magang program Merdeka Belajar - Kampus Merdeka (MBKM) adalah sebagai berikut:

1. Analisis penerapan HIRARC pada pekerjaan Saluran Kabel Tegangan Menengah (SKTM).
2. Proses yang dianalisis terdiri dari identifikasi bahaya (*hazard identification*), penilaian risiko (*risk assessment*), pengendalian risiko (*risk control*).

3. Evaluasi penerapan aspek K3 perkantoran menggunakan standar Permenkes No.48 Tahun 2016.
4. Penilaian risiko dari penerapan HIRARC dan penerapan aspek K3 menggunakan skala penilaian matriks.

1.5 Profil Perusahaan

1.5.1 Logo PT PLN (Persero)

Gambar 1.5 1 Logo PT PLN (Persero)
(Sumber: pln.co.id)

Makna Setiap Elemen dalam Logo PT PLN (Persero)

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

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

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 inan Perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

3. Tiga Gelombang

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.

1.5.2 Riwayat Singkat Perusahaan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

1.5.3 Visi

a. PT PLN (Persero)

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

Gambar 1.5 2 Transformasi Mewujudkan Visi PLN
(Sumber: *Company Profile* PLN)

b. PLN UP3 Cempaka Putih

Diakui sebagai unit area berkelas layanan dunia yang mampu menciptakan kepuasan pelanggan, mendukung pertumbuhan perekonomian dan mampu menjadi pusat pengaderan SDM yang unggul berbasis Kompetensi.

1.5.4 Misi

a. PT PLN (Persero)

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

b. PLN UP3 Cempaka Putih

1. Mendukung dan menyukseskan Visi Misi Unit Induk Disjaya.
2. Menjalankan bisnis kelistrikan sesuai dengan nilai-nilai dan kaidah tata kelola perusahaan.
3. Menciptakan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan dengan berpedoman pada kebutuhan ekspektasi pelanggan.
4. Berupaya menjadi lokomotif pertumbuhan perekonomian di wilayah Area Cempaka Putih.
5. Melakukan kaderisasi SDM Pegawai Area Cempaka Putih sebagai persiapan menghadapi tantangan-tantangan korporat di masa mendatang.

1.5.5 Moto

a. PT PLN (Persero)

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

b. PLN UP3 Cempaka Putih

Bekerja : Menciptakan kepuasan pelanggan dan menjadi lokomotif pertumbuhan perekonomian Pelanggan.

Beribadah : Perwujudan tawakal dan keikhlasan dalam bekerja untuk Perusahaan, Bangsa, dan Negara.

Bergembira : Bentuk keseimbangan antara kehidupan dunia kerja dengan kebahagiaan pegawai.

1.5.6 Maksud dan Tujuan Perseroan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan

melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

1.5.7 Peran

Pembangkit : PT PLN bertanggung jawab untuk mengoperasikan pembangkit listrik guna menghasilkan energi listrik. Mereka memiliki berbagai jenis pembangkit, termasuk pembangkit tenaga air, tenaga uap, dan tenaga gas.

Transmisi : Bagian transmisi bertugas mengelola jaringan transmisi listrik yang menghubungkan pembangkit dengan stasiun distribusi. Jaringan transmisi ini memiliki tegangan tinggi (misalnya 500 kV, 275 kV, dan 150 kV) dan panjang ribuan kilometer.

Distribusi : PT PLN juga mengelola jaringan distribusi listrik yang menghubungkan stasiun distribusi dengan pelanggan akhir. Jaringan distribusi ini memiliki tegangan lebih rendah (misalnya 20 kV, 15 kV, dan 0,4 kV) dan mencakup kabel dan gardu distribusi di wilayah tertentu.

1.5.8 Tata Nilai PLN

Gambar 1.5 3 Logo AKHLAK
(Sumber: bumn.co.id)

Tata Nilai PLN adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari:

AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

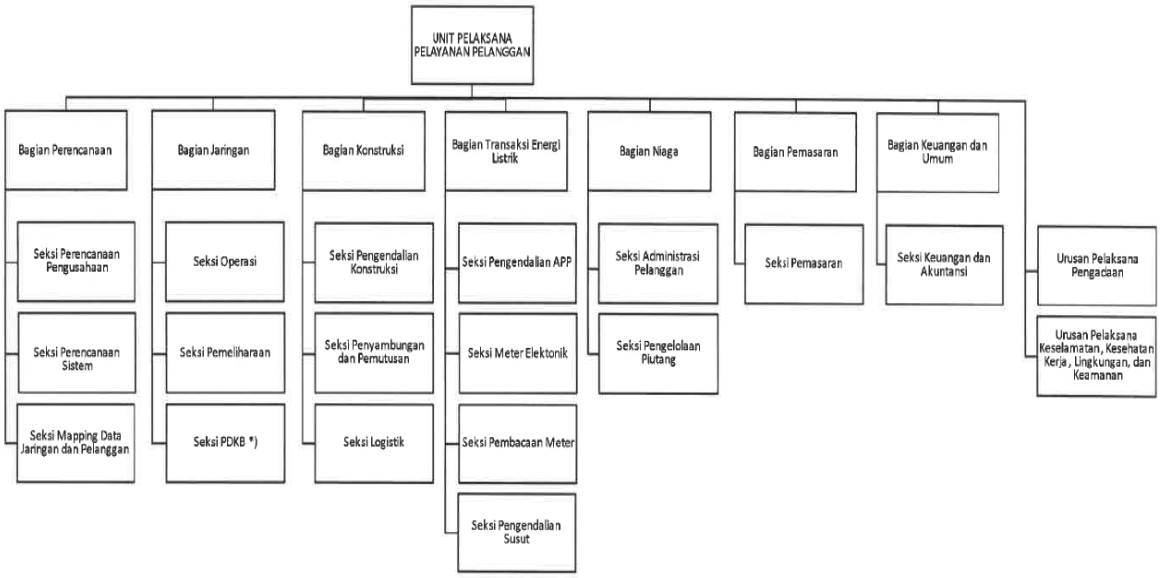
HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan.

LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

ADAPTIF : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

KOLABORATIF : Membangun kerja sama yang sinergis.

1.5.9 Struktur Organisasi PLN UP3 Cempaka Putih



Gambar 1.5 4 Struktur Organisasi PLN UP3 Cempaka Putih
(Sumber: Data PLN UP3)

1.5.10 Kebijakan K3L dan KAM

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT PLN (Persero) berkomitmen untuk menerapkan prinsip bisnis berkelanjutan dalam menjalankan kegiatan usaha yang berkelanjutan secara sosial (*people*), ekonomi (*profit*) dan lingkungan (planet). Dalam menjalankan kegiatan usaha yang berkelanjutan tersebut, PT PLN (Persero) mengintegrasikan perlindungan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan dalam menjalankan proses bisnisnya.

Komitmen:

PT PLN (Persero) berkomitmen menjalankan kegiatan ketenagalistrikan secara aman dan berwawasan lingkungan dengan menerapkan standar tinggi terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L) yang sesuai dengan tata nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), tuntutan pasar, kebutuhan dan harapan pelanggan serta pemangku kepentingan untuk mendukung pencapaian tujuan, visi dan misi Perusahaan.

Kebijakan:

Dalam upaya pencapaian hal tersebut dapat berjalan aman, efektif dan efisien maka PT PLN (Persero) berkomitmen:

1. Mengutamakan aspek keselamatan dan kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan dan seluruh kegiatan proses bisnis PLN.
2. Mematuhi peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan serta keselamatan ketenagalistrikan.
3. Menjamin ketersediaan dan kecukupan sumber daya, serta meningkatkan kompetensi aspek keselamatan dan kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan serta keselamatan ketenagalistrikan bagi pekerja dan mitra kerja untuk mendukung implementasi budaya K3L.
4. Melakukan identifikasi risiko bahaya K3, bahaya keamanan dan aspek dampak lingkungan untuk mencegah terjadinya insiden yang berdampak pada personil, aset, proses, keamanan, lingkungan, sosial dan reputasi perusahaan.
5. Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan. dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Sistem Manajemen Keselamatan Ketenagalistrikan (SMK2) di seluruh kegiatan Ketenagalistrikan PT PLN (Persero), serta didukung dengan implementasi *Contractor Safety Management System* (CSMS) dan *Housekeeping Management* di Lingkungan Kerja PT PLN (Persero).
6. Menerapkan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) di setiap kegiatan ketenagalistrikan PT PLN (Persero).
7. Menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan (SML) melalui program pengelolaan, efisiensi dan optimalisasi penggunaan sumber daya air serta bahan baku lainnya dan program pengurangan, penggunaan kembali/pemanfaatan, dan pendaur-ulangan limbah padat baik limbah B3 maupun limbah non B3.
8. Melakukan upaya pengendalian pencemaran dan perlindungan lingkungan serta pelestarian lingkungan melalui pengendalian pencemaran udara, pengendalian pencemaran air, pengelolaan limbah B3 dan pengelolaan limbah

Non B3 termasuk pengelolaan sampah serta pengendalian emisi dan pengelolaan keanekaragaman hayati.

9. Mengurangi emisi Gas Rumah Kaca (GRK) dan non-GRK melalui program konservasi energi, peningkatan efisiensi dan rekayasa yang sesuai dengan kemajuan teknologi dan praktik pengelolaan lingkungan terbaik.
10. Melakukan tindakan perbaikan berkelanjutan dalam segala aspek dengan mempertimbangkan faktor teknologi, finansial, dan dampak terhadap proses bisnis perusahaan.

Menerapkan manajemen krisis, tanggap darurat dan keberlanjutan bisnis, yang efektif untuk memastikan perusahaan dapat merespons dan pulih dari insiden yang mungkin terjadi.