

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN FAKTOR PERILAKU KERJA PADA BURUH  
BONGKAR MUAT PT PELABUHAN INDONESIA  
(PERSERO) TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

**DINDA AULIA MIFTAHUL JANNAH**

**K011181516**



*Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh gelar sarjana kesehatan masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN FAKTOR PERILAKU KERJA PADA BURUH  
BONGKAR MUAT PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)  
TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh**

**DINDA AULIA MIFTAHUL JANNAH  
K011181516**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 7 Februari 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

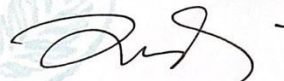
Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc,PhD**  
Nip. 19580404 198903 1 001



**Awaluddin, SKM, M.Kes**  
Nip. 19710325 199903 1 002

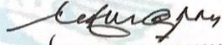
Ketua Program Studi,



**Dr. Hasnawati Amqam, SKM.,M.Sc**  
Nip. 197604182005012001

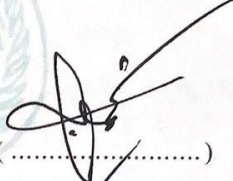
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa Tanggal 7 Februari 2023

Ketua : **dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc,PhD**   
(.....)

Sekretaris : **Awaluddin, SKM, M.Kes**   
(.....)

Anggota :

1. **Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes**   
(.....)

2. **Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes**   
(.....)

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Aulia Miftahul Jannah

NIM : K011181516

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No. HP : 081527859048

E-mail : [auliadinda1608@gmail.com](mailto:auliadinda1608@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“Hubungan Faktor Perilaku Kerja Pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar”** benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 07 Februari 2023  
Yang membuat pernyataan



Dinda Aulia Miftahul Jannah

## RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
MAKASSAR

**Dinda Aulia Miftahul Jannah**

**“Hubungan Faktor Perilaku Kerja Pada Buruh Bongkar Muat PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar”**

**(xii + 117 halaman + 18 tabel + 4 gambar + 9 lampiran)**

Setiap tempat kerja mempunyai risiko terjadi kecelakaan, perilaku tidak aman adalah salah satu penyebab kecelakaan di tempat kerja yang beresiko terjadi. Peluang terjadinya kecelakaan kerja karena perilaku tidak aman 88%, kondisi yang tidak aman 10% dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Dengan penerapan perilaku kerja aman dapat meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan faktor perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Teknik pengambilan sampel yaitu *proportionate stratified random sampling* yang menggunakan jumlah populasi sebagai sampel sebanyak 70 operator alat bongkar muat. Data dianalisis menggunakan SPSS (univariat dan bivariat).

Hasil penelitian uji chi square menunjukkan ada hubungan antara persepsi risiko terhadap perilaku kerja ( $p=0,000$ ), ada hubungan antara sikap terhadap perilaku kerja ( $p=0,000$ ), ada hubungan antara motivasi terhadap perilaku kerja ( $p=0,000$ ), tidak ada hubungan antara pengetahuan terhadap perilaku kerja ( $p=0,875$ ), tidak ada hubungan antara peraturan K3 terhadap perilaku kerja aman ( $p=1,000$ ), tidak ada hubungan antara pengawasan terhadap perilaku kerja ( $p=0,819$ ). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa: (1) adanya pengaruh signifikan antara sikap, persepsi, dan motivasi dengan perilaku kerja pada buruh bongkar muat; (2) tidak ada pengaruh signifikan antara pengetahuan, peraturan K3, dan pengawasan dengan perilaku kerja pada buruh bongkar muat

**Kata Kunci : Perilaku Aman, Buruh Bongkar Muat, Terminal Petikemas Makassar**

**Jumlah Pustaka : 71 (1970- 2022)**

## SUMMARY

HASANUDDIN UNIVERSITY  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH  
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH  
MAKASSAR

**Dinda Aulia Miftahul Jannah**

**"The Relationship between Work Factor Behavior and Unloading Workers at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar Container Terminal "**

**(xii + 117 page + 18 tables + 4 images + 9 appendices)**

Every workplace has a risk of accidents, unsafe behavior is one of the causes of accidents at work that are at risk of occurring. The probability of a work accident occurring due to unsafe behavior is 88%, unsafe conditions are 10% and 2% are unintentional. By implementing safe work behavior, it can minimize the occurrence of work risk accidents.

The purpose of this study was to identify The Relationship between Work Factor Behavior and Unloading Workers at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Makassar Container Terminal. The type of research used is analytic observational with a cross sectional study approach. The sampling technique is proportional stratified random sampling using a total population as a sample of 70 loading and unloading equipment operators. Data were analyzed using SPSS (univariate and bivariate).

The results of the chi square test showed that there was a relationship between perceived risk and work behavior ( $p=0.000$ ), there was a relationship between attitudes and work behavior ( $p=0.000$ ), there was a relationship between motivation on work behavior ( $p=0.000$ ), there was no relationship between knowledge and work behavior ( $p=0,875$ ), there is no relationship between OSH regulations and safe work behavior ( $p=1.000$ ), there is no relationship between supervision of work behavior ( $p=0,819$ ). The conclusions from this study are that: (1) there is a significant influence between attitudes, perceptions, and motivation with work behavior of loading and unloading workers; (2) there is no significant effect between knowledge, K3 regulations, and supervision with work behavior of loading and unloading workers

**Keywords : Safety Behavior, Loading and unloading workers, Makassar Container Terminal**

**Number of Libraries : 71 (1970- 2022)**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Faktor Perilaku Kerja pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar” sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Penyusunan skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang yang selalu mendukung penulis maka dari itu izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Ya'kub SH., MM dan Ibu Suhartini S.P yang telah membesarkan, mendidik, mendampingi, serta selalu memberikan dukungan dan doa yang tidak henti-hentinya diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi. Kepada kakak penulis Dyah Rhizkiyani Damayanti dan Dian Fatahillah Fathurrahman serta adik penulis Dina Asty Aisyah Amalia Ananda Putri yang selalu memberikan semangat dan menjadi pendorong bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu penulis menyadari bahwa, penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. A. Wahyuni, S.KM., M.Kes selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. dr. M. Furqaan Naiem, M.sc, Ph.D selaku dosen pembimbing I dan Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

3. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D selaku ketua departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan seluruh dosen Departemen K3 yang telah mengajar saya, memberikan Motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Departemen K3 FKM Unhas.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi selama menempuh pendidikan di FKM Unhas.
6. Kepada Dinas Penanaman Modal Satu Pintu dan PTSP Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada pihak pimpinan PT Pelindo (Persero) Terminal Petikemas Makassar yang telah memberikan izin penelitian dan membantu selama penelitian berlangsung khususnya Bapak Badaruddin Manaf, Bapak Bram, Kak Andri, Kak Rezi, dan Kak Ety atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama melakukan penelitian, serta para operator alat bongkar muat yang telah bersedia dan ikhlas menjadi responden pada penelitian ini.
8. Teman-teman Qila, Kina, Wide, Ifo, Uni, Anggun, Kezia, Alya, dan Mbak Ran yang telah menemani penulis dari semester satu hingga sekarang dan Icha, Nadh, Nurul dan Auni teman SMA penulis yang sampai sekarang terus memberikan mendukung kepada penulis.
9. Teman saya La Ode Ahmad Khair Asyidiqi S.Kom yang paling banyak membantu dalam penyusunan serta selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Teman-teman VENOM 2018, OHSS FKM UNHAS, PBL Posko 7 Ujung Tanah, KKN Gel. 106 Manggala 2, dan magang di PT, Pelindo (Persero) TPM 2021.



11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala dukungan dan bantuan selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis menerima saran maupun kritik yang membangun untuk ke arah yang lebih baik agar dapat berguna bagi ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, penulis memohon maaf atas semua kekurangan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat kedepannya.

Makassar, 07 Februari 2023

Dinda Aulia Miftahul Jannah

## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Tinjauan Umum tentang Perilaku Kerja.....	12
B. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja.....	14
C. Tinjauan Umum tentang Kecelakaan Kerja.....	19
D. Tinjauan Umum tentang Risiko Kecelakaan Kerja.....	22
E. Tinjauan Umum tentang Pengendalian Risiko Kecelakaan Kerja Bongkar Muat.....	26
F. Kerangka Teori.....	28
<b>BAB III KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>30</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	30
B. Kerangka Konsep.....	33
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	34
D. Hipotesis Penelitian.....	39

<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data .....	43
E. Instrumen Penelitian .....	44
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	46
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	49
B. Hasil Penelitian .....	54
C. Pembahasan .....	71
D. Keterbatasan Peneliti .....	83
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Teori .....	29
<b>Gambar 3.1</b> Kerangka Konsep .....	33
<b>Gambar 5.1</b> Struktur Organisasi Terminal Petikemas Makassar .....	52
<b>Gambar 5.2</b> Struktur Organisasi Perwira Keamanan Pelabuhan.....	53

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b>	Tingkat Kemungkinan .....	22
<b>Tabel 2.2</b>	Tingkat Keparahan atau Dampak .....	23
<b>Tabel 2.3</b>	Matriks Risiko .....	23
<b>Tabel 5.1</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Umur pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	55
<b>Tabel 5.2</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	56
<b>Tabel 5.3</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	57
<b>Tabel 5.4</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Aman pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	58
<b>Tabel 5.5</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Pengetahuan pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	59
<b>Tabel 5.6</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Risiko pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	60
<b>Tabel 5.7</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Persepsi Risiko pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	61
<b>Tabel 5.8</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar .....	62

<b>Tabel 5.9</b> Distribusi Responden Berdasarkan Peraturan pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar .....	63
<b>Tabel 5.10</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pengawasan pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	64
<b>Tabel 5.11</b> Hubungan Perilaku Kerja dengan Pengetahuan pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	65
<b>Tabel 5.12</b> Hubungan Perilaku Kerja dengan Persepsi Risiko pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	66
<b>Tabel 5.13</b> Hubungan Perilaku Kerja dengan Sikap pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar ....	67
<b>Tabel 5.14</b> Hubungan Perilaku Kerja dengan Motivasi pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar .....	68
<b>Tabel 5.15</b> Hubungan Perilaku Kerja dengan Peraturan K3 pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	69
<b>Tabel 5.16</b> Hubungan Perilaku Kerja dengan Pengawasan pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Kuesioner Penelitian .....	99
<b>Lampiran 2.</b> Master Tabel .....	105
<b>Lampiran 3.</b> Hasil Analisis .....	107
<b>Lampiran 4.</b> Dokumentasi Penelitian .....	133
<b>Lampiran 5.</b> Izin Penelitian .....	134
<b>Lampiran 6.</b> Surat Izin Penelitian dari UPT-P2T-BKMP .....	135
<b>Lampiran 7.</b> Surat Balasan Persetujuan Penelitian .....	136
<b>Lampiran 8.</b> Riwayat Hidup .....	137

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin modern dan pesatnya perkembangan zaman pada dunia perindustrian, maka perkembangan keselamatan dan kesehatan kerja juga semakin berkembang. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang bertujuan untuk memberikan perlindungan pada tenaga kerja agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu diperlukan perlindungan pada tenaga kerja dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dari masalah di tempat kerja, yang dapat berisiko timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Rizka Pisceliya dan Mindayani, 2018).

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki dasar hukum yaitu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang dipahami sebagai dasar hukum penerapan K3, Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan dimana perusahaan diwajibkan untuk memberikan pemeriksaan kesehatan kepada pekerja serta pekerja wajib untuk mematuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam peraturan ini menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan



salah satu faktor wajib yang harus dipenuhi perusahaan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan efisien (Savitri dan Hermanto, 2019).

Berdasarkan data menurut *International Labour Organization* (ILO), 2017 menjelaskan bahwa di seluruh dunia setiap harinya sebanyak 860.000 pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dan menyebabkan kematian sebanyak 6.300 orang per hari atau sebanyak 1,8 juta kematian per tahun. Sedangkan menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjelaskan berdasarkan angka kecelakaan kerja yang dilaporkan, pada tahun 2017 sebanyak 123.041 kasus kecelakaan dan pada tahun 2018 sebanyak 173.105 kasus kecelakaan kerja (Dasril dkk, 2020).

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak terduga yang dapat mengakibatkan kerugian fisik, harta dan benda, hingga dapat menyebabkan kematian yang terjadi di tempat kerja. kecelakaan di tempat kerja disebabkan oleh banyak faktor, yaitu *unsafe action*, *unsafe condition* dan hal yang diluar kemampuan kendali manusia atau yang bisa disebut dengan takdir. Diantara ketiga faktor yang disebutkan faktor penyebab kecelakaan yang paling berisiko adalah faktor manusia antara lain karakteristik usia, jenis kelamin, pengetahuan, pengalaman kerja, kondisi psikologis, maupun interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerja (Handari dan Qolbi, 2021).

Setiap tempat kerja memiliki risiko terjadinya kecelakaan kerja, salah satunya pelabuhan bongkar muat. Pelabuhan adalah tempat kerja yang memiliki risiko kecelakaan yang cukup tinggi. Setiap tahunnya terjadi

kecelakaan yang disebabkan oleh proses bongkar muat pada pelabuhan bongkar muat. Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan salah satu bagian dari pekerja yang perlu diperhatikan karena proses kerja yang mereka lakukan terdapat banyak potensi yang berbahaya terhadap kecelakaan dan kesehatan, salah satunya yaitu potensi bahaya fisik (Naim, 2020).

Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 berdasarkan data statistik kecelakaan kerja yang terjadi diseluruh pelabuhan petikemas di Korea menyebabkan jumlah kematian dan cedera yang setiap tahunnya mengalami peningkatan, dimana tahun 2018 kerusakan dengan jumlah tertinggi yaitu menyebabkan 5 kematian dan 94 mengalami cedera. Pada data tersebut tidak dijelaskan risiko pasti terjadinya kecelakaan kerja, data tersebut menjelaskan kecelakaan kerja terjadi karena kecerobohan pekerja saat bekerja, mengemudi dengan kasar dan sebagainya (Kim dkk, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Syamtiningrum dalam (Anjani dan Widajati, 2022) yang menunjukkan pada perusahaan bongkar muat Surabaya, sebanyak 52% kecelakaan kerja terjadi diakibatkan karena tindakan yang tidak aman (*unsafe action*).

Untuk melindungi tenaga kerja bongkar muat pada perusahaan, maka dibutuhkan pengendalian risiko agar dapat menghilangkan atau mengurangi sekecil mungkin timbulnya kecelakaan di tempat kerja. Pengendalian risiko yang dapat dilakukan dengan memberi pengawasan terhadap perusahaan dan tenaga kerja bongkar muat. Tenaga kerja diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang telah diterapkan, seperti memakai alat pelindung diri,

mematuhi rambu keselamatan kerja dan lain-lain. Penerapan peraturan tersebut tidak terlepas dari tujuan untuk merubah kebiasaan perilaku tenaga kerja yang sering lalai dalam kesadaran akan pentingnya keselamatan dalam bekerja (Suryanto dan Widajati, 2017).

Perilaku yang tidak aman merupakan penyebab terbesar terjadinya kecelakaan kerja. Peluang terjadinya kecelakaan kerja karena perilaku tidak aman 88%, kondisi yang tidak aman 10% dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Menurut konsep perilaku oleh Natoatmodjo, perilaku tenaga kerja dipengaruhi oleh 3 macam faktor yakni faktor predisposisi, faktor pendukung dan faktor pendorong. Faktor predisposisi berupa faktor yang disebabkan oleh karakteristik seseorang seperti pengetahuan, sikap, persepsi, nilai dan keyakinan. Faktor pendukung berupa faktor yang dipengaruhi oleh fasilitas penunjang, peraturan, serta kemampuan sumber daya. Sedangkan faktor pendorong berupa faktor yang dipengaruhi oleh stakeholder dan dukungan kelompok masyarakat. Untuk meminimalisir adanya perilaku kerja tidak aman maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi perilaku kerja (Sangaji dkk, 2018).

Pengetahuan merupakan salah satu faktor predisposisi yang penting sebagai motivasi seseorang dalam berperilaku kerja aman. Hasil analisis yang dilakukan (Awanda dan Setyawan, 2020) menunjukkan hasil  $p\text{-value} = 0,003$ , yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan tentang kecelakaan kerja dengan perilaku kerja. Hal tersebut berarti apabila pengetahuan tentang kecelakaan mengalami peningkatan maka perilaku kerja

aman juga mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriany dkk, 2019) yang menunjukkan uji *chi-square* dengan nilai *p-value* = 0,000 (0,05) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku pekerja. Hasil penelitian juga menunjukkan responden yang perilaku kerja kurang aman banyak ditemukan pada responden yang memiliki pengetahuan kurang.

Persepsi juga dapat mempengaruhi perilaku pekerja. Persepsi risiko merupakan pandangan subjektif dari kepekaan yang dirasakan seseorang mengenai kemungkinan mengenai sesuatu kejadian yang tidak dikehendaki serta keparahan konsekuensi tidak diinginkan yang akan dirasakan orang tersebut (Chotimah dkk, 2019). Sejalan dengan penelitian (Wijaya dkk, 2019) menjelaskan adanya hubungan antara persepsi responden dengan perilaku kerja yang aman karena nilai *p-value* 0,005 (<0,05). (Mantiri dkk, 2020) dengan nilai *p-value* = 0,007 (<0,05) yang menunjukkan adanya hubungan persepsi dengan perilaku aman, memberikan bukti adanya peran kesadaran pekerja dalam menilai terkait bahaya-bahaya sangat penting agar terwujudnya perilaku keselamatan yang baik.

Sikap merupakan kecenderungan seseorang dalam melakukan sesuatu. Sikap berpengaruh terhadap suatu perilaku pada penelitian yang dilakukan oleh (Edigan dkk., 2019) menunjukkan adanya hubungan bermakna antara sikap terhadap salah satu perilaku aman yaitu penggunaan APD menunjukkan nilai *P-value* = 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai OR= 9,524 yang artinya responden dengan sikap yang negatif 9,5 kali lebih berisiko. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Ramadhany dan Pristya, 2019) pada PT Lestari Banten Energi yang menunjukkan hasil *Uji Chi square* diperoleh  $p\text{ value} = 0,258$  yang berarti tidak ada hubungan antara sikap dan tindakan tidak selamat (*unsafe act*).

Motivasi memiliki hubungan dengan perilaku aman pada seseorang untuk memberikan dorongan agar selalu memperhatikan keselamatan di tempat kerja. pada penelitian yang dilakukan (Agustina dkk., 2019) menunjukkan nilai  $P\text{-value} = 0,023$  ( $p < 0,05$ ) yang memiliki arti adanya hubungan antara dorongan melalui pendekatan motivasi dan arahan dari pimpinan kepada pekerja dengan kepatuhan terhadap keselamatan yang dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rachmadiyahati dan W, 2019) menunjukkan nilai *Contingency coefficient* (CC) sebesar 0,299 yang berarti adanya hubungan antara motivasi dengan perilaku aman pada pekerja, motivasi didapatkan berasal dari internal maupun eksternal berupa peraturan, pujian, kepercayaan, dan harapan.

Peraturan keselamatan kerja memiliki hubungan terhadap perilaku kerja aman. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaslia dkk, 2019) menunjukkan nilai  $p\text{-value} 0.0001$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti adanya hubungan antara peraturan K3 dengan kecelakaan kerja. dari hasil penelitian tersebut didapatkan pekerja yang tidak patuh terhadap peraturan K3 dan mengalami kecelakaan kerja berat sebanyak 27 (75,0%). Sedangkan pekerja yang patuh dengan peraturan K3 dan mengalami kecelakaan kerja berat sebanyak 10 (31,3%) orang dikarenakan pihak perusahaan sudah mewajibkan pekerja untuk

menggunakan APD namun fakta pada saat dilapangan, pekerja menggunakan APD tidak sesuai dengan SOP.

Kurangnya pengawasan terhadap pekerja akang berpengaruh terhadap perilaku kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan (Supardi dan Muliawan, 2019) menunjukkan uji *chi –square* dengan nilai (*p-value* = 0.0000) memiliki arti terdapat hubungan antara pengawasan dengan perilaku kerja aman. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Taufik dan Narulita, 2019) yang menunjukkan nilai  $p = 0.035$  (*p-value* <0.05) yang artinya terdapat hubungan antara pengawasan terhadap perilaku tidak aman. Nilai *prevalensi ratio* sebesar 2.857 dengan 95% *confidence interval* yaitu 0.823 - 9,924 yang memiliki arti bahwa pengawasan yang kurang baik memiliki *ratio* 2,857 kali lebih besar terhadap terjadinya perilaku tidak aman pada pekerja dibandingkan pengawas yang baik.

Terminal Petikemas Makassar adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah dinyatakan oleh PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang bergerak dibidang jasa pelayanan khususnya dalam sektor pelayanan fasilitas jasa bongkar muat petikemas, yang terintegrasi dengan mengarah pada kepuasan dan loyalitas pelanggan. Berdasarkan data laporan P2K3 PT Pelabuhan Indonesia (persero) Terminal Petikemas Makassar periode Oktober sampai dengan Desember 2021, tercatat sebanyak 12 kecelakaan kerja yang terjadi pada area terminal petikemas Makassar. Kecelakaan kerja ini terdiri dari 11 kecelakaan sedang dan 1 kecelakaan ringan. Beberapa kecelakaan kerja yang terjadi diantaranya disebabkan karena

perilaku pekerja yang masih berperilaku kerja tidak aman seperti kelalaian pekerja dan kurang taat pada prosedur kerja.

Berdasarkan observasi awal di lapangan ditemukannya tenaga kerja bongkar muat yang kurang memperhatikan perilaku kerja seperti merokok di area yang berisiko terjadi kebakaran, tidak menggunakan alat pelindung diri wajib yang digunakan saat berada dilapangan terminal petikemas, operator yang tidak memperhatikan rambu-rambu yang ada, serta tidak memperhatikan peraturan K3 dan prosedur keselamatan saat bekerja.

Maka demikian, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Hubungan Faktor Perilaku Kerja Pada Buruh Bongkar Muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar .**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengetahuan terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar?
2. Bagaimana gambaran sikap terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar?
3. Bagaimana gambaran persepsi risiko terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar?

4. Bagaimana gambaran motivasi terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar?
5. Bagaimana gambaran kepatuhan peraturan terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar?
6. Bagaimana gambaran pengawasan terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi adanya hubungan faktor perilaku kerja pada buruh bongkar muat Terminal Petikemas Makassar di PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

#### **b. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Menentukan hubungan pengetahuan terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.
2. Menentukan hubungan sikap terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.



3. Menentukan hubungan persepsi risiko terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.
4. Menentukan hubungan motivasi terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.
5. Menentukan hubungan peraturan terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.
6. Menentukan hubungan pengawasan terhadap perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini merupakan proses belajar dan menambah pengalaman serta kemampuan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh saat perkuliahan.
2. Menentukan hubungan faktor perilaku kerja pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.
3. Sebagai masukan kepada perusahaan terkait hubungan faktor perilaku kerja pada tenaga kerja bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar.
4. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang hal-hal yang berkaitan dengan K3 proses kegiatan bongkar muat.

5. Sebagai bahan referensi atau bahan bacaan oleh peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan perilaku kerja pada buruh bongkar muat petikemas.
6. Menjadi panduan dalam hal pengawasan serta edukasi pada buruh bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Petikemas Makassar

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Perilaku Kerja**

Perilaku adalah bentuk respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar seseorang namun dalam memberikan respon sangat bergantung pada karakteristik maupun faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan (Yusnita dkk, 2021).

Menurut Triguno dalam (Sari dan Anitra, 2020) mengatakan bahwa perilaku kerja suatu pedoman berdasar pada pandangan kehidupan sebagai taraf yang menjadi kebiasaan, kelakuan, dan intensitas pendorong yang menjadi sebuah perilaku terhadap kehidupan masyarakat maupun organisasi yang terlihat dari sifat dan berubah menjadi watak, keyakinan, cita-cita, pemahaman dan aktivitas yang terbentuk dalam suatu pekerjaan.

Terdapat tentang hal indikator perilaku kerja menurut dari teori berikut ini:

- a. Disiplin, perilaku dari setiap pekerja berpedoman pada kebijakan perusahaan. Pekerja yang memiliki sifat disiplin mempunyai karakter dalam mengimplementasikan aturan yang baik, kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja, disiplin terhadap kehadiran serta dalam berpakaian.
- b. Keterbukaan, karyawan harus memiliki kesiapan dalam memberi maupun menerima segala masukan yang benar oleh rekan kerja untuk relevansi perusahaan. Keterbukaan juga dapat dikatakan bahwa karyawan mampu bersikap jujur dan terbuka dalam berpendapat pada saat bekerja.

- c. Saling Menghargai, karyawan mempunyai sifat seperti saling menghormati dengan sesama rekan kerja, menghormati pendapat karyawan lain, dan memperbolehkan orang lain melakukan suatu hal sesuai dengan kemauannya karena itu merupakan haknya.
- d. Kerjasama, kerjasama dimaksud ialah setiap karyawan berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut.

Menurut Neal dan Griffin dalam (Karina dan Koesyanto, 2021) perilaku aman (*safety behavior*) merupakan implementasi pekerja yang mendukung keselamatan terhadap perilaku tugas yang diberikan di tempat kerja. Neal dan Griffin dalam (Prasetyo dan Purba, 2022) pada penelitiannya membagi dua tipe perilaku aman (*safety behavior*), yaitu:

1. *Safety Compliance*, mengarah kepada kedisiplinan pekerja dalam melakukan prosedur keselamatan di lingkungan kerja.
2. *Safety Participation*, mengarah kepada perilaku pekerja secara aktif dan inisiatif membantu perusahaan mengembangkan lingkungan kerja agar selalu dalam keadaan aman

Menurut teori *Lawrence Green* bahwa perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor predisposisi (*predisposing factors*) yaitu faktor perilaku seseorang yang berasal dari diri individu, faktor pendukung (*enabling factor*) yaitu faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang mencakup fasilitas atau sarana dan prasarana. faktor

pendorong (*reinforcing factor*) yaitu faktor yang dipengaruhi adanya sikap dan perilaku stakeholder dan dukungan masyarakat (Harahap, 2016).

Menurut Bird dan Germain (1990), dalam penelitian (Hafrida dan Seprianti, 2020) menjelaskan jenis-jenis perilaku kerja aman di tempat kerja, sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan.
2. Berhasil memberikan peringatan terhadap adanya bahaya
3. Berhasil mengamankan area kerja dan orang-orang di sekitarnya
4. Bekerja sesuai dengan kecepatan yang telah ditentukan
5. Menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi
6. Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan
7. Menggunakan peralatan yang seharusnya
8. Menggunakan peralatan yang sesuai
9. Menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang benar
10. Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku
11. Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar
12. Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan
13. Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja.

## **B. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja**

Pada teori Lawrence Green perilaku kerja dibagi kedalam 3 faktor yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin dan faktor penguat, beberapa bagian dari masing-masing factor, sebagai berikut:

a. Faktor Predisposisi (*Predisposing Factor*)

1) Pengetahuan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (Nova, 2018). Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang melalui indra terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui panca indera yang dimiliki manusia ialah, indera penglihatan pendengaran, penciuman, perasaan dan peraba. Setiap manusia memiliki pengetahuan dan memiliki tingkat pengetahuan yang berbeda-beda, secara garis besar tingkat pengetahuan seseorang diantaranya, seperti tahu, memahami, Aplikasi, Analisis, Sintesis dan Evaluasi (Sukesih dkk, 2020).

2) Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses penerimaan stimulus seseorang melalui alat indra, yang biasa dikenal dengan sebutan juga proses sensori atau proses pengindraan (Umama dan Nurfitria, 2018). Persepsi adalah kemampuan seseorang dapat menyadari dan mengerti tentang keadaan lingkungan di sekitarnya maupun tentang hal yang ada dalam diri yang bersangkutan (Lestari dkk, 2019). Persepsi yang dimiliki seseorang berbeda-beda karena dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor tersebut sebagai monitor seseorang dalam melakukan tindakan. Proses persepsi yang dilakukan seseorang terhadap objek stimulus dapat menghasilkan persepsi

dengan tingkat ketepatan yang berbeda-beda, persepsi bersifat subjektif yang bergantung pada keadaan seseorang yang mempersepsikannya (Ferosandi, 2018).

Persepsi risiko merupakan hasil dari seseorang mengakui keadaan dari suatu bahaya lalu menentukan risiko dari bahaya tersebut. Persepsi risiko bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan cara mengenali bahaya. Persepsi risiko akan mempengaruhi kepekaan seseorang dari bahaya serta memotivasi tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Putranto dan Djunaidi, 2021).

### 3) Sikap

Sikap merupakan kecenderungan dalam melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu, suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan. Untuk terwujudnya sikap agar menjadi suatu tindakan yang nyata diperlukan beberapa komponen. Tindakan seseorang terhadap stimulus tertentu akan banyak ditentukan oleh bagaimana kepercayaan dan perasaannya terhadap stimulus tersebut. Sikap dapat dicerminkan dalam suatu tindakan, namun sikap dan tindakan tidak dapat dikatakan memiliki hubungan yang sistematis. Untuk mengurangi perilaku yang tidak aman yaitu dengan meningkatkan sikap positif (Sapriana, 2021).

Menurut Myers (2013), dalam (Hutahahean, 2021) menyatakan bahwa sikap adalah reaksi setuju atau tidak setuju akan sesuatu atau seseorang yang menunjukkan kepercayaan seseorang dalam bentuk

perasaan atau perilaku yang nampak. Sikap muncul dari diri seseorang dalam bentuk derajat efektif dan ditampilkan melalui perilaku yang disertai perasaan senang atau tidak senang, simpati atau tidak simpati.

#### 4) Motivasi

Pemberian motivasi kepada pekerja pada suatu perusahaan seringkali diartikan sebagai pemberian gaji ataupun fasilitas yang layak kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Namun pemberian motivasi berupa gaji yang layak kepada pekerja belum cukup untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, pekerja bisa saja lalai dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian sanksi kepada pekerja apabila tindakannya telah menyalahi aturan (Sinaga, 2020).

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti menggerakkan, yaitu suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja termasuk kemajuan dalam pekerjaan, kemungkinan seseorang untuk mengembangkan potensi diri, tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan, imbalan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan serta prestasi yang diperoleh selama bekerja (Wihardja dkk., 2021).

#### b. Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*)



### 1) Peraturan

Menurut Geller. E. Scott peraturan merupakan suatu dokumentasi tertulis yang mendokumentasikan standar, norma dan kebijakan untuk perilaku yang diharapkan (Nurhaslia dkk, 2019). Peraturan dan kebijakan merupakan hasil pelaksanaan dari suatu komitmen oleh pucuk pimpinan yang membuat visi misi organisasi, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja (Putra dan Citroatmojo, 2021).

Menurut Lawrence Green, Kepatuhan adalah suatu perubahan perilaku yang tidak menaati peraturan ke perilaku yang menaati peraturan. Kepatuhan mengacu kepada situasi ketika perilaku seseorang sejalan dengan tindakan yang dianjurkan atau nasehat yang diberikan oleh seorang praktisi kesehatan atau informasi yang diperoleh dari suatu sumber informasi lainnya (Kamasturyani dan Rosalia, 2021).

### c. Faktor Penguat (*Reinforcing Factor*)

#### 1) Pengawas

Pengawasan merupakan penilaian pekerja tentang pelaksanaan pengawasan yang ada di tempat kerja. pengawasan bertujuan untuk mengubah perilaku pekerja dan mendorong motivasi pekerja agar berperilaku yang benar dan aman. Sebaliknya, apabila pengawasan tidak dilakukan secara rutin maka pekerja menjadi tidak tahu apakah

pekerjaannya telah dilakukan dengan benar dan aman sehingga cenderung akan berperilaku tidak aman (Fadhila, 2018).

Semakin meningkat pengawasan terhadap pekerja bertujuan untuk menghindari terjadinya perilaku tidak aman pada pekerja. Adanya pengawasan terhadap pekerja sangat penting karena dapat menumbuhkan kepatuhan dan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya. Menurut Bird dan Germain, pengawasan yang baik adalah pengawasan yang melibatkan seluruh orang yang berada dalam organisasi agar dapat memberikan pengawasan terhadap jalannya operasi perusahaan (Andriyadi dkk, 2021).

### **C. Tinjauan Umum tentang Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan Kerja (*accident*) adalah suatu peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan yang dapat merugikan manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap waktu. Kecelakaan kerja biasanya dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja atau perbuatan yang tidak selamat (Ferdiana dan Saukani, 2020).

Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) merupakan kondisi yang disebabkan karena mesin atau peralatan yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang buruk, tidak tersedianya fasilitas yang memadai (Kairupan, Doda dan Kairupan, 2019). Kondisi berbahaya (*unsafe condition*) merupakan kondisi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Ulva dan Restipa, 2019), misalnya:

1. Peralatan pelindung yang tidak memadai atau tidak memenuhi syarat,
2. Bahan, alat-alat atau peralatan yang rusak,
3. Sistem atau tanda peringatan yang kurang memadai atau rusak,
4. Bahaya-bahaya kebakaran dan ledakan,
5. Tata-letak (*housekeeping*) yang buruk,
6. Lingkungan yang berbahaya dan beracun,
7. Bising, paparan radiasi, serta ventilasi serta penerangan yang kurang.

Tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) merupakan tindakan yang disebabkan oleh manusia yang dapat membahayakan pekerja itu sendiri maupun orang lain yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Pada penelitian Santoso, 2004 dalam (Nuraini, 2020) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia, yaitu:

1. Ketidakseimbangan fisik atau kemampuan tenaga kerja, seperti tidak sesuai berat badan, posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah, cacat fisik dan cacat sementara.
2. Ketidakseimbangan kemampuan psikologis, seperti rasa takut atau gangguan emosional, gerakan lambat, tidak mampu memahami, keterampilan kurang.
3. Kurang pengetahuan, seperti kurang pengalaman, kurang orientasi, kurang latihan untuk memahami pekerjaan.
4. Kurang keterampilan, seperti kurang mengadakan pelatihan praktik, penampilan kurang, kurang kreatif, salah pengertian.

5. Stress mental, seperti emosi berlebihan, beban mental berlebihan, pendiam dan tertutup, frustrasi dan sakit mental.
6. Stress fisik, seperti badan sakit, beban tugas berlebihan, kurang istirahat, terpapar bahan berbahaya, terpapar panas yang tinggi, kekurangan oksigen, gerakan terganggu.
7. Motivasi menurun (kurang termotivasi), seperti mau bekerja apabila ada penguatan atau hadiah, frustrasi berlebihan, tidak ada umpan balik, tidak mendapat insentif produksi, tidak mendapat pujian dari hasil kerjanya dan terlalu tertekan.

Menurut Swapuri, dalam penelitian (Doa dkk, 2021) ada beberapa teori yang berkembang terkait dengan penyebab kecelakaan, antara lain:

1. Teori kebetulan murni, dimana kejadian kecelakaan yang terjadi semata-mata karena takdir (kehendak Tuhan) sehingga tidak dapat ditemukan kejelasan tentang kejadian kecelakaan.
2. Teori kecenderungan, dimana apabila terdapat suatu kejadian kecelakaan kerja pada pekerja, maka disebabkan oleh karakteristik atau sifat yang cenderung mengalami kejadian kecelakaan.
3. Teori tiga faktor, yang menunjukkan kejadian kecelakaan disebabkan oleh manusia, peralatan kerja dan lingkungan tempat kerja.
4. Teori dua faktor, yang menyebutkan bahwa kecelakaan terjadi akibat adanya tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman.

5. Teori faktor manusia, memberikan penjelasan bahwa kecelakaan pada akhirnya adalah akibat kesalahan unsur manusia baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **D. Tinjauan Umum tentang Risiko Kecelakaan Kerja**

Pada dasarnya risiko merupakan keadaan kemungkinan dan menimbulkan kerugian baik fisik maupun material. Risiko merupakan suatu kejadian yang mengandung kemungkinan atau ketidakpastian serta dapat menyebabkan kerugian (Rohani dan Suhartini, 2021).

Identifikasi risiko adalah dasar dari manajemen risiko. Setelah mengidentifikasi risiko, penilaian risiko dilakukan melalui analisis dan evaluasi risiko. Analisis risiko bertujuan untuk menentukan tingkat risiko, dengan mempertimbangkan kemungkinan terjadinya dan besar akibat yang dihasilkan. Berdasarkan analisis risiko dapat ditentukan peringkat risiko dengan mengategorikan berdasarkan dampak signifikan dan tidak signifikan terhadap perusahaan (Silvanus dan Rachmanto, 2021).

Tahapan untuk menentukan status dari risiko (*risk event status*) dilakukan berdasarkan NSH *Highland*. Status risiko adalah hasil perkalian probabilitas (*Probability*) dengan dampak (*Consequence*). Standar yang digunakan NSH *Highland* (Anwar dkk, 2016), sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Tingkat Kemungkinan**

Level	Descriptor	Uraian
1	<i>Very unlikely</i>	Memungkinkan tidak pernah terjadi
2	<i>Unlikely</i>	Dapat terjadi, tapi jarang

3	<i>Possible</i>	Dapat terjadi pada kondisi tertentu
4	<i>Likely</i>	Dapat terjadi secara berkala
5	<i>Almost certain</i>	Dapat terjadi kapan saja

**Tabel 2.2 Tingkat Keparahan atau Dampak**

Level	Descriptor	Uraian
1	<i>Insignificant</i>	Tidak terjadi cedera, kerugian finansial kecil
2	<i>Minor</i>	Cedera ringan, kerugian finansial sedang
3	<i>Moderate</i>	Cedera sedang, perlu penanganan medis, kerusakan finansial besar
4	<i>Major</i>	Cedera berat lebih dari satu orang, kerugian besar, gangguan produksi
5	<i>Catastrophic</i>	Fatal lebih dari satu orang, kerugian sangat besar dan dampak luas dan berjangka panjang, terhentinya seluruh kegiatan

**Tabel 2.3 Matriks Risiko**

	Probabilit y	Consequences				
		1	2	3	4	5
		<i>Insignifica nt</i>	<i>Minor</i>	<i>Moderate</i>	<i>Major</i>	<i>Catastrop hic</i>
1	<i>Very Unlikely</i>	<i>LOW</i>	<i>LOW</i>	<i>LOW</i>	<i>MEDIUM</i>	<i>MEDIUM</i>
2	<i>Unlikely</i>	<i>LOW</i>	<i>MEDIU</i>	<i>MEDIUM</i>	<i>MEDIUM</i>	<i>HIGH</i>

			<i>M</i>			
3	<i>Possible</i>	<i>LOW</i>	<i>MEDIU</i> <i>M</i>	<i>MEDIUM</i>	<i>HIGH</i>	<i>HIGH</i>
4	<i>Likely</i>	<i>MEDIUM</i>	<i>MEDIU</i> <i>M</i>	<i>HIGH</i>	<i>HIGH</i>	<i>VERY</i> <i>HIGH</i>
5	<i>Almost</i> <i>Certain</i>	<i>MEDIUM</i>	<i>HIGH</i>	<i>HIGH</i>	<i>VERY</i> <i>HIGH</i>	<i>VERY</i> <i>HIGH</i>

Keterangan :

*Low* = 1-3

*Medium* = 4-9

*High* = 10-16

*Very High* = 20-25

Pada tabel matrik risiko dapat dilihat bahwa risiko terdiri dari empat tingkatan mulai dari rendah hingga sangat tinggi. Risiko dinilai berdasarkan hasil perkalian tingkat kemungkinan (probability) dan tingkat keparahan (Consequences).

Untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja dilakukan berbagai upaya untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja, yaitu dengan cara *Risk Assessment* dan pengendalian hirarki (Basuki dan Firmansyah, 2021).

Metode HIRARC (*Hazard Identification Risk Assessment And Risk Control*) adalah serangkaian proses identifikasi bahaya yang terjadi dalam

aktivitas yang dilakukan di tempat kerja yang diharapkan untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan pengurangan terjadinya kecelakaan kerja, dengan menghindari atau meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja serta pengendalian dalam melakukan proses kegiatan sehingga dapat menjalankan proses kegiatan yang aman. Identifikasi bahaya serta penilaian risiko dan pengendaliannya merupakan bagian dari sistem manajemen risiko yang merupakan dasar dari SMK3 sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari identifikasi bahaya (*hazard identification*), penilaian risiko (*risk assessment*) dan pengendalian risiko (*risk control*) (Supriyadi dan Ramdan, 2017).

Menurut Tarwaka, dalam (Ramadhan, 2017) Hirarki pengendalian (*Hierarchy of Control*) adalah suatu urutan dalam pencegahan dan pengendalian risiko yang mungkin timbul yang terdiri dari beberapa tingkatan secara berurutan. Hirarki atau metode yang dilakukan untuk mengendalikan risiko antara lain :

a. Eliminasi (*Elimination*)

Eliminasi dapat didefinisikan sebagai upaya menghilangkan bahaya. Eliminasi merupakan langkah ideal yang dapat dilakukan dan harus menjadi pilihan utama dalam melakukan pengendalian risiko bahaya. Hal ini dapat diartikan eliminasi dilakukan dengan upaya menghentikan peralatan atau sumber yang menimbulkan bahaya.

b. Substitusi (*Substitution*)



Substitusi didefinisikan sebagai penggantian bahan yang berbahaya dengan bahan yang lebih aman. Prinsip pengendalian ini adalah menggantikan sumber risiko dengan sarana atau peralatan lain yang lebih rendah tingkat risikonya atau lebih aman.

c. Rekayasa (*Engineering*)

Rekayasa atau engineering merupakan upaya menurunkan tingkat risiko dengan mengubah desain tempat kerja, mesin, peralatan atau proses kerja yang lebih aman.

d. Administrasi

Dalam upaya secara administrasi difokuskan pada penggunaan prosedur seperti SOP (*Standard Operating Procedure*) sebagai langkah untuk mengurangi risiko.

e. Alat Pelindung Diri (APD)

Alat pelindung diri merupakan langkah terakhir yang dilakukan yang berfungsi untuk mengurangi keparahan akibat dari bahaya yang ditimbulkan

## **E. Tinjauan Umum tentang Pengendalian Risiko Kecelakaan Kerja Bongkar Muat**

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan kegiatan bongkar muat di pelabuhan. Menurut Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 25 Tahun 2002 disebutkan bahwa tenaga kerja bongkar muat adalah semua pekerja yang

terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan.

Kegiatan bongkar muat yang adalah kegiatan membongkar barang-barang impor atau barang-barang antara pulau dari atas kapal dengan menggunakan *crane* dan *sling* ke dermaga, kemudian dari dermaga dengan menggunakan *forklift* atau kereta dorong, disimpan di gudang terdekat. Ruang lingkup pelaksanaan bongkar muat meliputi kegiatan (Suryantoro dkk, 2020):

1. *Stevedoring*

*Stevedoring* adalah kegiatan membongkar barang dari kapal menuju dermaga.

2. *Cargodoring*

*Cargodoring* adalah kegiatan mengangkut dan menyusun barang dari dermaga menuju gudang atau lapangan penumpukan.

*Receiving/Delivery*

3. *Receiving/Delivery* adalah kegiatan memindahkan barang dari gudang atau lapangan penumpukan ke truk yang akan membawa ke gudang atau penumpukan lain.

Pengendalian risiko kecelakaan kerja baik dari skala kecil hingga skala yang besar pada dasarnya dapat dicegah menggunakan cara mengurangi kemungkinan terjadinya dan menanggulangi melalui cara membatasi akibatnya. pencegahan risiko kerja bongkar muat (Handojo dkk, 2022) sebagai berikut:

1. Penerangan di Area Dermaga Pelabuhan

Penerangan merupakan suatu aspek penting bagi keselamatan kerja dan penerangan yang baik akan membantu mengurangi terjadinya kecelakaan.

2. Pelatihan kepada tenaga kerja bongkar muat

Latihan keselamatan dilakukan untuk membiasakan pekerja dengan bekerja secara selamat. Latihan untuk bekerja selamat selain untuk mengurangi terjadinya risiko kecelakaan kerja juga agar mencapai efisiensi kerja yang tinggi.

3. Pemberian rambu-rambu K3

Pemberian rambu-rambu bertujuan untuk menunjukkan informasi untuk menghindari potensi bahaya dan memberikan pengarahannya petunjuk lokasi penyimpanan alat darurat.

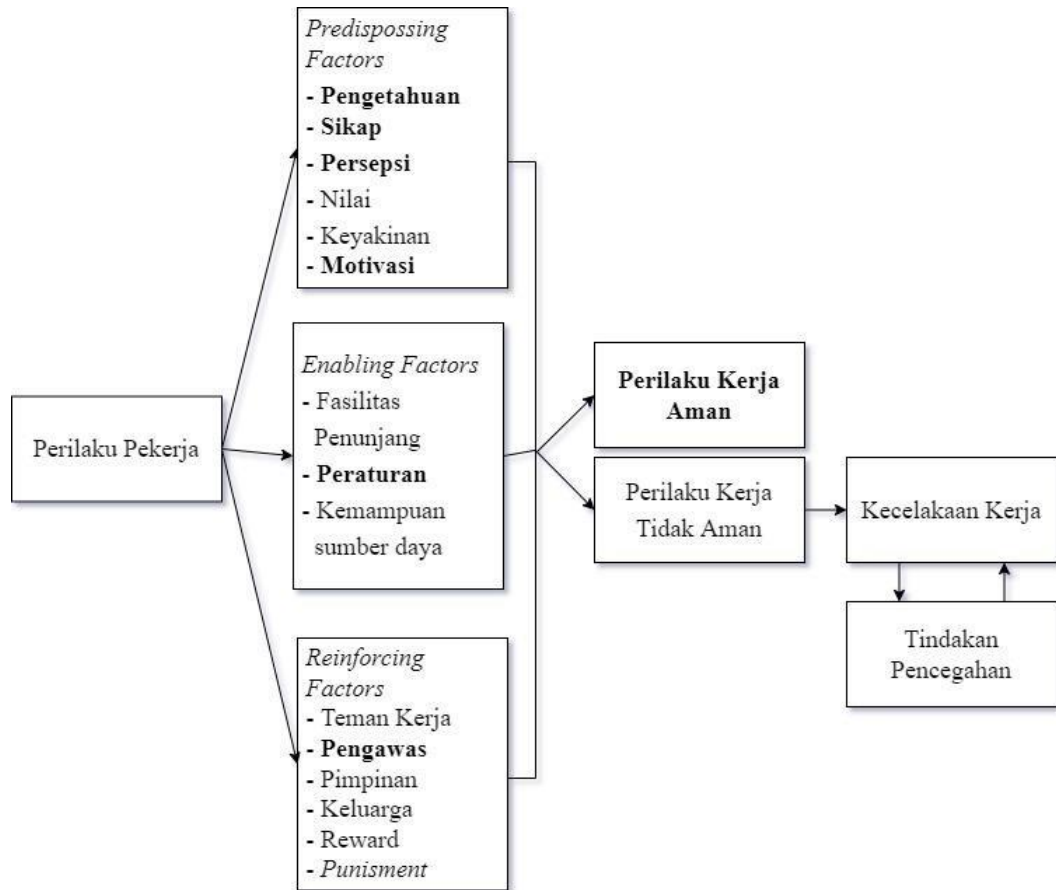
4. Penggunaan Alat Pelindung Diri

Penggunaan alat pelindung diri sangatlah penting bagi keselamatan pekerja agar terhindar dari ancaman bahaya yang tidak diinginkan pekerja tersebut.

## **F. Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan kerangka yang memiliki teori yang ditemukan oleh para ahli yang tercantum pada landasan teoritis sebelumnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan modifikasi teori Lawrence Green dan Suizer. Lawrence Green mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi perilaku kesehatan terdiri dari tiga faktor, yakni faktor predisposisi, faktor pemungkin dan faktor penguat. Sedangkan menurut Suizer timbulnya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh aspek perilaku pekerja. Sehingga dapat

memperoleh kesimpulan dari beberapa faktor perilaku pekerja yang menjadi penyebab timbulnya kecelakaan kerja sesuai dengan gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber: Modifikasi dari Green (1980) & Suizer (1999)