

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Halyora Power (biasa disebut HP) adalah anak perusahaan dengan bidang pekerjaan operasi dan pemeliharaan di jaringan Transmisi dan Distribusi PLN. Perusahaan beroperasi di wilayah Sumatera, Jawa, dan Bali dan didirikan pada tanggal 18 Oktober 2011. Sebagai anak perusahaan PT PLN (Persero), HP bertanggung jawab untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel) mulai dari pembangkitan sampai pendistribusian. Saat ini, PT Halyora Power memiliki 7 Unit Pelaksana (UP) yang bertugas sebagai pelaksana proyek, masing-masing UP dipimpin oleh Manager UP, diantaranya :

Tabel 1.1 Unit Kerja PT. Halyora Power

No	Halyora Power	Wilayah Kerja
1	Unit Pelaksana 1 (HP UP 1)	Jawa Barat
2	Unit Pelaksana 2 (HP UP 2)	Jawa Tengah dan DI Yogyakarta
3	Unit Pelaksana 3 (HP UP 3)	Jawa Timur
4	Unit Pelaksana 4 (HP UP 4)	Sumatera Barat
5	Unit Pelaksana 5 (HP UP 5)	Jakarta Banten
6	Unit Pelaksana 6 (HP UP 6)	Distribusi Riau , Kepulauan Riau, Sebagian Sumatera Utara. Transmisi se-Sumatera
7	Unit Pelaksana 7 (HP UP 7)	Sumatera Selatan, Jambi, Lampung

Sumber : SDM PT. Halyora Power Unit Pelaksana 6: Mei 2023

Perjanjian pendirian perusahaan No. 001/041/HP/2012 ditandatangani pada 4 Oktober 2012. Awal perusahaan adalah kerjasama PLN dengan PT Pelindo untuk menyalurkan energy listrik kepada tenants di kawasan Pelindo II dengan skema penjualan listrik secara bulk dan tarif premium .

Halyora Power memiliki Visi *To Be Global* yang artinya HP mampu memberikan pelayanan dengan standar kelas dunia, dengan target tahun 2024 HP

menjadi trend setter dan pemimpin bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak pada operasi dan pemeliharaan dibidang transmisi dan distribusi di wilayah Indonesia maupun Asia Tenggara. *Electricity Network Service Solution* Diartikan dimana HP berperan sebagai service provisioning yang lean – green – innovative – customer focused dalam sistem ketenagalistrikan terutama operasi dan pemeliharaan dibidang transmisi dan distribusi di captive maupun non captive market.

Adapun Misi perusahaan Haleyora power adalah

- a. Customer Focused Menyediakan standar layanan kepada pelanggan yang unggul dan berstandar best practice.
- b. Innovative Mendorong pertumbuhan berkelanjutan melalui model bisnis inovatif berbasis teknologi dan environmental friendly.
- c. Reliable Menjadi trendsetter O&M Transmisi & Distribusi yang andal & kompetitif.

Produk-produk jasa dari HP antara lain :

- a. Bidang Transmisi Tenaga listrik : Operator Gardu Induk 150 kV dan 20 kV dan Inspeksi Jalur Transmisi
- b. Bidang Distribusi Tenaga listrik:, inspeksi dan pemeliharaan jaringan distribusi, inspeksi dan pemeliharaan gardu dan trafo,command center dan pemeliharaan remote island
- c. Niaga: Meter Reading, Billing Collection, Pemasaran ICONNET
- d. layanan: ListriQu IML, ListriQu Premium, Operation And Maintenance EV Charging, PLTS Atap
- e. produk kerjasama: ICONNET

Haleyora Power Unit Pelaksana 6 (HP UP6) memiliki 7 Unit Layanan diantaranya : Unit layanan Pekanbaru, Rengat, Dumai, Tanjung Pinang, Lubuk Pakam, Binjai, Rantau Prapat. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru memiliki jumlah SDM sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah SDM di Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Manager Unit	1
2	Team Leader (TL) Operasi, TL Pemeliharaan, TL K3, TL SDM & NonTeknik	4
3	Koordinator Yantek Ulp	13
4	Pelaksanaan Pelayanan Teknik (Yantek)	263
5	Unit Layanan Cepat	12
6	Pemeliharaan Konstruksi	43
7	Right Of Way (Row)	19
8	Operator Crane	3
9	Inspeksi	58
10	Koordinator Command Center	1
11	Operator Rcc	32
12	Admin Teknik	9
	TOTAL	458

Sumber : SDM PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru: Mei 2023

Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru berkontrak Pekerjaan Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi dengan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Riau dan Kepulauan Riau (UID RKR) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru. Lingkup Pekerjaan Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi adalah pekerjaan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan listrik disisi pelanggan distribusi di Tegangan listrik 20.000 Volt s.d 220 Volt. Pekerjaan pelayanan teknik dan pemeliharaan distribusi sangat berisiko tinggi terhadap keselamatan jiwa. Penanganan kabel, instalasi listrik, dan peralatan listrik yang berada di ketinggian dan memerlukan keahlian khusus serta peralatan keselamatan yang tepat. Selain itu, petugas di perusahaan ini juga berisiko terkena bahaya listrik yang dapat mengakibatkan luka serius hingga kematian jika tidak dilakukan dengan hati-hati dan mematuhi prosedur keselamatan yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan para petugasnya telah terlatih dan memiliki pengetahuan serta kesadaran yang tinggi terhadap keselamatan kerja ketenagalistrikan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan untuk mewujudkan *zero accident* di lingkungan PT. Haleyora Power.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Upaya Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja (K3) bertujuan untuk membangun suasana kerja yang sehat dan aman, yang pada gilirannya dapat menurunkan kemungkinan terjadinya kecelakaan atau penyakit pekerjaan yang dapat menyebabkan demotivasi dan penurunan produktivitas. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Kesehatan Indonesia No. 9 Tahun 1960 Bab I Pasal II, Kesehatan Kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan kesehatan yang ditargetkan agar para pekerja dapat mencapai tingkat kesehatan tertinggi, baik secara fisik, mental, maupun sosial, melalui upaya pencegahan dan pengobatan terkait penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit-penyakit umum.

Menurut informasi dari PT. Jamsostek (Persero), antara tahun 2002 hingga 2005, tercatat lebih dari 300 ribu insiden kecelakaan kerja di Indonesia, yang mengakibatkan 5000 kematian dan 500 kasus kecacatan permanen, serta kompensasi yang mencapai lebih dari Rp. 550 miliar. Kompensasi ini hanya sebagian dari kerugian langsung dan mencakup 7,5 juta pekerja di sektor formal yang terdaftar sebagai anggota Jamsostek. Diperkirakan kerugian tidak langsung yang dialami oleh seluruh sektor formal mencapai lebih dari Rp. 2 triliun, dengan mayoritas kerugian tersebut berdampak pada dunia bisnis. (Sumber: DK3N, 2007).

Melibatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai elemen integral dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) esensial untuk melindungi dan memaksimalkan sumbangan pekerja sebagai aset kapital manusia, yang pada akhirnya akan mendorong perkembangan, daya bersaing, dan kelangsungan operasi bisnis/usaha. Di tingkat nasional, Indonesia telah dilengkapi dengan instrumen hukum, sistem pengawasan, dan sumber daya organisasi dan manusia yang adekuat untuk melaksanakan K3. Berbagai kebijakan dan program/aktivitas telah dirilis, diterapkan, dan dikembangkan oleh berbagai entitas baik pemerintah maupun swasta. Namun, tingkat kejadian kecelakaan kerja, penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan, dan masalah kesehatan lainnya di antara pekerja masih tinggi dan tampaknya mengalami peningkatan. Situasi ini tentu saja merugikan sektor bisnis

dan industri, khususnya, serta masyarakat, bangsa, dan negara secara lebih luas. Meskipun kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan di Indonesia tampaknya mengalami tren peningkatan, data kasus yang sepenuhnya merepresentasikan angka di tingkat nasional masih belum sepenuhnya tersedia.

Data terkait pekerja yang menerima keuntungan dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa dari tahun 2019 hingga 2021, tercatat berturut-turut 210.789 orang (dengan 4.007 kasus fatal), 221.740 orang (dengan 3.410 kasus fatal), dan 234.370 orang (dengan 6.552 kasus fatal) mendapatkan manfaat. Secara berturut-turut dari 2019 hingga 2021, kompensasi yang dibayarkan adalah: Rp 1,58 T, 1,56 T, dan Rp. 1,79 T. Tentunya, data ini belum mencerminkan gambaran nasional karena hanya mencakup 30,66 juta pekerja (yang terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan) dari total 126,51 juta pekerja di Indonesia. Segala masalah dan kondisi yang diuraikan di atas seharusnya menjadi sebuah tantangan dan kesempatan untuk menciptakan pendekatan atau terobosan yang baru, kreatif, dan inovatif, guna meningkatkan efektivitas kerja dan menghasilkan kemajuan di bidang K3, yang selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan pembangunan yang berkualitas dan kemakmuran serta keberlanjutan bisnis (sumber: Kementerian Ketenagakerjaan: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia, 2022).

Untuk menekan angka kecelakaan kerja, Pemerintah mewajibkan perusahaan melaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) PP 50 Tahun 2012. SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Pada Pasal 5 dijelaskan bahwa Setiap perusahaan dengan tenaga buruh paling sedikit 100 orang dan mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi wajib menerapkan SMK3. Tujuan dari Penerapan SMK3 PP 50 Tahun 2012 di Pasal 2 adalah

- a. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;

- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas

Pada Permenaker Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2014 Perusahaan berisiko mendapatkan sanksi bila tidak menerapkan SMK 3 PP 50 2012 berupa Teguran tertulis, Denda administrative, Pembatasan operasional atau penutupan sementara, Pencabutan izin usaha atau kegiatan, dan Tuntutan ganti rugi.

Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru berkontrak dengan PT. PLN Unit Induk Distribusi (UID) Riau dan Kepulauan Riau untuk mengelola Pelayanan Teknik dan Pemeliharaan Distribusi di Wilayah Kerja PT. PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pekanbaru. Jenis pekerjaan di HP berisiko tinggi sengatan listrik 220 volt s.d 20.000 kVolt dan tentu saja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi khusus dibidang ketenagalistrikan.

Terdapat beberapa informasi di media elektronik tentang pentingnya aspek K3 di lingkungan pekerjaan PT. PLN. Meliputi

1. Serikat Pekerja Tenaga Alih Daya PLN pada laman website <https://www.koranperdjoeangan.com/catatan-K3-di-pln-2022-14-pekerja-tewas-dari-30-kasus-kecelakaan-kerja/> ; (26 mei 2023) dengan Judul Catatan K3 di PLM 2022, 14 Pekerja Tewas dari 30 Kasus Kecelakaan Kerja . Serikat menuntut keseriusan manajemen PLN dan Tenaga Alih Daya untuk berupaya mencegah kecelakaan kerja.

2. EVP K3L PLN Antonius menyampaikan pada <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4018289/pln-targetkan-nihil-kecelakaan-kerja-di-2023> ; (26 Mei 2023) bahwa PLN Targetkan Nihil Kecelakaan Kerja di 2023



Gambar 1.1 Berita mengenai K3 PLN di media internet

PT PLN (Persero) bersama PT Haleyora Power berkomitmen untuk menjadikan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai prioritas utama dalam setiap aspek bisnisnya. Untuk dapat menyediakan layanan ketenagalistrikan yang optimal dan berkelanjutan, Direktur Utama menginstruksikan seluruh elemen PLN Group untuk selalu menjaga disiplin dalam menerapkan K3, sebab pada dasarnya K3 atau HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) berfokus pada menjaga kesehatan dan keselamatan individu, sehingga manajemen HSSE yang tepat dapat memandu bisnis menuju keberlanjutan. Perusahaan diharuskan memiliki tiga aspek kunci yaitu bertahan, berkembang, dan yang paling utama, berkelanjutan yang menghasilkan kebermanfaatan.

Sebagai salah satu entitas besar di Indonesia dalam sektor kelistrikan, PLN Group selalu mengevaluasi budaya keselamatan yang diimplementasikan untuk menjaga keberlanjutan. K3 bukan hanya tentang peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang harus diikuti, tetapi juga sebagai budaya yang perlu dikembangkan dan sebagai faktor daya saing perusahaan. Apabila K3 tidak dijalankan dengan baik dan mengakibatkan sering terjadinya kecelakaan kerja, tentunya PLN bisa saja mengakhiri kontrak dengan HP dan memilih untuk bekerja

sama dengan perusahaan lain yang dianggap lebih mampu, meskipun untuk insiden kecelakaan kerja yang masih dapat dimaklumi, biasanya hanya dikenakan sanksi denda kepada pelaksana pekerjaan.

Kepentingan budaya K3 dalam perusahaan direfleksikan dalam Kontrak antara PLN dengan Haleyora Power, di mana terdapat beberapa pasal yang mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), seperti:

Pasal 13 mengenai Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja serta Keselamatan Ketenagalistrikan.

- Ayat 4 a. "Pihak kedua memegang tanggung jawab sepenuhnya atas setiap kecelakaan kerja yang terjadi yang melibatkan kelalaian dari pihak kedua".
- Ayat 4 e. "Jika terjadi kecelakaan kerja, Pihak Pertama berhak mengakhiri kontrak barang/jasa yang sedang berjalan secara sepihak".

Pasal 18, Denda SLA

- Ayat 1 Butir c. "Jika kecelakaan kerja terjadi yang mengakibatkan cedera hingga kematian akibat kelalaian pihak kedua, maka denda sebesar 5% dari nilai tagihan bulanan akan dikenakan".

Dalam mencapai tujuan nol kecelakaan dan keberlanjutan perusahaan, seorang pejabat struktural, yaitu Team Leader K3LH, KAM & MUTU, dibentuk dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- Mengembangkan kebijakan keselamatan kerja yang menyeluruh dan sesuai dengan peraturan yang ada.
- Memastikan kebijakan K3 dipahami dan diimplementasikan secara konsisten di seluruh organisasi.
- Melakukan inspeksi dan audit K3 secara rutin pada area kerja untuk mengidentifikasi potensi bahaya, risiko, atau kekurangan dalam penerapan kebijakan keselamatan.

Pada 2021, PT. Haleyora Power Unit Pelaksana 6 telah melaksanakan Audit Eksternal SMK3 PP 50 Tahun 2012 pada tingkat Awal dan meraih sertifikat SMK3

yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan skor 87,5% (Memuaskan). Dengan penerapan SMK3 dan pencapaian skor yang memuaskan, diharapkan dapat mencapai target "*Zero accident*". Meski demikian, hasil audit yang memuaskan ini ternyata bertolak belakang dengan kejadian kecelakaan kerja yang masih terjadi dalam 5 tahun terakhir.

Untuk menghitung kecelakaan kerja, ada metode yang disebut adalah Incident Rate (IR). IR dihitung dengan membagi jumlah total kecelakaan dengan total jumlah pekerja, kemudian dikalikan dengan 100%. Berikut adalah Incident Rate yang terjadi di HP Unit Layanan Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.3 Incident Rate HP UL Pekanbaru

NO	TAHUN	Target Rate (IR)	Incident Rate (IR)
1	2018	0 %	1.97%
2	2019	0 %	1.53%
3	2020	0 %	1.75%
4	2021	0 %	1.53%
5	2022	0 %	2.40%

Sumber : SDM PT. Halyora Power Unit Layanan Pekanbaru

Pada tabel diatas, terlihat bahwa incident rate berada diatas 1% setiap tahunnya. Target perusahaan *Zero accident* belum tercapai sebagaimana mestinya dan diperlukan upaya ekstra untuk mewujudkan target tersebut.

Dalam upaya meminimalisir kecelakaan kerja dengan berbagai pelatihan K3 dengan harapan perusahaan agar tercapainya tujuan "*zero accident*" namun berdasarkan informasi yang penulis dapat pada tahun 2018, 2021, dan 2022, telah terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian. Sehingga HP UL Pekanbaru terkena sanksi dengan 5% dari nilai tagihan bulanan. Dengan kejadian kecelakaan kerja perusahaan juga mendapatkan Sanki Teguran yang akan berlanjut ke pemutusan kontrak kerja apabila tidak ada perbaikan.

Berikut ini adalah tabel dari laba operasi perusahaan hp unit layanan pekanbaru

Tabel 1.4 Laba Operasi HP UL Pekanbaru

Profit/Loss (Rp)	2018	2019	2020	2021	2022
Pendapatan	50,895,428,363	50,578,075,686	53,602,325,228	75,856,812,946	68,010,354,772
Beban :					
- Operasional	47,760,234,655	50,223,763,631	51,662,085,251	48,916,250,251	48,336,449,307
- Denda SLA	1,927,999,365	1,073,135,123	1,318,310,655	1,825,274,455	2,242,400,226
- Denda Kecelakaan Kerja	427,558,772	-	-	303,922,644	243,816,076
Laba Operasi	779,635,571	718,823,068	621,929,322	24,811,365,596	17,187,689,163

Sumber : SDM Keungan HP UL Pekanbaru

Berdasarkan informasi dari pihak SDM HP UL Pekanbaru, perusahaan memiliki *Key Performance Indikator* Aspek Kepatuhan Ketenagalistrikan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup dimana Formula dari indikator ini adalah Jumlah nilai pengurang dari unsur keselamatan ketenagalistrikan dan kepatuhan pengelolaan lingkungan hidup. Nilai pengurang pada bobot KPI ini maksimal minus (-) 8. Kejadian kecelakaan pada tahun 2021, mengurangi Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebanyak -2 dari 98,74 menjadi 96.74. Kejadian kecelakaan pada tahun 2022, mengurangi NKO sebanyak -3 dari 92,90 menjadi 89.90.

Penerapan K3 merupakan investasi yang dapat membantu perusahaan menghindari biaya yang tinggi akibat kecelakaan kerja dan cedera. Dalam jangka panjang, biaya keluar untuk penerapan K3 jauh lebih rendah dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan untuk mengobati cedera atau memperbaiki kerusakan mesin akibat kecelakaan kerja ("*Cost-Benefit Analysis*" - Frank E. Bird Jr. (1971)).

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan bahwa pihak HP UL pekanbaru telah melaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) menggunakan metode *5 Whys* antara manajemen, Team Leader K3LH, KAM & MUTU, team leader operasi, koordinator lapangan dan petugas lapangan dalam untuk mengetahui penyebab kecelakaan kerja secara detail. Berikut kerangka metode 5 whaysnya:

Tabel 1.5 *Why's* Penyebab Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru

Jenis Kecelakaan	Why 1	Why 2	Why 3	Why 4	Why 5	Why 6	
Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power	1. Terjatuh dari Tangga	Kehilangan keseimbangan	Tangga Licin	Tidak dibersihkan	Kurang kesadaran menjaga alat kerja	Pemantauan alat kerja tidak rutin	Kurang nya Pengawasan
			Petugas tidak siap bekerja	Petugas sakit menyebabkan fokus kerja berkurang	Briefing tidak diterapkan sehingga tidak mengetahui petugas yang tidak siap bekerja	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3
				Belum memahami cara bekerja	Petugas bekerja dengan caranya	Petugas belum terampil	Belum ada jadwal pelatihan rutin
		Budaya kerja asal cepat selesai	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Belum mengerti bahaya dan risiko	Tuntunan pekerjaan tidak dikerjakan	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3
		APD (alat pelindung diri) tidak dikenakan	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
				Kurang perhatian	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurang nya Pengawasan	

				terhadap apd dan alat kerja		
2. Tersayat peralatan	Peralatan tidak aman	Peralatan tidak terawat dan sudah using	Program perawatan tidak berjalan	Kurang kesadaran menjaga alat kerja	Pemantauan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan
	Petugas tidak siap bekerja	Petugas sakit menyebabkan fokus kerja berkurang	Briefing tidak diterapkan sehingga tidak mengetahui petugas yang tidak siap bekerja	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3	
		Belum memahami cara bekerja	Petugas bekerja dengan caranya sendiri	Petugas belum terampil	Belum ada jadwal pelatihan rutin	
	Budaya kerja asal cepat selesai	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Belum mengerti bahaya dan risiko	Tuntunan pekerjaan tidak dikerjakan	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3
	APD tidak dikenakan	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
			Kurang perhatian terhadap apd dan alat kerja	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan	

3. Tertimpa Tangga dan Alker (alat kerja)	Tidak dipegang sempurna	Petugas tidak siap bekerja	Petugas sakit menyebabkan fokus kerja berkurang	Briefing tidak diterapkan sehingga tidak mengetahui petugas yang tidak siap bekerja	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3
			Belum memahami cara bekerja	Petugas bekerja dengan caranya sendiri	Petugas belum terampil	Belum ada jadwal pelatihan rutin
	Peralatan tidak aman	Peralatan tidak terawat dan sudah usung	Program perawatan tidak berjalan	Kurang kesadaran menjaga alat kerja	Pemantauan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan
	Budaya kerja asal cepat selesai	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Belum mengerti bahaya dan risiko	Tuntunan pekerjaan tidak dikerjakan	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3
	APD tidak dikenakan	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
			Kurang perhatian terhadap apd dan alat kerja	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan	
4. Tertimpa Rating	Budaya kerja asal cepat selesai	Belum ada kesadaran	Belum mengerti	Tuntunan pekerjaan tidak dikerjakan	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3

	mengenai mata		budaya K3	bahaya dan risiko			
		APD tidak dikenakan	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
				Kurang perhatian terhadap apd dan alat kerja	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan	
	5. Tersengat Tawon	APD tidak dikenakan	Belum ada kesadaran budaya K3 petugas	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
		Petugas tidak siap bekerja	Petugas sakit menyebabkan fokus kerja berkurang	Briefing tidak diterapkan sehingga tidak mengetahui petugas yang tidak siap bekerja	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3	

		Belum memahami cara bekerja	Petugas bekerja dengan caranya sendiri	Petugas belum terampil	Belum ada jadwal pelatihan rutin	
6. Kecelakaan di Jalan	Rambu pekerjaan tidak dipasang	Belum ada kesadaran budaya petugas K3	Terbiasa bekerja tanpa rambu rambu	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
			Kurang perhatian terhadap apd dan alat kerja	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan	
7. Tersengat listrik masih hidup	Tidak melakukan cek tegangan dan grounding sebelum bekerja	Belum ada kesadaran budaya petugas K3	Belum mengerti bahaya dan risiko	Tuntunan pekerjaan tidak dikerjakan	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3
	APD tidak dikenakan	Belum ada kesadaran budaya petugas K3	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
			Kurang perhatian terhadap apd dan alat kerja	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan	
8. Tersengat	Tidak melakukan cek tegangan dan	Belum ada kesadaran	Belum mengerti	Tuntunan pekerjaan tidak dikerjakan	Belum menerapkan SOP	Belum ada Komitmen K3

	Listrik meninggal	grounding sebelum bekerja	budaya petugas	K3	bahaya dan risiko			
		APD tidak dikenakan	Belum kesadaran budaya petugas	ada K3	Terbiasa bekerja tanpa APD	Belum memahami bahaya risiko pekerjaan	Kurang kesadaran untuk bertanya dan belajar	Petugas belum terampil
					Kurang perhatian terhadap apd dan alat kerja	Pemantauan apd dan alat kerja tidak rutin	Kurangnya Pengawasan	

Pada analisis 5 *whys*, penulis membandingkan dengan Elemen-elemen pada SMK3 PP 50 Tahun 2012 antara lain sebagai berikut

Tabel 1.6 Hubungan 5 *Why's* dengan Elemen-Elemen Pada SMK3 PP 50 2012

No	Penyebab Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power	SMK 3 PP 50 2012	
		Elemen	Sub Elemen
1	Belum ada Komitmen K3	1. Pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen	1.1 Kebijakan K3 1.2 Tanggung Jawab dan Wewenang Untuk Bertindak 1.3 Tinjauan dan Evaluasi 1.4 Keterlibatan dan Konsultasi dengan Tenaga Kerja
2	Belum menerapkan SOP	2. Pembuatan dan Pendokumentasian Rencana K3	2.2 Manual SMK3 2.4 Informasi K3
3	Kurangnya Pengawasan	6. Keamanan Bekerja Berdasarkan SMK3	6.2 Pengawasan
4	Petugas belum terampil	12. Pengembangan Keterampilan dan Kemampuan	12.1 Strategi Pelatihan 12.3 Pelatihan Bagi Tenaga Kerja

Tabel diatas menjelaskan hubungan antara Penyebab kecelakaan kerja dan dan elemen-elemen pada SMK3 PP50 2012 yang belum maksimal dijalankan oleh petugas. Masih terdapat gap antara hasil assessment dari auditor eksternal SMK3 Tahun 2021 dengan Hasil observasi lapangan yang menyebabkan jumlah kecelakaan kerja tidak kunjung menurun dari tahun ke tahun.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di atas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk upaya pencegahan kecelakaan kerja yang di lakukan oleh PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru saat ini belum membuahkan hasil maksimal. Berdasarkan hasil FGD yang penulis dapatkan dari hasil rapat pihak internal maka penulis akan melakukan penelitian di HP UL Pekanbaru dengan melihat apakah komitmen K3 ,penerapan SOP, pengawasan dan kompetensi memang berpengaruh

terhadap tingkat kecelakaan kerja di HP Pekanbaru dan bagaimana saran untuk perbaikan kedepannya.

1.3. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis komitmen K3 terhadap kecelakaan kerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ?
2. Bagaimana analisis penerapan SOP terhadap kecelakaan kerja di HP UL Pekanbaru ?
3. Bagaimana analisis pengawasan terhadap kecelakaan kerja di HP UL Pekanbaru?
4. Bagaimana analisis kompetensi terhadap kecelakaan kerja di HP UL Pekanbaru?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Menganalisis Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru dari aspek komitmen K3.
2. Menganalisis Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru dari aspek penerapan SOP.
3. Menganalisis Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru dari pengawasan.
4. Menganalisis Kecelakaan Kerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru dari kompetensi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan informasi dan masukan strategi perbaikan kepada manajemen perusahaan untuk mencapai target *zero accident* (nihil kecelakaan kerja).

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penjelasan ringkas mengenai tiap Bab yakni dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian adalah sebagai berikut :

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Subjek Penelitian, Konteks Penelitian, perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, manfaat Penelitian, dan Struktur Penulisan Tugas Akhir

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas konsep dasar teori penelitian. Bab ini juga membahas penelitian terdahulu dan dilengkapi dengan kerangka pemikiran penelitian.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang identifikasi variable penelitian definisi operasional, penentuan sample, jenis dan sumber data, teknik mengumpulkan dan juga teknik menganalisis data yang relevan dengan masalah penelitian.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas analisa data-data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan metode statistika, dan juga intrepretasi dari penelitian yang telah ditentukan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis hasil penelitian , saran perbaikan untuk perusahaan , serta saran untuk penelitian selanjutnya.