LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Sekolah Tinggi Kesehatan Binawan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Davit Kasidi

NIM : 031311022

Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binawan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non – Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya berjudul Gambaran Kesesuaian Jam Kerja Pada Pekerja Pemasangan Kabel 20 KV di PT. PLN APP Cawang Jakarta Timur Tahun 2018. Beserta perangkat yang ada (apabila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif ini Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja STIKes Binawan berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelilanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan / mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di jakarta
Pada tanggal 10 Juli 2018
Yang menyatakan :

(Muhammad Davit Kasidi)

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Muhammad Davit Kasidi

NIM : 031311022

Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Judul Skripsi : GAMBARAN KESESUAIAN JAM KERJA PADA

PEKERJA PEMASANGAN KABEL 20 KV DI PT

PLN APP CAWANG JAKARTA TIMUR TAHUN 2018

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja STIKes Binawan Jakarta pada tanggal 10 Juli 2018 dan telah diperbaiki sesuai masukan Dewan Penguji.

Jakarta, 31 Juli 2018

Penguji I

(Dr. M. Toris., MPH., SpKL)

Penguji II

(Lulus Suci H, S. Kom, M. Si)

Pembimbing

(Yunita Sari Purba SST.K3 MA)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD DAVIT KASIDI

NIM : 031311022

Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

Gambaran Kesesuaian Jam Kerja Pada Pekerja Pemasangan Kabel

20 KV di PT. PLN APP Cawang Jakarta Timur Tahun 2018

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila pada kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yan berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajarnaannya).



Jakarta, 10 Juli 2018

Muhammad Davit Kasidi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Muhammad Davit Kasidi

Tanggal Lahir : 01 Desember 1995

Tempat Lahir : Maringgai

Alamat : Desa Maringgai DUSUN II RT/RW : 002/003 Kec.

Labuhan Maringgai

Jenis kelamin : Laki-laki

Status : Belum Menikah

E-mail : mdavidk95@gmail.com

N

Handphone : 081338381909

II. Riwayat Pendidikan Formal

2010-2013 : SMA Negeri Satu Gunung Pelindung

2007-2010 : SMP IT BAITUL MUSLIM way jepara

2001-2007 : Sekolah Dasar Negeri 01 labuhan maringgai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Hubungan Gambaran Kesesuaian Jam Kerja Pada Pekerja Pemasangan Kabel 20 KV di PT. PLN APP Cawang Jakarta Timur Tahun 2018

Penulisan skripsi ini dilaksanakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja STIkes Binawan. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, akan sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang selalu memberikan rahmat, kekuatan, kesabaran, dan keikhlasan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- Keluarga yang sangat penulis cintai yang selalu memberikan bantuan semangat, do'a, serta dukungan moral dan material selama penyusunan skripsi ini.
- 3. Bapak dr. M. Toris Z., MPH., SpKL., selaku Kepala Program Studi K3 STIKES Binawan yang telah memberikan bimbingan dan masukan serta restunya dalam penyusunan proposal skripsi ini.
- 4. Ibu Putri Winda Lestari, SKM, M.Kes selaku pembimbing akademik
- 5. Ibu Yunita Sari Purba, SST.K3, M.Si selaku pembimbing skripsi
- Bapak Saiful Anwar selaku pembimbing lapangan di PT. PLN APP Cawang
- 7. Seluruh staff PT PLN APP Cawang yang telah membantu proses penelitian
- Dhanu Suhastra dan Hanifah Tur Rahmah selaku teman magang di PT. PLN APP Cawang
- 9. Ibu Lulus Suci H, S. Kom, M. Si selaku pembimbing dan penguji
- 10. Serta semua rekan yang telah membantu peneliti ucapkan terimakasih

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan baik dari segi substansi serta teknik penulisan yang ada dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik serta saran yang membangun dari seluruh pembaca untuk menutupi kekurangan yang ada didalamnya sehingga skripsi ini dapat memberi manfaat dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang K3.

Jakarta, 10 juli 2018



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
ABSTRAK
ABSTACK
KATA PENGANTARv
DAFTAR ISIvii
DAFTAR TABELix
DAFTAR LAMPIRAN x
BAB I1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah4
1.3 Tujuan Penelitihan4
1.3.1. Tujuan Umum 4
1.3.2. Tujuan Khusus4
1.4 Manfaat Penelitian 4
1.4.1 bagi
perusahaan4
1.4.2 Bagi Program Pendidikan Kesehatan dan keselamatan Kerja di
Stikes Binawan 5
1.4.3. Bagi Peneliti5
1.5 Ruang Lingkup5
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA	6	
2.1 Teori Beban Kerja	6	
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja		
2.1.3. Dampak Beban kerja	12	
2.2.1. Teori kecelakaan		
2.3 Kerangka Teori	19	
BAB III	20	
METODOLOGI PENELITIAN	20	
3.1 Kerangka Konsep	20	
3.2. Jenis dan Rancangan Penelitian	20	
3.3. Objek Penelitian	20	
3.4. Data Penelitian		
3.5. Instrument Penelitian		
3.6. Pengumpulan Data	21	
3.7. Pengolahan dan Analisi data	21	
BAB IV	24	
HASIL DAN PEMBAHASAN	24	
4.1. Profil Prusahaan	24	
4.2. Hasil Penelitian	27	
BAB V	33	
KESIMPULAN DAN SARAN	33	
5.1. Kesimpulan	33	
5.2. Saran	34	
DAFTAR PUSTAKA	35	
Ι ΔΜΡΙΡΑΝ	37	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 jam kerja menurut Permenkes No. 53 Tahun 2012	27
Tabel 4.2 tabel checklist jam kerja (UU NO. 13 Tahun 2003)	30



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	L1
2. Balasan Magang	L2
3. Struktur Organisasi	L3
4. Dokumentasi	L4





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Listrik adalah salah satu bentuk sumber daya atau energi potensial yang sanggup untuk melakukan usaha atau kerja yang dapat memberikan banyak manfaat untuk menunjang aktivitas di berbagai sektor kegiataan.Daya listrik sangat ideal dan praktis dapat dimanfaatkan sebagai tenaga penggerak, pemanas pencahaya dan lain sebagainya.¹

Listrik tidak hanya bermanfaat bagi manusia tetapi dapat menimbulkan bahaya atau bahkan bencana yang merugikan apabila pernacangan,pemanfaatan sistem tenaga listrik tidak mengikuti kaidah kaidah teknik kelistrikan sehingga penyediaan dan pemanfaatanya harus memperhatikan ketentuan keselamatan ketenagalistrikan.²

Berdasarkan data International Labour Organization (ILO) tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya (2012) ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak dua juta kasus setiap tahun³

Menurut data International Labor Organitation (ILO) pada yang diterbitkan dalam peringatan Hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sedunia pada 28 April 2010, tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan terjadi sekitar 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun di seluruh dunia. Sedangkan menurut data Kemenakertrans, angka kecelakaan kerja pada tahun 2009 mencapai 96.513 kasus, sedangkan pada semester I tahun 2010 angka kecelakaan kerja mencapai 53.267 kasus. Hampir

70 % kecelakaan kerja didominasi kecelakaan di jalan raya saat pergi maupun pulang dari tempat kerja. Setiap tahun ditargetkan angka kecelakaan kerja 50 % lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya

.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja termasuk diantaranya faktor internal dan eksternal, salah satu faktor eksternal yaitu mengenai pengetahuan jam kerja menjadi salah satu permasalahan pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang, bahwa pekerja pemasangan kabel memiliki target penyelesaian pekerjaan yang mengakibatkan jam kerja normal yang seharusnya di lakukan yaitu 7 jam sehari atau 40 Jm perminggu sebagaimana pasal 77 ayat 1 uu no. 13 tahun 2003 tidak dapat dilaksanakan oleh para pekerja. Akibat dari kelebihan jam kerja pada pekerja pemasangan kabel dapat menimbulkan efek pada timbulnya kelelahan dan penurunan tingkat konsentrasi kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.⁴

Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari pada kenyataannya banyak pekerja yang melakukan pekerjaan *overloaded* karena adanya tuntutan kerja dari manajemen. Kondisi ini dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih lelah dan mempunyai kecenderungan untuk melakukan kesalahan pada saat bekerja dikarenakan jam kerja yang berlebih dan waktu istirahat kurang. Hal inilah yang seringkali menjadi penyebab munculnya kondisi beban kerja berlebih atau workload yang akan mempengaruhi perfomansi kerja. Perfomansi kerja yang menurun akibat kelelahan bisa menyebabkan penurunan produksi dan peningkatan kecelakaan kerja.⁵

Adanya kasus kecelakaan kerja yang di akibatkan kelebihan jam kerja menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran tenaga kerja maupun pihak perusahaan dalam hal menangani masalah kesehatan keselamatan kerja. Penerapan sistem manajemen risiko merupakan salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi dan atau

menghilangkan risiko bahaya yang terdapat di tempat kerja berhubungan dengan kelebihan jam kerja.

Pekerja pemasangan kabel 20KV merupakan instalasi system penyaluran tenaga listrik dengan tegangan menengah (20.000 Volt) ke pusat - pusat beban. Di dalamnya terdapat cubicle/panel bagi yaitu panel In comming, Out going, Kopel, Panel Pengukuran dan panel Trafo Pemakaian Sendiri. Panel In comming disuplay dari out put Trafo (sisi Sekunder) yang Tenaga berfungsi mentranformasikan tegangan tinggi menjadi tegangan menengah. Panel In Comming merupakan Induk dari Out Going. Panel Kopel berfungsi untuk memaralel/menghubungkan dua sumber atau trafo yang berbeda. Panel Out Going yang berfungsi menghubung dan memutus sumber ke gardu distribusi/pelanggan. Panel pengukuran berfungsi untuk mengukur energi listrik yang berisi peralatan ukur serta suplay trafo tegangan (VT). Panel Trafo Pemakaian Sendiri (PS) biasanya menggunakan LBS/Load Breaker Swicth yang berfungsi untuk menghubung dan memutus sumber Trafo PS. Pekerjaan ini merupakan salah satu pekerjaan yang membutuhkan waktu lama dalam pengerjakannya, karena mempunyai tingkat kesulitan cukup tinggi.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja mengenai jam kerja yang menjadi salah satu permasalahan pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang, target penyelesaian pekerjaan menjadi salah satu penyebab para pekerja melakukan pekerjaan jauh lebih banyak dari lama dari ketentuan yang terdapat dalam peraturan UU No. 13 Tahun 2003 dan PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012.

Berdasarkan urairan latar belakang di atas mengenai kelebihan jam kerja pada pekerja pemasangan kabel di PT. PLN APP Cawang yang bisa mengakibatkan kelelahan berlebih dan juga menurunnya konsentrasi pekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Gambaran

kesesuaian jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang Jakarta Timur Tahun 2018.

1.2 Rumusan Masalah

Jam kerja merupakan factor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Kelebihan jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang yang diakibatkan karena target penyelesaian kerja yang di berikan manajemen tidak mampu menyesuaikan dengan peraturan pemerintah yaitu UU No. 13 Tahun 2003 dan PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012 tentang jam kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah yang dapat diambil oleh peneliti adalah tentang "Bagaimana gambaran kesesuaian jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang, Jakarta Timur Tahun 2018."

1.3 Tujuan Penelitihan

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran kesusuaian jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang, Jakarta Timur Tahun 2018.

1.3.2. Tujuan Khusus

- Untuk mengetahui beban kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv.
- 2. Untuk mengetahui jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam melakukan tindakan perbaikan jam kerja pada pekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

1.4.2 Bagi Program Pendidikan Kesehatan dan keselamatan Kerja di Stikes Binawan

Sebagai media untuk mengetahui sudah sejauh mana kemampuan mahasiswa setelah mendapatkan bimbingan selama masa perkuliahan jika diaplikasikan di dunia kerja.

1.4.3. Bagi Peneliti

- Dapat memahami berbagai permasalahan yang terdapat dilapangan sehubungan dengan tema yang di ambil.
- Mengenal dan Melihat berbagai permasalahan nyata di lapangan yang terkait tentang gambaran jam kerja sebagai faktor yang mempengaruhi beban kerja.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv PT. PLN APP Cawang Jakarta Timur Tahun 2018. Pada penelitian ini peneliti fokus pada kelebihan jam kerja yang berdampak pada kejadian kecelakaan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN APP Cawang GI bekasi April – Mei 2018. Penelitian ini diolah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan cheklist, observasi lapangan, dan wawancara langsung kepada pekerja. Sedangkan data sekunder didapatkan dari data perusahaan dan studi pustaka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.⁶

Ghoper & Donchin menjelaskan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas sistem yang memproses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan dan kapasitas yang tersedia pada saat itu.⁷

Webster dalam Lysaght mengemukakan sudut Webster mengemukakan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi .8

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 53 TAHUN 2012 menyatakan beban kerja salah satu metode untuk menghasilkan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan pada masing-masing jabatan. Hasil Analisis Beban Kerja juga dapat digunakan sebagai tolak ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja serta langkahlangkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari segi kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian.9

Menurut PERMENAKER Lama jam kerja ini telah diatur oleh UU No. 13 tahun 2003, yaitu yang tertera dalam Pasal 77 ayat 1.Disini dijelaskan bahwa jam kerja karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu dikenakan 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Sementara jam kera karyawan yang bekerja 5 hari dalam seminggu dikenakan 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Jam kerja ini dapat dilakukan siang atau malam hari, dan digunakan untuk melaksanakan pekerjaan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal.¹⁰

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, terdiri dari :

1) Tugas dan TanggungJawab

Beban kerja yang diterima seseorang dibedakan atas dasar tugas dan tanggung jawab. Seorang pimpinan menerima beban mental lebih besar dibanding beban fisik yang diterima karena seorang pimpinan harus berpikir dan memusatkan upaya untuk mengelola suatu organisasi. Sedangkan seorang pekerja akan menerima beban fisik lebih besar dibanding bebanmental.

2) Organisasi Kerja

Pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model stuktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dapat mempengaruhi beban kerja.

3) Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja seperti kimia, fisik, biologi, fisiologi, serta psikis dapat menjadi beban tambahan akibat kerja.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor :

1) Jenis Kelamin

Secara fisik, laki-laki dan perempuan diciptakan berbeda. Demikian juga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perempuan lebih sering tidak masuk kerja karena sakit, hamil serta melahirkan. Akan tetapi, wanita memiliki kelebihan

dibandingkan laki-laki seperti seperti lebih rajin, disiplin, teliti, sabar.

2) Umur

Umur seseorang berbanding langsung dengan kapasitas fisik sampai dengan batas tertentu dan mencapai puncaknya pada umur 25 tahun. Pada umur 50-60 tahun kekuatan otot menurun sebesar 25%. sensori-motoris kemampuan menurun sebanyak 60%. Selanjutnya kemampuan kerja fisik seseorang yang berumur >60 tahun tinggal mencapai 50% dari umur seseorang yang berumur 25 tahun. Bertambahnya umur akan diikuti dengan penurunan kadar oksigen dalam tubuh, penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan dan mengingat jangka pendek. Dengan demikian pengaruh umur harus dijadikan pertimbangan dalam memberikan pekerjaan pada seseorang, secara empiris terbukti bahwa umur menentukan perilaku seorang individu dan kemampuan seseorang bekerja. Pada usia muda individu akan lebih relatif mempunyai kemampuan dalam memikul beban kerja.11

i. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Tidak hanya itu saja, beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana terjadi pengulangan gerak akan

mengakibatkan kebosanan, rasa monoton. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan *stress* kerja.¹²

ii. Beban Kerja Fisik

Secara garis besar, kegiatan manusia dapat digolongkan dalam dua komponen utama yaitu kerja fisik (menggunakan otot sebagai kegiatan sentral) dan kerja mental (menggunakan otak sebagai pencetus utama). Kedua kegiatan ini tidak dapat dipisahkan secara sempurna mengingat terdapat hubungan yang erat antara satu dengan yang lainnya. Namun, jika dilihat dari energi yang dikeluarkan, maka kerja mental murni relatif lebih sedikit mengeluarkan energi dibandingkan dengan kerja fisik.

Beban kerja fisik adalah perkerjaan yang dilakukan dengan mengandalkan kegiatan fisik semata akan mengakibatkan perubahan pada fungsi alat-alat tubuh yang dapat dideteksi melalui perubahan:

- Konsumsi oksigen.
- Denyut jantung.
- 3. Peredaran darah dalam paru-paru.
- 4. Temperatur tubuh.
- 5. Konsentrasi asam laktat dalam darah.
- 6. Komposisi kimia dalam darah dan air seni.
- 7. Tingkat penguapan, dan faktor lainnya.

iii. Beban Kerja Mental

Beban kerja sebaiknya dirancang sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan baik fisik maupun mental pekerja. Definisi beban kerja mental⁸adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.

Beban yang dialami seorang pekerja dapat berupa:

1. Beban Fisik.

- 2. Beban Mental/ Psikologis.
- 3. Beban Sosial/ Moral yang timbul dari lingkungan kerja.

Beban kerja mental seseorang dalam menangani suatu pekerjaan dipengaruhi oleh:

- 1. Jenis Aktivitas dan Situasi Serjanya
- 2. Waktu Respon dan Waktu Penyelesaian yang tersedia
- 3. Faktor Individu dalam tingkat motivasi, keahlian, kelelahan.
- 4. Toleransi Performansi yang diizinkan. 13

iv. Jenis Beban Kerja

1. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaanya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik,, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis ¹⁴







2.1.3. Dampak Beban kerja

Dampak beban kerja yang berlebih akan menimbulkan kelelahan fisik atau menta atau keduanya dan tampil dalam bentuk reaksi emosional. Salah satu penyebab stres dari luar individu adalah beban kerja, yakni keadaan individu mendapatkan tekanan berat akibat tuntutan dan desakkan yang terkait dengan pekerjaan.

2.2. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali .¹⁵

Menurut Mondy dan Noe, dalam Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka, kerusakan harta benda atau kerugian waktu. ¹⁶

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan kerja adalah Kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan sejak berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.¹⁷

2.2.1. Teori kecelakaan

Teori kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tiba-tiba yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kematian, luka-luka,

kerusakan harta milik atau kerugian waktu. Salah satu teori yang berkembang untuk menjelaskan terjadinya kecelakaan kerja yang diusulkan oleh H.W. Heinrich yang dikenal sebagai teori Domino Heinrich. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa kecelakaan terdiri atas lima faktor yang saling berhubungan, yaitu: (1) kondisi kerja, (2) kelalaian manusia, (3) tindakan tidak aman, (4) kecelakaan, dan (5) cedera. Kelima faktor ini tersusun seperti kartu domino yang diberdirikan. Jika satu kartu jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu lain hingga kelimanya akan roboh secara bersama. Ilustrasi ini mirip dengan efek domino, jika satu bangunan roboh, kejadian ini akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain.

Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kecelakaan adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman yang merupakan poin ketiga dari lima faktor penyebab kecelakaan yang menyumbang 98% terhadap penyebab kecelakaan. Jika dianalogikan dengan kartu domino, maka jika kartu nomor 3 tidak ada lagi, seandainya kartu nomor 1 dan 2 jatuh maka tidak akan menyebabkan jatuhnya semua kartu. Dengan adanya jarak antara kartu kedua dengan kartu keempat, maka ketika kartu kedua terjatuh tidak akan sampai menimpa kartu nomor 4. Akhirnya kecelakaan pada poin 4 dan cedera pada poin 5 dapat dicegah ¹⁸

(Teori Frank E. Bird). 19 mendefinisikan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki, dapat mengakibatkan kerugian jiwa serta kerusakan harta benda dan biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas atau struktur. Teori ini memodifikasi teori Domino Heinrich dengan mengemukakan teori manajemen yang berisikan lima faktor dalam urutan suatu kecelakaan, antara lain

1. Manajemen kurang control

- 2. Sumber penyebab utama
- 3. Gejala penyebab langsung
- 4. Kontak peristiwa
- 5. Kerugian gangguan (tubuh maupun harta benda)

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang terjadi menurut Suma'mur (2009) disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- Faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab 1. kecelakaan meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan keputusan), lambatnya mengambil disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental. Kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh pekerja dan karena sikap yang tidak wajar seperti terlalu berani, sembrono, tidak mengindahkan instruksi, kelalaian, melamun, tidak mau bekerja sama, dan kurang sabar. Kekurangan kecakapan untuk mengerjakan sesuatu karena tidak mendapat pelajaran mengenai pekerjaan. Kurang sehat fisik dan mental seperti adanya cacat, kelelahan dan penyakit.
- Kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia. Hal ini dikarenakan pekerja itu sendiri (manusia) yang tidak memenuhi keselamatan seperti lengah, ceroboh, mengantuk, lelah dan sebagainya.
- 3. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak pakai, alat-alat kerja yang telah rusak. Faktor mekanis dan lingkungan dapat pula dikelompokkan menurut keperluan dengan suatu maksud tertentu. Misalnya di perusahaan penyebab kecelakaan dapat disusun menurut kelompok pengolahan bahan, mesin penggerak dab pengangkat,

terjatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat atau perkakas yang dipegang dengan manual (tangan), menginjak atau terbentur barang, luka bakar oleh benda pijar dan transportasi. Kira-kira sepertiga dari kecelakaan yang menyebabkan kematian dikarenakan terjatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun di tempat datar. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap moral pekerja. Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting dalam kecelakaan kerja terdiri dari pemeliharaan rumah tangga (house keeping), kesalahan disini terletak pada rencana tempat kerja, cara menyimpan bahan baku dan alat kerja tidak pada tempatnya, lantai yang kotor dan licin. Ventilasi yang tidak sempurna sehingga ruangan kerja terdapat debu, keadaan lembab yang tinggi sehingga orang merasa tidak enak kerja. Pencahayaan yang tidak sempurna misalnya ruangan gelap, terdapat kesilauan dan tidak ada pencahayaan setempat.

2.2.3. Kasifikasi Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tahun 1962 dalam Suma'mur (1987).²⁰ klasifikasi kecelakaan kerja sebagai berikut :

- 1. Berdasarkan jenis pekerjaan
 - a. Terjatuh
 - b. Tertimpa benda jatuh
 - c. Tertumbuk atau terkena benda-benda
 - d. Terjepit oleh benda
 - e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
 - f. Pengaruh suhu tinggi

2. Berdasarkan penyebab

Mesin, misalnya mesin pembangkit tenaga listrik,
 mesin penggergajian kayu,dan sebagainya.

- Alat angkut dan angkat, misalnya mesin angkat dan peralatannya, alat angkut darat, udara dan air
- c. Peralatan lain misalnya dapur pembakar dan pemanas, instalasi pendingin, alat-alat listrik, bejana bertekanan, tangga, scaffolding dan sebagainya.
- d. Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi, misalnya bahan peledak, debu, gas, zat-zat kimia, dan sebagainya.
- e. Lingkungan kerja (diluar bangunan, didalam bangunan dan dibawah tanah).

3. Berdasarkan sifat luka atau kelainan

- a. Patah tulang
- b. Dislokasi (keseleo)
- c. Regang otot
- d. Memar dan luka dalam yang lain
- e. Amputasi
- f. Luka di permukaan
- g. Gegar dan remuk
- h. Luka bakar
- i. Keracunan-keracunan mendadak
- j. Pengaruh radiasi

4. Berdasarkan letak kelainan atau luka di tubuh

- a. Kepala
- b. Leher
- c. Badan
- d. Anggota atas

Korban kecelakaan kerja mengeluh dan menderita, sedangkan sesama pekerja ikut bersedih dan berduka cita. Kecelakaan seringkali disertai terjadinya luka, kelainan tubuh, cacat bahkan juga kematian. Gangguan terhadap pekerja demikian adalah suatu kerugian besar bagi pekerja dan juga

keluarganya serta perusahaan tempat ia bekerja. kecelakaan merupakan suatu kerugian yang antara lain tergambar dari pengeluaran dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya yang dikeluarkan akibat terjadinya kecelakaan seringkali sangat besar, padahal biaya tersebut bukan semata-mata beban suatu perusahaan melainkan juga beban masyarakat dan negara secara keseluruhan. Biaya ini dapat dibagi menjadi biaya langsung meliputi biaya atas P3K, pengobatan, perawatan, biaya angkutan, upah selama tidak mampu bekerja, kompensasi cacat, biaya atas kerusakan bahan, perlengkapan, peralatan, mesin dan biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu pasca kecelakaan terjadi, seperti berhentinya operasi perusahaan oleh karena pekerja lainnya menolong korban, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang ditimpa kecelakaan dan sedang sakit serta berada dalam perawatan dengan orang baru yang belum biasa bekerja pada pekerjaan di tempat terjadinya kecelakaan

Pencegahan kecelakaan berdasarkan pengetahuan tentang penyebab kecelakaan. Sebab-sebab kecelakaan pada suatu perusahaan diketahui dengan mengadakankecelakaan harus benar-benar diketahui dan diterapkan sebagaimana mestinya. Selain analisis mengenai penyebab terjadinya suatu peristiwa kecelakaan, untuk pencegahan kecelakaan kerja sangat penting artinya dilakukan identifikasi bahaya yang terdapat dan mungkin menimbulkan insiden kecelakaan di perusahaan serta mengases besarnya risiko bahaya. Pencegahan kecelakaan kerja menurut Suma'mur (2009) kepada lingkungan, mesin, ditujukan peralatan kerja, perlengkapan kerja dan terutama faktor manusia.

1. Lingkungan

Syarat lingkungan kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Memenuhi syarat aman, meliputi higiene umum, sanitasi, ventilasi udara,
- b. pencahayaan dan penerangan di tempat kerja dan pengaturan suhu udara ruang kerja
- Memenuhi syarat keselamatan, meliputi kondisi gedung dan tempat kerja yang dapat menjamin keselamatan
- d. Memenuhi penyelenggaraan ketatarumahtanggaan, meliputi pengaturan
- e. penyimpanan barang, penempatan dan pemasangan mesin, penggunaan
- f. tempat dan ruangan

2. Mesin dan peralatan kerja

Mesin dan peralatan kerja harus didasarkan pada perencanaan yang baik dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Perencanaan yang baik terlihat dari baiknya pagar atau tutup pengaman pada bagian-bagian mesin atau perkakas yang bergerak, antara lain bagian yang berputar. Bila pagar atau tutup pengaman telah terpasang, harus diketahui dengan pasti efektif tidaknya pagar atau tutup pengaman tersebut yang dilihat dari bentuk dan ukurannya yang sesuai terhadap mesin atau alat serta perkakas yang terhadapnya keselamatan pekerja dilindungi.

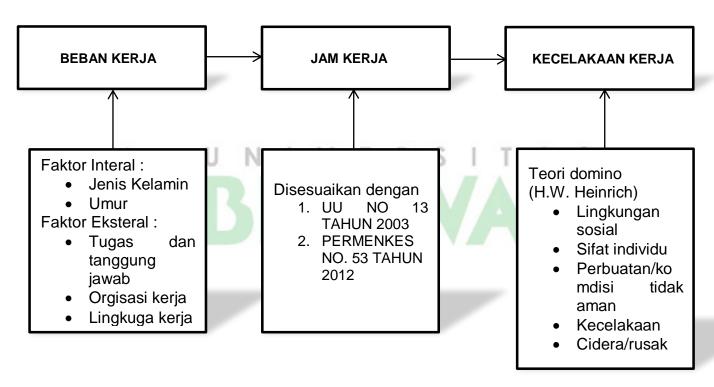
3. Perlengkapan kerja

Alat pelindung diri merupakan perlengkapan kerja yang harus terpenuhi bagi pekerja. Alat pelindung diri berupa pakaian kerja, kacamata, sarung tangan, yang kesemuanya harus cocok ukurannya sehingga menimbulkan kenyamanan dalam penggunaannya.

4. Faktor manusia

Pencegahan kecelakaan terhadap faktor manusia meliputi peraturan kerja, mempertimbangkan batas kemampuan dan ketrampilan pekerja, meniadakan hal- hal yang mengurangi konsentrasi kerja, menegakkan disiplin kerja, menghindari perbuatan yang mendatangkan kecelakaan serta menghilangkan adanya ketidakcocokan fisik dan menta

2.3 Kerangka Teori



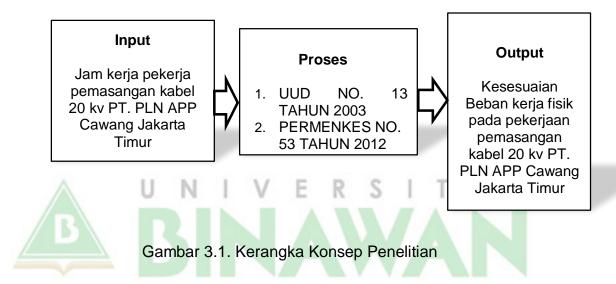
Gambar 2.1. Kerangka Teri Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep ini mengacu pada modifikasi dari kerangka teori. Beban Kerja dan Pekerjaan Pengecoran Kolom menjadi acuan utama yang diambil dari teori



3.2. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif komparatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menilai jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang disesuaikan dengan UU No. 13 tahun 2003 dan PERMENKES NO. 53 Tahun 2012.

3.3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN (Persero) APP CAWANG yang berlokasi di Jl. Cililitan Besar, RW.9, Cililitan, Kramatjati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13640 penelitian dan pengambilan data dimulai pada bulan Maret-April 2018.

3.4. Data Penelitian

1. Data Primer

Data Primer didapatkan dengan cara observasi lapangan, wawancara, dan lembar cheklist menurut UU NO. 13 TAHUN 2004 PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012

2. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui dokumen, data UU NO 13 TAHUN 2003 dan PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012 dan buku referensi, jurnal dan website.

3.5. Instrument Penelitian

Instrument penelitian ini dalakukan dengan melakukan

- Observasi lapangan yaitu dengan melihat secara langsung tempat kerja para pekerja
- Wawancara lagsung kepada pekerja untuk menambah informasi/data dalam penelitian
- Lembar Checklist dibagikan kepada para pekerja untuk mengetahui tingkatan beban kerja para pekerja

3.6. Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yakni teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada¹⁶, yang terdiri dari:

- Wawancara kepada informan pihak yang mengetahui atau berwenang dalam pelaksanaan K3 di perusahaan dengan wawancara secara langsung.
- 2. Observasi dan mengisi lembar *checklist* studi dokumen observasi untuk mengetahui gambaran beban kerja
- Mendokumentasikan semua kegiatan yang berhubungan dengan penelitian menggunakan alat media gambar maupun alat media perekam.

3.7. Pengolahan dan Analisi data

3.7.1. Pengolahan Data

- Dari data yang sudah terkumpul di di lakukan pemeriksaan kelengkapan dari jawaban yang ada di lembar checklist
- Mencari persentase menggunakan skala gutmen menyesuaikan dengan jam kerja menurut UU NO 13 TAHUN 2003 dan PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012

3.7.2. Analisa data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut:

- Data-data yang ada di perusahaan dilihat berdasarkan dengan beban kerja pada pekerja pemasanga kabel.
- Menilai kriteria yang mana saja yang menjadi beban kerja pada pekerja pemasangan kabel dengan menggunakan sistem penilaian Gap Analisis skala *Guttman*, sebagai berikut:



Nilai: $\{ 1 \sum S + 0.5 \sum B / N \} \times 100 \%$

Keterangan:

 Σ S = Jumlah tanda cetak ($\sqrt{}$) pada kolom S (Sudah) yang dijalankan

 ΣB = Jumlah tanda cetak ($\sqrt{}$) pada kolom B (Belum) yang dijalankan

N = Jumlah tanda cetak ($\sqrt{}$) pada setiap kolom

NILAI	KRITERIA
S	 Sistem tersedia Program-program kerja sudah ditetapkan Program-program kerja sudah sepenuhnya
(70-100%)	dijalankan dengan baik
B	 Sistem tersedia Program-program kerja sudah ditetapkan Program-program kerja belum sepenuhnya
(0-69%)	dijalankan dengan baik



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Prusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Bidang ketenagalistrikan di Indonesia dimulai oleh Belanda sebelum masa kemerdekaan Indonesia dengan mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan berbagai perusahaan Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula, dan pabrik teh. Setelah Indonesia merdeka, para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat menghadap Presiden Sukarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan bekas milik Belanda 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 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Pada 1 Januari 1965, perusahaan negara tersebut dipecah menjadi dua yakni Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN). Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status 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 bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perusahaan

Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PT. PLN (Persero) P3B JB merupakan salah satu unit di PT. PLN (Persero) yang ditetapkan sesuai dengan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 278.K/DIR/2008 tentang Organisasi PT. PLN (Persero) Penyalur dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali dan Perubahan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 259.K/DIR/2009 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 278.K/DIR/2008

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Diakui sebagi pengola transmisi, operasi sistem dan transaksi tenag listrik dengan kualitas pelayanan setara kelas dunia, yang mampu memenuhi harapan stakeholders. dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesajahteraan masyarakat yang dilandasi dengan tata nilai Integritas, Peduli, Pembelajar dan saling Percaya.

2. Misi Perusahaan

- Mengelola operasi sistem tenaga listrik secara andal.
- Melakukan dan mengolah penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi secara efisien, andal, dan akrab lingkungan.
- Mengola transaksi tenaga listriksecara kompetitif, transparan, dan adil.
- d. Melaksanakan pembangunan kelengkapan instalasi sistem transmisi tenaga listrik Jawa Bali
- e. Tugas Pokok P3B JB sebagai unit yang bertanggug jawab untuk mengola operasi dan pemeliharaan sarana sistem transmisi dan mempunyai tugas sebagai berikut : Mengoprasikan Sistem Tenaga Listrik

- Jawa Bali. Mengoperasikan dan memelihara instalasi Sistem Tenaga Listrik Jawa Bali.
- f. Mengelola pelaksanaan Jual Beli Tenaga Listrik disisi Tegangan Tinggi Sistem Jawa Bali.
- g. Merencanakan dan mengembangkan Sistem Tenaga
 Listrik Jawa Bali.
- h. Membangun kelengkapan Instalasi Sistem Tenaga Listrik Jawa Bali.

4.1.3. Tugas Pokok APP

- Melaksanakan pemeliharaan meter dan proteksi di wilayah kerjanya.
- 2. Melaksanakan pemeliharaan instalasi penyaluran.
- 3. Melaksanakan pemeliharaan SCADATEL.
- 4. Melaksanakan Operasi dan Pemeliharaan transmisi, gardu induk, proteksi, meter dan SCADATEL sesuai RKAP untuk menjaga kesiapan operasi instalasi.
- Merencanakan pengembangan dan perbaikan instalasi penyaluran, rencana anggaran operasi/ investasi, target kinerja dan tingkat mutu pelayanan APP.
- 6. Mengelola sistem operasi dan pemeliharaan untuk bahan evaluasi operasi dan pemeliharaan dengan penerapan pemeliharaan berbasis kondisi (CMB).
- 7. Mengellola logistic, lingkungan dan keselamatan ketenagalistrik untuk optimalisasi penggunaan peralatan kerja, instalasi dan material, serta mencapai target kecelakaan kerja nihil.
- 8. Mengelola bina Ilingkungan, ROW (*Rght of way*) serta permasalahan sosial lainnya.
- 9. Melaksanakan kebijakan dibidang administrasi dan kepegawaian dan atau pekerjaan.

 Membina dan mengembangkan kompetensi SDM sesuai kebutuhan kompetensi jabatan untuk mencapai target kinerja

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Jam kerja (Permenkes no 53 tahun 2012)

Dari hasil penelitian di PT. PLN APP Cawang Jakarta tentang data tentang jam kerja disesuaikan dengan Permenkes No. 53 Tahun 2012 diperoleh data seperti table dibawah ini:

Tabel 4.1. hasil checklis jam kerja menurut Permenkes No. 53 Tahun 2012

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaian		Persentase	
		o Se	В	S	В
Jam ke	erja (PerMenKes no 53 tahu 2012)	7 3	/ A		3
1.	Apakah jenis pekerjaan sesuai dengan norma waktu penyelesaian pekerjaan ?	2	4	33%	67%
2.	Apakah waktu luang adalah jam kerja yang di pergunakan secara tidak produktif?	1	5	17%	83%
3.	Apakah jam kerja faktor jam kerja formal yang di tetapkan sesui dengan peraturan perundangan yang berlaku ?	3	3	50%	50%
4.	Apakah standar prestasi kerja adalah nilai baku kemampuan hasil kerja pekerja/unit kerja secara normal?	2	4	33%	67%
5.	Apakah norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan satu proses penyelesaian pekerjaan?	1	5	17%	83%
6.	Apakah beban kerja tidak efektif/melebihi norma waktu bisa menggagu produktifitas pekerjaan?	2	4	33%	67%
	Total	11	25	30,5%	69,5%

Dari table diatas dapat dipeoleh hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah jenis pekerjaan sesuai dengan norma waktu penyelesaian pekerjaan diperoleh data yang menjawab telah sesuai 2 orang atau sebanyak 33% dan yang menjawab belum sesuai ada 4 orang atau sebanyak 67%. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah waktu luang adalah jam kerja yang di pergunakan secara tidak produktif diperoleh data yang menjawab telah sesuai 1 orang atau sebanyak 17 % dan yang menjawab belum sesuai ada 5 orang atau sebanyak 83 %. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah jam kerja faktor jam kerja formal yang di tetapkan sesui dengan peraturan perundangan yang berlaku diperoleh data yang menjawab telah sesuai 3 orang atau sebanyak 50 % dan yang menjawab belum sesuai ada 3 orang atau sebanyak 50 %. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah standar prestasi kerja adalah nilai baku kemampuan hasil kerja pekerja/unit kerja secara normal diperoleh data yang menjawab telah sesuai 2 orang atau sebanyak 33% dan yang menjawab belum sesuai ada 4 orang atau sebanyak 67%. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan satu proses penyelesaian pekerjaan diperoleh data yang menjawab telah sesuai sebanyak 1 orang atau sebanyak 17 % dan yang menjawab belum sesuai ada 5 orang atau sebanyak 83 %. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah beban kerja tidak efektif/melebihi norma waktu bisa menggagu produktifitas pekerjaan diperoleh data yang menjawab telah sesuai 2 orang atau sebanyak 33% dan yang menjawab belum sesuai ada 4 orang atau sebanyak 67%.

Dari hasil penelitian diatas dapat simpulkan bahwa dari total keseluruhan responden dengan jawaban sesuai berjumlah 11 dengan persentase 30,5% dan dari jawaban belum sesuai 25 dengan persentase 69,5% hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian jam kerja dengan jawaban belum sesuai lebih besar dari pada jawaban yang menyatakan sesuai. Nilai: {1 (11 + 0,5 25) / 36} x 100% = 84.7%, jadi yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berhubungan dengan jam kerja memiliki hasil 84,7% menunjukkan nilai secara keseluruhan. Pekerja yang memiliki jam berlebih seharusnya kerja mendapatkan kompensasi sesuai peraturan yang diatur dalam Undang-Undang.

Namun, apabila pekerjaan dengan jam berlebih ini sering dilakukan, maka akan banyak masalah kesehatan yang bisa dialami oleh pekerja Antara lain: kecanduan cafein dan nikotin, insomnia, menurunya kesuburan. depresi. gangguan pencernaan, obesitas dan diabetes, penyakit jantung. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan beban pekerja karna tidak sesuai dengan apa yang di maksud dalam (permenkes no 53 tahun 2012) Pelaksanaan analisis beban kerja dimulai dari pengukuran dan perumusan norma waktu setiap proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan uraian prosedur kerja yang berlaku. Pengukuran dan perumusan norma waktu dilakukan dengan seksama dan cermat dengan mempehatikan tingkat kewajaran waktu kerja bagi si pegawai dan kebenaran uraian proses untuk mendapatkan output sehingga dapat diperoleh hasil pengukuran beban kerja yang memadai

4.2.2. Beban Kerja dengan Jam Kerja (UU No.13 Tahun 2003)

Dari hasil penelitian di PT. PLN APP Cawang Jakarta tentang data tentang jam kerja disesuaikan dengan UU No.13 Tahun 2003 diperoleh data seperti table dibawah ini:

Tabel 4.2. checklist jam kerja (UU NO. 13 Tahun 2003)

No.	Daftar Pertanyaan	Penilaia	n	Persentase		
		S	В	S	В	
Jam Kerja (UU No.13 Tahun 2003)						
1.	Apakah waktu kerja 7 jam 1 hari					
	dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari	1	5	16,7%	83,3%	
	kerja dalam 1 minggu?					
	Apakah waktu kerja 8 jam 1 hari					
2.	dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari	2	4	33,3%	66,7%	
	kerja dalam 1 minggu?					
	Apakah waktu kerja lembur					
3.	dilakukan sebanyak 3 jam dalam 1	1	5	16,7%	83,3%	
٠.	hari dan 14 jam dalam 1 minggu?					
4.	Apakah perusahaan memberi waktu	•		00/	00/	
	istirahat dan cuti pada pekerja?	0	6	0%	0%	
	UNIVE	R	1 2	T A	S	
	Apakah waktu istirahat jam kerja	WA W		A 6		
5.	diberikan sekurangnya setengah	5	1/1	83,3%	16,7%	
0.	jam setelah bekerja selama 4	a w	W/A			
	(empat) jam?		V			
	Apakah hak cuti tahuan sekurang					
6.	kurangnya 12 (dua belas) hari kerja					
	setelah pekerja yang bekerja	2		F00/	F00/	
	selama 12 (dua belas) bulan secara	3	3	50%	50%	
	terus menerus diberikan					
	perusahaan?					
TOTAL	·	12	24	33%	67%	

Dari table diatas dapat dipeoleh hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah waktu kerja 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu diperoleh data yang menjawab telah sesuai 2 orang atau sebanyak 1 orang atau sebanyak 17 % dan yang menjawab belum sesuai ada 5 orang atau sebanyak 83 %. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah waktu kerja 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu diperoleh data

yang menjawab telah sesuai 2 orang atau sebanyak 33% dan yang menjawab belum sesuai ada 4 orang atau sebanyak 67%. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah waktu kerja lembur dilakukan sebanyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu diperoleh data yang menjawab telah sesuai 1 orang atau sebanyak 17 % dan yang menjawab belum sesuai ada 5 orang atau sebanyak 83 %.Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah perusahaan memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja diperoleh data yang menjawab telah sesuai 0 orang atau sebanyak 0% dan yang menjawab belum sesuai ada 6 orang atau sebanyak 100%. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah waktu istirahat jam kerja diberikan sekurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam diperoleh data yang menjawab telah sesuai sebanyak 5 orang atau sebanyak 83 % dan yang menjawab belum sesuai ada 1 orang atau sebanyak 17 %. Untuk hasil jawaban dari pertanyaan tentang apakah hak cuti tahuan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan perusahaan diperoleh data yang menjawab telah sesuai 3 orang atau sebanyak 50 % dan yang menjawab belum sesuai ada 3 orang atau sebanyak 50 %.

Dari hasil yang terdapat pada tabel diatas dapat simpulkan bahwa dari total keseluruhan responden dengan jawaban sesuai berjumlah 12 dengan persentase 33% dan dari jawaban belum sesuai 24 dengan persentase 67% hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian jam kerja dengan jawaban belum sesuai dengan UU NO. 13 Tahun 2003.

Menggunakan standar yang berlaku dalam UU No.13 Tahun 2006 untuk melihat beban kerja yang berhubungan dengan jam kerja yang berlaku yaitu 8 jam kerja perhari tetapi kenyataan di lapangan melebihi standar yaitu sekitar 12-15 jam perhari.

Dari hasil observasi menggunakan checklist yang tidak sesuai dengan nilai 24, 12 jam tambah lembur 4 jam , sedangkan standar manusia bekerja 8 jam sedangkan yang sesuai dengan hasil 12 dengan bekerja 8 jam sehari hal inilah yang bisa menyebabkan kurangnya konsentrasi pada saat proses pengerjaan dan menyebabkan kondisi atau sikap tidak aman sehingga bisa menimbulkan kecelakaan



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gambaran beban kerja dengan jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang dapat di simpulkan.

- 1. Dari hasil penelitian tentang jam kerja di sesuaikan dengan Permenkes no. 53 tahun 2012. total keseluruhan responden dengan jawaban sesuai berjumlah 11 dengan persentase 30,5% dan dari jawaban belum sesuai 25 dengan persentase 69,5% hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian jam kerja dengan jawaban belum sesuai lebih besar dari pada jawaban yang menyatakan sesuai Nilai: {1 (11 + 0,5 25) / 36} x 100% = 84.7%, jadi yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak sesuai dengan jam kerja memiliki hasil 84,7% menunjukkan nilai secara keseluruhan.
- 2. Dari hasil penelitian tentang jam kerja di sesuaikan dengan UU No. 13 tahun 2003 di dsimpulkan bahwa 6 responden dengan jawaban sesuai memiliki 12 (33%) dari 36 petanyaan dan yang menjawab belum sesuai 24 (67%) dari dari total 36 pertanyaan Hasil dari data tersebut menujukan bahwa jam kerja yang di berika belum sesuai dengan (UUD No.13 Tahu 2003) Perhitungan yang didapat dengan menggunakan rumus ini menghasilkan Nilai: {1 (12 + 0,5 24) / 36} x 100% = 67%, jadi yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berhubungan dengan jam kerja memiliki hasil 67% menunjukkan hasil yaitu telah terdapat kesesuaian akan tetapi masih ada hal-hal yang belum diterapkan oleh perusahaan kepada para pekerja.

5.2. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas ada beberapa saran yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalaam hal penerapaan jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang Jakarta Timur yaitu:

- PT.PLN APP Cawang di harapkan agar melaksanakan evaluasi tentang beban kerja yang berhubungan dengan jam kerja yaitu sesuai dengan Permenkes no. 53 tahun 2012 bahwa waktu kerja 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu harus diterapkan karena apabila tidak diterapkan akan menimbulkan dampak penurunan kondisi kesehatan bagi para pekerja.
- 2. PT. PLN APP Cawang di harapkan secepatnya melaksanakan evaluasi jam kerja sesuai dengan undang undang yang berlaku yaitu UU No. 13 tahun 2003 agar dapat melakukan pencegahan terhadap terjadi kecelakaan kerja yang akan menimbuklan kerugian baik bagi pekerja dan juga pihak manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- 1. PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan. (2014). *Posedur keselamatan kerja pada instalasi listrik*, jakarta: PT.PLN (Persero)
- PT.PLN (Persero) Pusat pendidikan dan pelatihan (2014) bahaya listrik, jakarta: PT. PLN (Persero)
- 3. ILO. 2013. Health and Safety in Work Place for Productivity. Geneva: International Labour Office.
- 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 5.Tulus Winarsunu. 2010. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: UMM Press.
- Tarwaka, Bakri, Solichul HA., dan Sudiajeng, Lilik. (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: Harapan Press
- 7. Agusti, Restu, dan Tyas Pramesti. 2009. Pengaruh Asimetri Informasi, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial Terhadap Manajemen Laba. Jurnal Ekonomi, Vol. 17, No. 1, 2009 : 0853-7593.
- 8. Suwanto dan Koesmono. 2010. Manajemen SDM dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung
- 9. PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012 "PEDOMAN PELAKSANAAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN KEMENTRIAN KESEHATAN"
- 10. Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah.* Makassar: PKP2A II.
- 11. Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri Revisi Edisi II.* Surakarta: Harapan Press.
- 12. Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dengan Kapasitas Kerja.* Jakarta: Rinek Cipta.
- 13. Munandar, Utami. 2004. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat, (Jakarta: Rineka Cipta)
- 14. Suma'mur. 2009. Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja.Jakarta: CV Sagung Seto

- Undang Undang No. 1 Tahun 1970 peraturan tentang keselamatan kerja
- Undang Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 17. H.W. HENRICH: Industrial Accident Prevention. 1931
- 18. Bird, Frank E. and Germain, George L. Practical Loss Control Leadership Atalanta USA, 1990.
- 29. Dr.Suma'mur, 1987, keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan, jakarta; CV Haji Masagung



LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN GAMBARAN KESESUAIAN JAM KERJA PADA PEKERJA PEMASANGAN KABEL 20 KV APP CAWANG JAKARTA TIMUR TAHUN 2018

PENGANTAR

Saya mahasiswa STIKes Binawan prodi K3 sedang melakukan penelitian tentang Gambaran kesesuaian jam kerja pada pekerja pemasangan kabel 20 kv di PT. PLN APP Cawang jakarta timur tahun 2018 Demi tercapainya tujuan penelitian ini maka penyusun mohon kesedian dan kesadaran Bapal/Ibu/Saudara/I untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah di sediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena hal dalam ini jawaban anda

- Dijamin kerahasiannya
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/I
- Tidak berhubungan dengan parpol (partai politik)
- Semata-mata hanyauntuk kepentingan ilmu pengetahuan

Atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini. Penyusun mengucapkan terima kasih

KUESIONER JAM KERJA MENURUT PERMENKES NO. 53 TAHUN 2012

Jawablah setiap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda check list (\sqrt) pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

PERNYATAAN		ALTERNATIF JAWABAN	
	SESUAI	BELUM SESUAI	
1. Apakah jenis pekerjaan sesuai dengan norma waktu penyelesaian pekerjaan ?			
2. Apakah waktu luang adalah jam kerja yang di pergunakan secara tidak produktif ?			
3. Apakah jam kerja faktor jam kerja formal yang di tetapkan sesui dengan peraturan perundangan yang berlaku ?	S		
4. Apakah standar prestasi kerja adalah nilai baku kemampuan hasil kerja pekerja/unit kerja secara normal?			
5. Apakah norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan satu proses penyelesaian pekerjaan ?			
6. Apakah beban kerja tidak efektif/melebihi norma waktu bisa menggagu produktifitas pekerjaan ?			

KUESIONER JAM KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003

Jawablah setiap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda check list (\sqrt) pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

PERNYATAAN		ALTERNATIF JAWABAN	
	SESUAI	BELUM SESUAI	
1. Apakah waktu kerja 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu? ?			
2. Apakah waktu kerja 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu?			
3. Apakah waktu kerja lembur dilakukan sebanyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu?			
4. Apakah perusahaan memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja?			
W U N I V E R S I T A	S		
5. Apakah waktu istirahat jam kerja diberikan sekurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam?			
6. Apakah hak cuti tahuan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan perusahaan?			

