

PENDAMPINGAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN K3 BAGI PEGAWAI UP3 DAN ULP PT. PLN (PERSERO) DI WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR

**Yayu Angraini¹, Suyitno², Muhammad Nawawi³, Nasywa Nurul Qamariah⁴, Hizriansyah⁵,
Musparlin Halid⁶**

^{1,2,3,4,5}Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas ilmu Kesehatan, Sains dan Teknologi,
Universitas Bima Internasional MFH, Mataram, Indonesia.

⁶Program Studi Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, Fakultas ilmu Kesehatan, Sains dan Teknologi,
Universitas Bima Internasional MFH, Mataram, Indonesia.

e-mail: yayuangriani@politeknikmfh.ac.id¹, nameseno@gmail.com², mnawawi1405@gmail.com³,
nasywanurulqomariah@gmail.com⁴, hizriansyah085@gmail.com⁵, musparlinhalid@gmail.com⁶

Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mendampingi implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan Unit Layanan Pelanggan (ULP) PT PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. Melalui pendekatan partisipatif dan praktis, kegiatan ini melibatkan 40 pegawai dalam rangkaian sosialisasi, pelatihan teknis, diskusi kelompok, serta pendampingan lapangan yang berfokus pada penerapan langsung prinsip-prinsip K3. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman terhadap kebijakan, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta keterampilan teknis terkait keselamatan kerja. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan pada ketiga aspek tersebut. Pendekatan ini terbukti efektif dalam membentuk perilaku kerja yang lebih aman serta menumbuhkan budaya K3 yang kuat di lingkungan kerja. Keterlibatan aktif manajemen, komitmen pimpinan, serta metode pembelajaran yang interaktif dan aplikatif menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini. Kegiatan serupa sangat direkomendasikan untuk dilaksanakan secara berkala di unit PLN lainnya guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, produktif, dan berkelanjutan sesuai standar K3 nasional maupun internasional.

Kata kunci: K3, PLN, Pendampingan, Keselamatan Kerja, Budaya Kerja

Abstract

This community service activity aimed to assist the implementation of Occupational Safety and Health (OSH) policies at the Customer Service Implementation Unit (UP3) and the Customer Service Unit (ULP) of PT PLN (Persero) in the East Nusa Tenggara Region. Using a participatory and practical approach, the activity involved 40 employees in a series of awareness sessions, technical training, group discussions, and field mentoring focused on the direct application of OSH principles. Evaluation was conducted through pre-tests and post-tests to measure improvements in policy understanding, compliance with operational procedures, and technical safety skills. The results showed significant improvement across all three areas. This approach proved effective in shaping safer work behavior and fostering a strong OSH culture in the workplace. Active management involvement, leadership commitment, and interactive, hands-on learning methods were key factors in the success of the program. Similar activities are strongly recommended to be implemented regularly in other PLN units to create a safe, healthy, productive, and sustainable work environment in line with national and international OSH standards.

Keywords: OHS, PLN, Mentoring, Workplace Safety, Work Culture

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Penerapan kebijakan K3 menjadi semakin penting, khususnya di sektor energi dan kelistrikan yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi (Lumadja et al., 2024). PT. PLN (Persero), sebagai penyedia layanan kelistrikan utama di Indonesia, memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh pegawainya bekerja dalam kondisi yang aman dan terlindungi. Oleh karena itu, implementasi K3 di seluruh unit kerja PLN harus dilakukan secara konsisten dan terukur (Purnomo & Prisilia, 2024).

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan Unit Layanan Pelanggan (ULP) merupakan garda terdepan dalam pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero), yang melibatkan aktivitas kerja lapangan seperti pemeliharaan jaringan, penyambungan listrik, hingga penanganan gangguan (Irawan et al., 2025). Aktivitas-aktivitas ini mengandung risiko kecelakaan kerja yang tinggi jika tidak diiringi dengan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Di sinilah peran kebijakan K3 menjadi sangat krusial (Nabila & Susilawati, 2024). Meskipun secara struktural PT. PLN (Persero) telah memiliki pedoman dan sistem manajemen K3, pada kenyataannya di lapangan masih ditemukan berbagai kendala dalam implementasinya. Beberapa faktor penghambat antara lain adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap kebijakan K3, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta belum optimalnya budaya keselamatan kerja yang tertanam dalam keseharian operasional (Farras et al., 2025). Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan pendampingan yang lebih aplikatif dan berkelanjutan.

Pendampingan dalam implementasi kebijakan K3 bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi para pegawai, sekaligus membantu mereka menerapkan kebijakan tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari (Sarbiah, 2023). Melalui kegiatan ini, pegawai didorong untuk tidak hanya memahami teori K3, tetapi juga membiasakan diri menjalankan prosedur keselamatan sebagai bagian dari budaya kerja yang melekat (Cantika & Sofyan, 2024). Selain aspek teknis, pendampingan juga mencakup pembentukan pola pikir dan sikap positif terhadap keselamatan kerja. Hal ini penting karena keberhasilan implementasi K3 tidak hanya tergantung pada sistem dan prosedur, tetapi juga pada komitmen dan kesadaran individu (Muthawali et al., 2025). Melalui pendekatan partisipatif, pegawai dapat lebih aktif terlibat dalam proses identifikasi risiko, pengendalian bahaya, dan peningkatan standar keselamatan kerja di lingkungan mereka masing-masing (Lukman et al., 2025).

Penguatan kebijakan K3 melalui pengabdian masyarakat ini juga diharapkan mampu memberikan dampak sistemik pada organisasi, seperti peningkatan efisiensi kerja, penurunan angka kecelakaan kerja, dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan (Sarie et al., 2023). Dampak positif ini tidak hanya dirasakan oleh pegawai secara langsung, tetapi juga oleh perusahaan dan masyarakat luas sebagai pengguna layanan kelistrikan (Dodie et al., 2025; Sekarsari et al., 2025). Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini difokuskan pada pendampingan implementasi kebijakan K3 bagi pegawai UP3 dan ULP PT. PLN (Persero) di Wilayah Nusa Tenggara Timur, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman, kepatuhan, dan keterampilan pegawai dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif di lingkungan kerja masing-masing.

METODE

Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat ini dilakukan melalui pendekatan partisipatif dan aplikatif, yang memungkinkan keterlibatan aktif dari para pegawai PLN dalam setiap tahapan kegiatan. Kegiatan diawali dengan koordinasi bersama pihak manajemen UP3 dan ULP PT. PLN (Persero) untuk memperoleh data awal mengenai kondisi implementasi K3 saat ini. Selain itu, dilakukan pula identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai terkait pelaksanaan kebijakan K3 di lapangan. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan selama lima hari, mulai tanggal 15 hingga 19 April 2025, yang bertempat di beberapa unit kerja UP3 dan ULP PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. Kegiatan ini melibatkan sebanyak 40 orang pegawai dari berbagai divisi yang secara langsung terlibat dalam operasional lapangan dan pelayanan pelanggan. Seluruh peserta mengikuti rangkaian kegiatan secara penuh, mulai dari sesi sosialisasi, pelatihan teknis, hingga pendampingan praktik di lapangan. Tingginya tingkat partisipasi dan keterlibatan aktif peserta menunjukkan antusiasme serta kepedulian yang tinggi terhadap penerapan K3 di lingkungan kerja mereka.

Setelah tahap koordinasi dan identifikasi, kegiatan dilanjutkan dengan sosialisasi kebijakan K3 yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero), termasuk peraturan perundangan yang berlaku. Sosialisasi ini diberikan dalam bentuk presentasi interaktif, diskusi kelompok, dan studi kasus agar materi lebih mudah dipahami dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam sesi ini, peserta juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman mereka terkait kendala dan risiko yang sering ditemui saat bekerja di lapangan.

Tahap berikutnya adalah pelatihan teknis dan simulasi prosedur K3, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan praktis para pegawai dalam menerapkan standar keselamatan kerja.

Kegiatan ini mencakup praktik penggunaan alat pelindung diri (APD), simulasi tanggap darurat, serta pengenalan terhadap sistem pelaporan kecelakaan kerja. Pelatihan ini disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan di unit pelayanan pelanggan, sehingga bersifat kontekstual dan relevan.

Untuk memastikan efektivitas kegiatan, dilakukan pendampingan langsung di lapangan sebagai bentuk monitoring dan evaluasi penerapan K3. Tim pengabdi mendampingi pegawai saat melakukan pekerjaan rutin, mengamati pelaksanaan prosedur keselamatan, serta memberikan umpan balik dan koreksi jika ditemukan pelanggaran atau kekeliruan. Pendampingan ini tidak hanya bersifat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran langsung yang memperkuat pemahaman praktis.

Sebagai bagian akhir dari metode pelaksanaan, dilakukan evaluasi kegiatan melalui kuesioner dan wawancara singkat untuk mengukur peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta dalam penerapan K3. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam memberikan rekomendasi perbaikan dan tindak lanjut kepada pihak manajemen UP3 dan ULP PT. PLN (Persero). Dengan metode yang sistematis dan partisipatif ini, diharapkan kegiatan pengabdian dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat budaya keselamatan kerja di lingkungan PT. PLN Wilayah Nusa Tenggara Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat berupa pendampingan implementasi kebijakan K3 telah dilaksanakan di beberapa unit UP3 dan ULP PT. PLN (Persero) di wilayah Nusa Tenggara Timur. Kegiatan ini mencakup sosialisasi, pelatihan teknis, serta pendampingan lapangan. Untuk mengukur efektivitas kegiatan, dilakukan pre-test dan post-test terhadap 40 pegawai sebagai sampel. Evaluasi difokuskan pada tiga aspek utama: pemahaman kebijakan K3, kepatuhan terhadap prosedur, dan keterampilan teknis K3. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat peningkatan yang signifikan pada seluruh aspek yang diukur. Rata-rata skor pemahaman kebijakan K3 meningkat dari 62,5% pada pre-test menjadi 87,3% pada post-test. Pada aspek kepatuhan terhadap prosedur kerja aman, terjadi peningkatan dari 70,1% menjadi 91,6%. Sementara itu, aspek keterampilan teknis dalam penggunaan APD dan tanggap darurat meningkat dari 58,4% menjadi 85,0%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa metode pelatihan berbasis praktik dan pendekatan partisipatif yang digunakan dalam pendampingan cukup efektif dalam mengubah cara pandang dan perilaku pegawai terhadap pentingnya keselamatan kerja. Hal ini juga didukung oleh keterlibatan aktif peserta selama sesi diskusi, praktik lapangan, dan feedback dari mentor K3. Berikut adalah rekapitulasi data hasil evaluasi kegiatan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Evaluasi Pre-Test dan Post-Test

No	Aspek yang Dinilai	Skor Rata-rata Pre-Test (%)	Skor Rata-rata Post-Test (%)	Peningkatan (%)
1	Pemahaman Kebijakan K3	62,5	87,3	+24,8
2	Kepatuhan terhadap Prosedur K3	70,1	91,6	+21,5
3	Keterampilan Teknis K3 (APD, Tanggap Darurat)	58,4	85,0	+26,6

Peningkatan yang ditunjukkan dalam ketiga indikator ini memperkuat argumen bahwa pendampingan secara langsung dengan pendekatan praktis lebih efektif daripada hanya sosialisasi teori atau regulasi semata. Selain itu, penguatan komitmen dari manajemen UP3 dan ULP juga berperan penting dalam mendukung keberlanjutan implementasi kebijakan K3 di unit masing-masing. Hasil pengabdian masyarakat ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman, kepatuhan, dan keterampilan teknis pegawai terhadap penerapan K3. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pendekatan pelatihan berbasis praktik dan pendampingan lapangan lebih efektif dalam membentuk budaya keselamatan kerja dibandingkan pelatihan yang bersifat teoritis semata kurnia (Kurniawidjadja et al., 2021). Peningkatan skor post-test yang merata di ketiga aspek menunjukkan bahwa metode yang digunakan berhasil menjembatani kesenjangan antara kebijakan tertulis dan implementasi nyata di lapangan (Asmarawati et al., 2022). Dalam konteks teori, hasil ini mendukung konsep Behavior-Based Safety (BBS) yang menekankan pentingnya mengubah perilaku kerja melalui pendekatan langsung, observasi, dan umpan balik. Teori ini menyatakan bahwa pemahaman terhadap risiko dan pembiasaan prosedur keselamatan harus dibentuk melalui pengalaman langsung, bukan hanya melalui sosialisasi pasif. Pendampingan yang

dilakukan selama kegiatan ini terbukti mampu mendorong perubahan perilaku pegawai ke arah yang lebih sadar keselamatan (Ginting et al., 2024).

Selain itu, hasil kegiatan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa keterlibatan aktif manajemen dan komunikasi dua arah antara pelaksana dan pelatih sangat berpengaruh dalam keberhasilan program K3 (Ibrahim & Irbayuni, 2022). Selama proses pengabdian, keterlibatan manajer UP3 dan ULP dalam membuka sesi pelatihan serta mendampingi kegiatan lapangan memberikan penguatan struktural terhadap pentingnya K3 di mata pegawai (Irawan et al., 2025). Hal ini menjadi faktor pendorong keberhasilan internalisasi nilai-nilai K3 secara lebih efektif.

Dari hasil dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan pengabdian masyarakat yang bersifat praktis, kolaboratif, dan berbasis kebutuhan nyata lapangan lebih mampu menjawab tantangan implementasi K3 di sektor pelayanan kelistrikan. Dibandingkan dengan pendekatan konvensional yang bersifat satu arah, metode ini memungkinkan terjadinya perubahan yang lebih berkelanjutan karena menyentuh aspek perilaku dan budaya kerja. Oleh karena itu, kegiatan serupa perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan karakteristik unit kerja di wilayah lain.

SIMPULAN

Kegiatan pendampingan implementasi kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di UP3 dan ULP PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur berhasil meningkatkan pemahaman, kepatuhan terhadap prosedur, serta keterampilan teknis pegawai dalam menerapkan prinsip-prinsip K3. Peningkatan signifikan pada hasil evaluasi pre-test dan post-test membuktikan bahwa pendekatan praktis dan partisipatif lebih efektif dibandingkan metode sosialisasi konvensional. Selain itu, keterlibatan manajemen dan praktik langsung di lapangan menjadi faktor penting dalam mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih aman dan berbudaya K3. Disarankan agar kegiatan pendampingan K3 seperti ini dilakukan secara berkala dan diperluas ke seluruh unit kerja PLN untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif secara menyeluruh

SARAN

Saran-saran untuk untuk penelitian lebih lanjut untuk menutup kekurangan penelitian. Tidak memuat saran-saran diluar untuk penelitian lanjut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh manajemen dan pegawai UP3 dan ULP PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur atas partisipasi dan kerja samanya dalam mendukung kelancaran kegiatan pengabdian masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Politeknik Medica Farma Husada Mataram yang telah memberikan dukungan pembiayaan dan fasilitasi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini, sehingga seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarawati, C. I., Susanti, E., & Hasibuan, R. P. (2022). Implementasi Budaya K3 Pada Lingkungan Perumahan Batam. *Medani: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 127–134.
- Cantika, D. A., & Sofyan, M. (2024). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Studi kasus Pada PT Mega Cipta Bangsa. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(3), 237–246.
- Dodie, S., Rumokoy, S. N., Simanjuntak, C. H., Wenno, L. A., & Khasanah, F. N. (2025). Evaluasi Penerapan Sistem K3 Dalam Pembelajaran Praktek: Studi Kasus Pada Prodi Sarjana Terapan Teknik Listrik. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 141–156.
- Farras, F., Jumhana, E., Fadilah, A., Adha, A., Novrio, M. J. A., & Haki, U. (2025). KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3): PILAR UTAMA DALAM PRODUKTIVITAS DAN KEBERLANJUTAN. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(1), 619–633.
- Ginting, H. M. B., Fira, F., Permata Sari, C., Sembiring, T. R. B., Reswidhanita, T. K., Ferozayanti, N., Khairunnisa, T., Malik, A. R., & Isabella, M. (2024). Analisis Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Sigma Quantum Insani melalui Pendekatan Behavior Based Safety (BBS). *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 4(4), 909–918. <https://doi.org/10.54082/jamsi.1181>
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(4), 997–1005.

- Irawan, Y. G., Judijanto, L., Adnanti, W. A., Nurhayati, N., Ardhaningtyas, N., & Maruddani, A. W. (2025). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Teori dan Penerapannya. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kurniawidjadjaja, L. M., Ok, S., Martomulyono, S., Susilowati, I. H., Km, S., & Kkk, M. (2021). Teori dan aplikasi promosi kesehatan di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Universitas Indonesia Publishing.
- Lukman, L., Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(3), 125–142.
- Lumadja, A. R., Trang, I., & Jan, A. H. (2024). Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Nelayan Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 12(03), 634–645.
- Muthawali, D. I., Ginting, Z., Fazira, Z., & Kusuma, B. S. (2025). Sosialisasi K3 Sebagai Peningkatan Kesadaran di Dunia Kerja Kepada Mahasiswa UISU. Jurnal Abdi Pendidikan Dan Sosial Mayarakat (JAPSOM), 1(1).
- Nabila, Y. A., & Susilawati, S. (2024). Pentingnya SMK3 Pada Sebuah Perusahaan Sebagai Upaya Mencegah Kecelakaan Kerja. Usada Nusantara: Jurnal Kesehatan Tradisional, 2(2), 1–11.
- Purnomo, D. A., & Prisilia, H. (2024). Sosialisasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi (Gedung Terpadu Poliwangi). Pengabdian Masyarakat Dan Inovasi Teknologi (DIMASTEK), 3(02), 172–178.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan. Health Information: Jurnal Penelitian, 15(2), e1210–e1210.
- Sarie, I. F., Biomi, A. A., Erg, M., Kusuma, M. A. P. N., Posmaningsih, D. A. A., Sumaningrum, N. D., KM, S., KKK, M., Jumantini, E., & Nuryani, D. D. (2023). Kepemimpinan Dalam K3. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sekarsari, K., Rizal, S., & Kadarusmanto, K. (2025). Penyaluhan K3 Listrik Di Pondok Pesantren Markaz Hadist Bilal Bin Rabbah Tangerang. RENATA: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kita Semua, 3(1), 15–21.