

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN
PADA PEKERJA *PRECAST* DI PT. BUMI SARANA BETON
BONTORAMBA KABUPATEN GOWA**

AINUN MARDHIYAH ABDILLAH

K011191050



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA
PEKERJA *PRECAST* DI PT. BUMI SARANA BETON BONTORAMBA**

Disusun dan diajukan oleh

AINUN MARDHIYAH ABDILLAH

K011191050

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 13 Maret 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



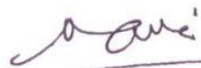
A. Muflikah Darwis, SKM., M.Kes
NIP. 19910227 201904 4 001

Pembimbing Pendamping



A. Wahyuni, SKM., M.Kes
NIP. 19810628 201212 2 002

Ketua Program Studi,

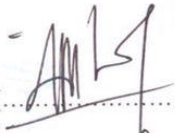


Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 197604182005012001

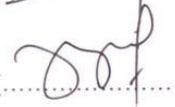
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 13 Maret 2023.

Ketua : **A. Muflihah Darwis, SKM, M.Kes**

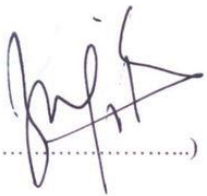
(..........)

Sekretaris : **A. Wahyuni, SKM., M.Kes**

(..........)

Anggota :

1. **Dr.dr. Masyitha Muis, MS**

(..........)

2. **Prof. Dr.dr. H. Muh Syafar, MS**

(..........)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Mardhiyah Abdillah

NIM : K011191050

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 Maret 2023

Yang menyatakan,



Ainun Mardhiyah Abdillah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah segala puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat, hidayah, pertolongan dan limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja *Precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba Kabupaten Gowa” dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada program studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Universitas Hasanuddin. Skripsi ini terselesaikan tentunya bukan karena usaha dari penulis itu sendiri, namun berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi hingga akhir. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Wahiduddin, SKM, M.Kes selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat, motivasi dan dukungan akademik selama perkuliahan di FKM Unhas.
2. Ibu A. Muflihah Darwis SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan Ibu A. Wahyuni SKM., M.Kes selaku pembimbing II, yang selalu memberikan nasihat, menyemangati, meluangkan waktu untuk bimbingan dan saran-saran serta kritikan sehingga skripsi dapat diselesaikan hingga akhir.
3. Bapak Prof. Dr. dr. H. Muh Syafar, MS selaku dosen penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku dan Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS sebagai penguji K3 yang telah menanggapi dan memberikan saran dalam penyempurnaan penulisan skripsi.

4. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku rektor Unhas dan Bapak Prof. Sukri Palluturi, SKM., M.Kes., M.sc.PH.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh Ibu dan Bapak dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan terkait ilmu kesehatan masyarakat selama perkuliahan di FKM Unhas.
6. Staff dan pegawai di FKM Unhas yang telah membantu dalam seluruh pengurusan dalam pelaksanaan kuliah selama di FKM Unhas baik secara langsung maupun tidak langsung.
7. Kakak Nita dan Kakak Fatimah selaku staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah membantu kami pada saat pengurusan administratif.
8. PT. Bumi Sarana Beton yang telah mengamankan dan mengizinkan kami untuk melakukan penelitian serta memberikan arahan selama penelitian berlangsung.
9. Manager PT. Bumi Sarana Beton, Bapak Azandy Abdillah Buloto, HSE Kak Andi Sri Mulyani Alna dan Bapak Harmin yang selalu menemani, membimbing dan membantu kami selama di tempat penelitian.
10. Fitriah, Fitri, Ipo, Ika, mirna, Aan, Asryi, Ummah, yang telah menemani dalam proses pengerjaan skripsi dan memberikan semangat, dukungan, perhatian dan doa-doa serta kasih sayang.
11. Seluruh pengurus IPMI Makassar yang memberikan *support* dan selalu mengingatkan dalam kebaikan ketika penulis kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Keluarga yang turut memberikan dukungan, terutama ibunda saya tercinta Supialang dan bapak saya Abdillah, kakak Abdirrahman dan adek Ibnu Mus'ab sehingga membuat penulis untuk segera mungkin menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

13. Seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya yang telah banyak memberikan bantuannya dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap Allah membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis juga menerima saran terbaik dalam penulisan skripsi yang lebih baik agar dapat bermanfaat bagi orang lain.

Gowa, Februari 2023

Penulis

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Gowa, Februari 2023

AINUN MARDHIYAH ABDILLAH
**“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK
AMAN ADA PEKERJA *PRECAST* DI PT. BUMI SARANA BETON
BONTORAMBA”**

(xii + 101 Halaman + 16 Tabel + 9 Gambar + 6 Lampiran)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan gagasan untuk menjamin keutuhan fisik dan mental serta kesempurnaan tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja untuk mengurangi penyebab kecelakaan kerja. Ada dua sebab terjadinya kecelakaan. Pertama, tindakan yang tidak aman. Kedua, kondisi yang tidak aman. Perilaku tidak aman merupakan kegagalan manusia (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur kerja yang sesuai sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman juga terjadi karena bekerja terburu-buru, menggunakan peralatan yang rusak, bekerja di lokasi berbahaya tanpa alat perlindungan dan mengenakan pakaian yang tidak sesuai standar.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor yang berhubungan terhadap perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba, Kabupaten Gowa. Penelitian ini juga menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data pada waktu yang sama atau dalam jangka waktu yang sama. Sampel pada penelitian ini berjumlah 71 pekerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 71 pekerja terdapat 33 pekerja (46.5%) yang melakukan perilaku tidak aman, sedangkan pekerja yang berperilaku aman, yakni sebanyak 38 responden (53.5%). Hasil uji *Chi-Square* pengetahuan dengan perilaku tidak aman (*p-value* 0,373) menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman. Sikap (*p-value* 0,448) tidak terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman. Kepatuhan penggunaan APD (*p-value* 0,060) menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara Kepatuhan penggunaan APD dengan perilaku tidak aman. Persepsi pengawasan K3 bersifat konstan sehingga tidak terdapat hubungan antara persepsi pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman. Sementara itu, motivasi (*p-value* 0,000) menunjukkan ada hubungan motivasi dengan perilaku tidak aman dan Ketersediaan APD (*p-value* 0,006) menunjukkan ada hubungan ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman.

Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat memperhatikan pekerja yang kurang mendapatkan pelatihan dan memberikan *reward* bagi pekerja yang mematuhi prosedur agar motivasi pekerja dapat meningkat dan berperilaku aman selama bekerja sehingga pekerja terbiasa menghindari penyebab dari kecelakaan kerja.

Kata Kunci : Perilaku tidak aman, pekerja *precast*

SUMMARY

**Hasanuddin University
Public Health Faculty
Occupational Health and Safety
Gowa, Februari 2023**

AINUN MARDHIYAH ABDILLAH

***Factors Related To Unsafe Behavior Of Precast Workers At Pt. Bumi Sarana
Beton, Bontoramba, Gowa Regency***

Occupational Safety and Health (K3) is an idea to guarantee the physical and spiritual integrity and perfection of the workforce with the aim of increasing work efficiency so as to reduce the causes of work accidents. There are two causes of the accident. First, the action is not safe. Second, unsafe conditions. Unsafe behavior is human failure to follow appropriate work requirements and procedures which can result in work accidents. Unsafe behavior also occurs due to rushing to work, repairing damaged equipment, working in hazardous locations without protective equipment, and wearing non-standard clothing.

This study aims to look at the actors associated with unsafe behavior in precast workers at PT. Bumi Sarana Concrete Bontoramba Unit, Gowa Regency. This study uses a quantitative methodology with a cross-sectional design, namely data collection at the same time or in the same time period. Data describing the distribution of traits and relationships between variables collected from the sample. The sample in this study amounted to 71 workers. Collecting data using questionnaires and observation sheets.

Based on the results of the research that has been done, it shows that out of 71 workers there are 33 workers (46.5%) who carry out unsafe behavior, while workers who behave safely are as many as 38 respondents (53.5%). The results of the Chi-Square test of knowledge and unsafe behavior (p-value 0.373) show that there is no relationship between knowledge and unsafe behavior. Attitude (p-value 0.448) there

is no relationship between attitude and insecure behavior. Compliance with the use of PPE (p-value 0.060) showed no significant relationship between compliance with the use of PPE and unsafe behavior. Supervision is constant so there is no relationship between supervision and unsafe behavior. Meanwhile, motivation (p-value 0.000) showed that there was a relationship between motivation and unsafe behavior and the availability of PPE (p-value 0.006) showed that there was a relationship between availability of PPE and unsafe behavior.

This study suggests that companies pay attention to workers who have received less training and provide rewards for workers who comply with procedures so that workers' motivation can increase and behave safely while working so that workers are accustomed to avoiding the causes of work accidents.

Keywords: Unsafe behavior, precast workers

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
RINGKASAN	iv
SUMMARY	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Perilaku Tidak Aman.....	12
B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan.....	22
C. Tinjauan Umum Tentang Sikap	26
D. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	28
E. Tinjauan Umum Tentang Ketersediaan APD	32
F. Tinjauan Umum Tentang Persepsi Pengawasan K3	37
G. Kerangka Teori	40
BAB III KERANGKA KONSEP	
A. Dasar Pemikiran Variabel	41
B. Kerangka Konsep.....	45
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	46
D. Hipotesis Penelitian.....	51
E. Kajian Pustaka.....	53
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	62
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
C. Populasi dan Sampel	62

D. Pengumpulan Data	63
E. Instrumen Penelitian	64
F. Penyajian Data	65
G. Analisis Data	66
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi	68
B. Hasil Penelitian	70
C. Pembahasan.....	84
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Sintesa	53
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Responden.....	69
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir Responden....	70
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	70
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Responden	71
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Responden.....	72
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi.....	73
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ketersediaan APD Responden	73
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepatuhan Penggunaan APD Responden	74
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Perilaku tidak aman Responden.....	75
Tabel 5.10 Hubungan Pengetahuan terhadap Perilaku Tidak Aman	76
Tabel 5.11 Hubungan sikap terhadap Perilaku Tidak Aman.	77
Tabel 5.12 Hubungan motivasi terhadap Perilaku Tidak Aman Aman	78
Tabel 5.13 Hubungan Ketersediaan APD terhadap Perilaku Tidak Aman	79
Tabel 5.14 Pengaruh Kepatuhan Menggunakan APD terhadap Perilaku Tidak Aman...	80
Tabel 5.15 Pengaruh Persepsi Pengawasan K3 terhadap Perilaku Tidak Aman.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Safety Helmet</i>	30
Gambar 2.2 Masker dan <i>Face shield</i>	31
Gambar 2.3 <i>Hearing Protection</i>	31
Gambar 2.4 Masker Pernafasan.....	32
Gambar 2.5 Sarung Tangan.....	33
Gambar 2.6 <i>Safety Boot</i>	33
Gambar 2.7 <i>Body Harness</i>	34
Gambar 2.8 Kerangka Teori	38
Gambar3.1 Kerangka Konsep.	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran. 2 Lembar Observasi

Lampiran. 3 Dokumentasi Penelitian

Lampiran. 4 Surat Izin Penelitian

Lampiran. 5 Surat Izin Penelitian

Lampiran. 6 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu gagasan dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja sehingga dapat mengurangi penyebab dari kecelakaan kerja. Ada dua sebab terjadinya kecelakaan. Pertama, tindakan yang tidak aman. Kedua, kondisi yang tidak aman. Kecelakaan ditempat kerja dengan jumlah kecelakaan kerja terbesar disumbang oleh sektor manufaktur dan konstruksi yang disebabkan oleh perilaku tidak aman sehingga hal ini harus menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan tersebut di Indonesia.

Salah satu faktor yang membantu memastikan pertumbuhan ekonomi jangka panjang adalah infrastruktur. Pembangunan infrastruktur Indonesia tumbuh dengan cepat dari masa ke masa. Ada berbagai macam pembangunan infrastruktur di Indonesia, termasuk jembatan, jalan, bangunan dan lainnya. Industri konstruksi meliputi konstruksi bangunan. Di benua Asia termasuk di Indonesia, pekerjaan konstruksi masih menjadi penyebab sejumlah kecelakaan kerja (Larasati dan Herbawani, 2022).

Ada banyak risiko pekerjaan di industri konstruksi dan banyak pekerja paling mungkin terluka ditempat kerja. Kemungkinan terjadinya kecelakaan pada suatu proyek konstruksi akan menjadi salah satu penyebab proyek

berhenti bekerja. Dalam proses konstruksi ada banyak tenaga kerja yang diserap sehingga dapat meningkatkan taraf hidup dan mengurangi pengangguran. Data Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi menunjukkan perusahaan jasa konstruksi tumbuh dan mampu menyerap sekitar 7,21 juta tenaga kerja di Indonesia (Salim, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi, perusahaan atau lembaga sangat dipengaruhi oleh tenaga kerjanya. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan aset hidup yang memerlukan pengembangan dan pemeliharaan. Oleh karena itu, dunia usaha dan organisasi lain perlu lebih memperhatikan orang-orang yang bekerja. Bagi mereka, perusahaan dan institusi harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena mereka adalah aset yang paling berharga. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan manajemen pengelola sumber daya yang efisien, terencana dan terstruktur. Manajer pengelolaan tenaga kerja harus memperhatikan dan mempertimbangkan terkait sistem K3 tenaga kerja (Ade sofyon, 2018).

Menurut Yuantari dan Nadia (2018) tempat kerja baik formal dan informal harus benar-benar memperhatikan K3 sebagai isu penting, terutama di lingkungan kerja karena penyakit dan kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi. Kecelakaan yang terjadi sebagai akibat dari pekerjaan yang tidak terduga dan tidak dapat diprediksi serta kejadian yang dapat mengakibatkan kematian atau kehancuran harta benda. Perilaku tidak aman merupakan salah satu komponen penyebab kecelakaan pada saat bekerja. Perilaku tidak aman adalah perbuatan yang menyebabkan pekerja atau orang lain dalam bahaya

dan dapat mengakibatkan kecelakaan (Syamtinningrum, 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 setiap pekerja berhak untuk dilindungi keselamatan kerjanya guna menjamin produktivitas dan kesejahteraan hidupnya. Kecelakaan kerja yang terjadi dipengaruhi oleh dua penyebab langsung, yaitu *unsafe action* (tindakan tidak aman) dan *unsafe condition* (kondisi tidak aman). Lalu, hal tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian Heinrich yang menyatakan bahwa terdapat 80% kecelakaan yang terjadi akibat dari tindakan tidak aman. Gambaran perilaku tidak aman yang dapat berdampak menimbulkan kecelakaan kerja yang biasa dilakukan oleh pekerja (Larasati dan Herbawani, 2022).

Perilaku tidak aman adalah perilaku yang tidak memenuhi syarat dan berbahaya. Kecelakaan di tempat kerja lebih sering terjadi jika peraturan dan prosedur tidak diikuti. Perilaku tidak aman adalah faktor utama dalam kecelakaan. Perilaku tidak aman menyumbang 88% dari semua kecelakaan industri, kondisi berbahaya mencapai 10% dan kecelakaan yang tidak dapat dihindari mencapai 2% (Lombogia *et al.*, 2018).

Sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman. Perilaku tidak aman disebabkan oleh berbagai faktor baik di tempat kerja maupun lingkungan pekerja. Potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja tidak terlepas dari industri konstruksi. Perilaku tidak aman ialah ketika pekerja gagal untuk memenuhi persyaratan keselamatan yang dapat menyebabkan risiko kecelakaan industri. Menurut data tahun 2015 dari DuPont, 96% cedera disebabkan oleh perilaku tidak aman dan 4% karena

kondisi tidak aman (Bangun dan Indriasari, 2021).

Studi Dewan Keamanan Nasional mencatat bahwa 87% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman dan 78% disebabkan oleh mesin. Akibat kecelakaan kerja terdiri dari dua kelompok, yang pertama adalah faktor manusia. Kelompok kedua adalah faktor mekanik dan lingkungan yang tidak aman. Kondisi dalam sebuah studi 98% dari 69 pekerja mengalami kecelakaan terkait pekerjaan, termasuk tertabrak dan terjepit benda tajam. Perilaku manusia merupakan salah satu faktor terjadinya kecelakaan industri sebesar 55,1% tingkat pengetahuan rendah, 46,4% memiliki sikap negatif dan 68% tidak memiliki perilaku aman (Bangun dan Indriasari, 2021).

Menurut data dari tahun 2017 hingga 2019, BPJSTK Indonesia mengalami rata-rata 104.000 kecelakaan kerja per tahun, mulai dari insiden ringan hingga kematian. Kecelakaan kerja yang tidak dilaporkan sering terjadi pada bisnis yang tidak berpartisipasi dalam program ini. Hal ini karena perilaku tidak aman dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan di tempat kerja adalah konsekuensi paling serius dari perilaku tidak aman perusahaan. Kecelakaan di tempat kerja mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan bagi bisnis maupun karyawan (Kusumaningtiar *et al.*, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan Rahayu dan Dimas (2018) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku K3, sebanyak 45 pekerja menunjukkan sikap kerja yang tidak aman saat bekerja. Dengan OR sebesar 3,638. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja pekerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku K3. Pekerja dengan sikap tidak aman berisiko

3,638 kali lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku tidak aman (*unsafe behavior*). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa perilaku tidak aman dipengaruhi oleh pengetahuan. Nilai negatif koefisien korelasi (-) pada perilaku berbahaya memiliki efek searah, yang berarti semakin kecil bahaya perilakunya, semakin banyak pengetahuannya dan sebaliknya. Penelitian lain menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh antara perilaku tidak aman terhadap persepsi pengawasan K3, kelompok pengawasan kurang berperilaku tidak aman sebesar 61,54% daripada perilaku aman 38,46%. Hal ini disebabkan karena kurangnya bimbingan, pengawasan serta sikap tegas dari pengawas K3 sehingga menimbulkan perilaku tidak aman saat bekerja (Sovira, 2015).

Menurut data Dinas Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Daerah Sulawesi dan Maluku (BPJS) 2018, dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan terhadap kecelakaan kerja. Pada tahun 2015 terjadi 780 kecelakaan, kemudian terjadi penurunan sebanyak 747 kasus pada tahun 2016, tetapi terjadi kembali penambahan menjadi 943 kasus pada tahun 2017. 80- 95% kecelakaan kerja terjadi karena perilaku tidak aman. Prevalensi perilaku tidak aman dihasilkan oleh perasaan dan keyakinan pekerja yang menganggap diri mereka memiliki pengetahuan yang tinggi pada pekerjaan tersebut dan percaya bahwa mereka tidak pernah terlibat dalam kecelakaan kerja sehingga menyebabkan kehilangan fokus untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan tepat dan sesuai (Cooper, 2001).

Kenyataan bahwa perilaku tidak aman menyumbang antara 80-95 persen dari semua kecelakaan di tempat kerja, seorang pakar perilaku keselamatan menyatakan bahwa para profesional keselamatan telah mengabaikan faktor terpenting dalam pencegahan kecelakaan, yaitu perilaku pekerja. Menurut temuan studi NSC, perilaku tidak aman menyumbang 88% dari kecelakaan di tempat kerja, kondisi tidak aman menyumbang 10% dan faktor-faktor yang tidak teridentifikasi bertanggung jawab 2%. Satu ulasan lagi yang diarahkan oleh *Dupont Organization* menunjukkan bahwa 96% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku berbahaya dan 4% disebabkan oleh keadaan berbahaya (Febriyanti dan Suwandi, 2021).

Berdasarkan Data Situasi Kesehatan Kerja dari Mallapiang dan Septiani (2019) terdapat 24.910 insiden kecelakaan kerja dan 40.694 kasus penyakit akibat kerja pada tahun 2014. Pada tahun 2014, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melaporkan kejadian kecelakaan kerja sebanyak 2.934 kasus dan penyakit akibat kerja 6.812 kasus di Provinsi Sulawesi Selatan. Menurut penelitian pada 32 pekerja di PT. Muroco Plywood Jember banyak penyebab yang mengakibatkan pekerja melakukan perilaku tidak aman diantaranya memiliki pemahaman atau pengetahuan yang buruk tentang K3, pekerja memiliki sikap negatif terhadap perilaku aman, dan pekerja tidak termotivasi untuk bertindak dengan cara yang aman. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku tidak aman dengan pengetahuan, sikap, dan motivasi pekerja di PT. Muroco Plywood Jember. Pada 70 karyawan PT. Waskita Karya GOR Boker Project terdapat 29,2% pekerja

berperilaku tidak aman dan memiliki sedikit pengetahuan tentang manfaat perilaku kerja aman di tempat kerja, lalu 33,3% karena rendahnya persepsi hambatan perilaku kerja aman dan 27,8% karena kurangnya motivasi untuk berperilaku aman serta 27,8% disebabkan oleh tidak adanya ketersediaan sarana dan prasarana di tempat kerja (Sudrajat, 2018).

Provinsi Sulawesi Selatan sebagai provinsi yang memiliki berbagai potensi pengembangan, baik dari segi infrastruktur maupun tenaga kerja. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ini, yaitu PT Bumi Sarana Beton. Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan PT. Kalla Group, berdiri pada tanggal 23 Januari 1996. Perusahaan yang pada umumnya dikenal dengan Kallamix ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri beton dan berbagai macam produk kebutuhan konstruksi yang melayani pembangunan infrastruktur secara nasional. Perusahaan tersebut memiliki beberapa unit bisnis, seperti Kalla Block yang memproduksi bata ringan, unit bisnis *Precast* yang memproduksi paving block, batako dan lain-lain, dan unit bisnis BSB Konstruksi. PT. Bumi Sarana Beton juga merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha jasa konstruksi, seperti penyewaan alat (*Batching plant, truck mixer, dhumptruck danscaffolding*) dan menjual material (batu pecah, abu batu dan *screening*) serta bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi paving blok, bataco, pagar beton, saluran, casten dan lain-lain. Adapun budaya K3 yang diterapkan pada perusahaan ini yaitu, 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin). Penerapan 5R merupakan sebuah proses perubahan tingkah laku

dengan menerapkan penataan dan kebersihan tempat kerja 5R digunakan untuk melakukan perbaikan di lingkungan kerja guna mengurangi angka kecelakaan kerja dengan menerapkan budaya 5R di lingkungan kerja, maka dapat dikatakan bahwa seseorang telah membiasakan diri bekerja dengan standar operasional yang ada (Kalla, 2022).

Pada bagian *precast* terdapat banyak risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi terutama saat produksi menggunakan peralatan kerja yang beresiko dan lingkungan kerja yang tidak aman. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa masalah, yaitu pengetahuan dari pekerja tersebut kurang karena pekerja belum memahami terkait dengan perilaku tidak aman, sikap pekerja yang berperilaku tidak aman seperti merokok saat bekerja, bercanda dengan pekerja lain, tidak fokus mengendalikan mesin, membuang sampah sembarangan dan tidak menggunakan APD dengan lengkap. Selanjutnya motivasi pekerja juga kurang karena ketika mulai bekerja, pekerja masih menggunakan beberapa APD, namun ketika siang hari sudah tidak menggunakan lagi. Pengawasan K3 juga dinilai kurang, terlihat dari kurangnya pengawas mengawasi para pekerja serta ketersediaan APD yang tidak mendukung karena hanya beberapa pekerja yang memiliki sehingga dapat dikatakan kurang ketersediaan APD di perusahaan ini.

Perusahaan ini mempekerjakan tenaga kerja atau buruh tetap dan buruh harian serta pengawas proyek dan lapangan. Pekerja lapangan ini memiliki tingkat risiko kecelakaan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan lainnya.

Semakin sering perilaku tidak aman yang dilakukan, maka semakin besar risiko kecelakaan kerja yang berisiko mengakibatkan kecacatan atau kematian setiap saat dan tuntutan yang merugikan. Berdasarkan permasalahan yang diangkat di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja *Precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba, Kabupaten Gowa”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan antara pengetahuan dengan dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba?
2. Apakah terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba?
4. Apakah terdapat hubungan antara ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepatuhan penggunaan APD dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba?
6. Apakah terdapat hubungan persepsi pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba.

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba
- b. Untuk mengetahui hubungan sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba
- c. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba
- d. Untuk mengetahui hubungan ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba
- e. Untuk mengetahui hubungan kepatuhan penggunaan APD dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba
- f. Untuk mengetahui hubungan persepsi pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT. Bumi Sarana Beton Bontoramba

D. Manfaat penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan Pustaka, informasi dan referensi terkait faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman bagi pekerja yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian pustaka mengenai perilaku tidak aman pada pekerja *precast* di PT.Bumi Sarana Beton sebagai upaya mengurangi perilaku tidak aman dalam pencegahan dan pengendalian kecelakaan kerja, serta sebagai tambahan referensi kepada pihak perusahaan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam mengidentifikasi bahaya perilaku tidak aman secara nyata serta menjadi pembelajaran dalam mengaplikasikan ilmu di tempat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perilaku Tidak Aman

1. Pengertian Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman adalah suatu tindakan seseorang yang menyimpang dari hukum yang telah ditetapkan dan dapat menyebabkan bahaya bagi dirinya sendiri, orang lain, maupun peralatan yang terdapat di sekitarnya. Pendapat lain yang menyatakan bahwa perilaku tidak aman artinya setiap perbuatan atau syarat tidak selamat yang bisa mengakibatkan kecelakaan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak aman adalah seluruh tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang bisa membahayakan dirinya sendiri, orang lain, peralatan kerja maupun lingkungan yang ada pada sekitarnya (Fitri, 2018).

Perilaku tidak aman merupakan kegagalan manusia (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur kerja yang sesuai sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Contoh dari perilaku tidak aman, yaitu tidak memakai alat pelindung diri, menyimpan peralatan kerja dengan benar, bekerja tidak hati-hati, mengabaikan peringatan, menghindari atau memindahkan peralatan keselamatan dan bekerja dengan peralatan yang tidak sesuai. Perilaku tidak aman juga terjadi karena bekerja terburu-buru, bekerja di lokasi berbahaya tanpa alat perlindungan dan mengenakan pakaian yang tidak sesuai standar (Akbar *et al.*, 2020).

Perilaku tidak aman juga dapat dinilai ketika seseorang bertindak dengan cara yang bertentangan dengan aturan dan menempatkan dirinya sendiri, orang lain atau peralatan di sekitarnya dalam bahaya. Oleh karena itu, perilaku tersebut memiliki dampak yang lebih besar pada kecelakaan kerja daripada kondisi tidak aman. Sebagaimana dibuktikan oleh statistik Indonesia menunjukkan bahwa perilaku tidak aman menyumbang 80% dari kecelakaan dan kondisi tidak aman menyumbang 20% (Fitriana, 2017).

2. Jenis-jenis perilaku tidak aman

Menurut Wahyudi *et al*, (2020) jenis perilaku tidak aman, sebagai berikut:

1. Mengerjakan pekerjaan dengan mandiri dan tanpa diberi intruksi untuk melakukannya
2. Menjalankan peralatan atau mesin kerja dengan kecepatan yang tidak sesuai prosedur kerja
3. Menggunakan peralatan kerja yang rusak
4. Tidak menggunakan APD atau perlengkapan keselamatan secara lengkap dan sesuai dengan ketentuan
5. Menempatkan peralatan kerja disembarang tempat ketika bekerja atau setelah selesai bekerja
6. Memperbaiki atau melaksanakan pemeliharaan pekerjaan peralatan yang sedang bergerak

7. Banyak bercanda saat bekerja seperti mengejutkan teman, berteriak dan mengabaikan pekerja lain
 8. Mengonsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang
 9. Memuat beban secara berlebihan
 10. Tidak melakukan pemeriksaan peralatan secara rutin
 11. Tidak mendengarkan pengarahan dari pengawas K3
 12. Kelelahan dan kelesuan
3. Faktor-faktor perilaku

Adapun faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku, yaitu:

a. Faktor predisposisi

Dikatakan faktor predisposisi karena sangat membantu dalam memfasilitasi terwujudnya perilaku, pengetahuan, sikap, tradisi, kepercayaan, sistem nilai yang dianut, tingkat pendidikan, status sosial, ekonomi dan faktor lain mendasari perilaku. Pengetahuan, sikap, motivasi, kepuasan kerja, usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan faktor-faktor lain mempengaruhi terwujudnya perilaku tidak aman.

1) Umur

Kapasitas fisik seseorang yang mencapai puncaknya pada usia 25 berkorelasi langsung dengan usia mereka sampai batas tertentu. Antara usia 50 dan 60, kekuatan otot menurun 25% dan kemampuan sensorik-motorik menurun 60%. Selain itu, seseorang yang berusia di atas 60 tahun masih memiliki 50% kapasitas kerja fisik seseorang di bawah usia 25 tahun. VO2 max anda, ketajaman visual, pendengaran, kecepatan mengidentifikasi objek,

kemampuan membuat keputusan dan jangka pendek memori semua akan menurun seiring bertambahnya usia. Oleh karena itu, ketika menugaskan tanggung jawab, usia harus selalu diperhitungkan (Tarwaka *et al.*, 2016).

2) Jenis kelamin

Pria dan wanita memiliki kemampuan fisik yang berbeda. Biologi wanita lebih dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya daripada kemampuan fisik. Ukuran dan daya tahan pekerja wanita berbeda dengan pekerja pria. Menurut beberapa penelitian, pekerja wanita lebih terampil dan berhati-hati daripada pekerja laki-laki. Jadi, perempuan hanya memiliki sekitar dua pertiga dari kekuatan fisik laki-laki, tetapi perempuan lebih berhati-hati dalam situasi lain (Surbakti, 2018).

3) Tingkat pendidikan

Tingkat pengetahuan setiap pekerja terkait erat dengan tingkat pendidikan mereka. Secara umum, seseorang lebih baik jika mereka memiliki pendidikan formal yang lebih banyak. Semakin baik seseorang, semakin banyak mereka tahu dan belajar. Pada tahun 2003, Kudus melakukan penelitian yang menemukan bahwa pengetahuan dan perilaku pekerja dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung (Minati, 2015).

4) Masa kerja

Karyawan dapat diuntungkan atau dirugikan oleh jam kerja. Dengan memberikan kesan positif kepada karyawan semakin lama mereka bekerja, semakin terampil mereka dalam bekerja. Di sisi lain, semakin lama mereka bekerja, semakin banyak kebosanan yang akan mereka bawa ke tempat kerja, biasanya memerlukan tugas yang membosankan dan berulang. Kapasitas tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang memadai di tempat kerja tergantung pada berbagai keterampilan, kemampuan dan kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja seseorang secara signifikan dipengaruhi oleh lamanya waktu yang mereka habiskan di tempat kerja. Jangka waktu 3 tahun dengan masa kerja baru dan lebih dari 3 tahun dengan masa kerja lama (Surbakti, 2018).

5) Pengetahuan

Pengetahuan menurut Bloom dan Skinner adalah kemampuan seseorang untuk menjelaskan kembali yang diketahuinya dalam bentuk tanggapan-tanggapan bukti, baik secara lisan maupun tertulis yang merupakan hasil dari proses memperoleh pengetahuan tentang sesuatu untuk mengungkapkan apa yang diketahuinya. Kesimpulan ini dapat dicapai berdasarkan interpretasi dari berbagai sumber pengetahuan. Kapasitas manusia yang paling penting untuk belajar adalah pendengaran dan penglihatan (Notoatmodjo, 2014).

6) Sikap

Kemampuan seseorang untuk memahami, merasakan, merespon, dan bertindak terhadap suatu objek merupakan hasil interaksi komponen kognitif. Kecenderungan untuk bertindak daripada tindakan yang sebenarnya. Sudut pandang itu tetap merupakan respons perilaku tertutup daripada respons terbuka. Reaksi positif terhadap hal-hal tertentu yang dinyatakan sebagai kekaguman terhadap objek adalah definisi lain dari sikap (Surbakti, 2018).

7) Motivasi

Mendorong atau menggerakkan adalah definisi motivasi dan juga dikenal sebagai "*Movere*." Motivasi memberikan arti memotivasi kekuatan dan potensi seseorang untuk bekerja menuju suatu tujuan. Seseorang pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Perilaku manusia di tempat kerja biasanya berbeda dari orang ke orang. Hal ini karena setiap orang memiliki tujuan yang berbeda (Surbakti, 2018).

8) Persepsi

Askhary (2018) mengatakan bahwa kemampuan seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang mereka rasakan didasarkan pada persepsi mereka dalam mengatur dan menafsirkan kesan indera terhadap lingkungannya.

9) Keyakinan

Masa lalu atau orang tua sering menjadi sumber kepercayaan. Selain itu, mayoritas orang menerima kepercayaan ini tanpa bukti nyata sebelumnya. Misalnya, ibu hamil yang terpaksa menghindari makan telur sehingga persalinannya gagal tanpa hambatan karena mereka takut akan membahayakan kesehatan mereka. Begitupun dengan keyakinan dalam berperilaku tidak aman (Minati, 2015).

b. Faktor pendukung

Elemen pendukung yang memungkinkan untuk melakukan perilaku seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang mendorong terciptanya perilaku. Ketersediaan alat pelindung diri merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi perilaku berisiko.

1) Ketersediaan APD

Dalam UU No. 1 tahun 1970 pasal 14 butir c menyatakan bahwa pengusaha wajib menyediakan semua alat pelindung diri yang diperlukan secara cuma-cuma kepada pekerja di bawah kepemimpinannya dan kepada siapa saja yang memasuki tempat kerja, beserta petunjuk-petunjuk yang diperlukan sebagaimana diarahkan oleh pengawas atau ahli di bidang keselamatan kerja.

2) Pelatihan

Salah satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kebiasaan perilaku kerja yang aman. Pelatihan

memiliki dampak signifikan terhadap keselamatan dan merupakan motivator yang kuat. Seseorang biasanya dapat memperoleh tiga hal melalui pelatihan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan motivasi.

c. Faktor Penguat

1) Hukuman dan Penghargaan

Hukuman adalah konsekuensi yang harus diterima seseorang atau kelompok sebagai akibat dari perilaku yang tidak terduga. Perilaku dapat dilemahkan atau ditekan dengan hukuman. Hukuman tidak hanya digunakan untuk menghukum pekerja yang melanggar aturan, tetapi juga digunakan sebagai kontrol tempat kerja untuk mencegah kecelakaan. Sebaliknya, penghargaan adalah hasil yang bermanfaat yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan maksud membina, mempertahankan dan menjunjung tinggi perilaku yang diharapkan. Jika digunakan dengan tepat, penghargaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimisme penerima.

2) Pengawasan

Pengelola melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang diinginkan. Sekalipun perlu untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan yang mungkin timbul terlebih dahulu, pengelola wajib melakukan

pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, kontrol dan tindakan serupa lainnya agar pengawasan berhasil (Fitri, 2018).

3) Standar Prosedur Operasional

Standar Prosedur Operasional merupakan suatu gambaran terstruktur dan tertulis tentang langkah-langkah yang telah disepakati bersama oleh seluruh institusi pelaksana tentang siapa yang melakukan apa, saat kapan, di mana dan bagaimana pelaksanaannya. Kesadaran akan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam kurun waktu terakhir ini telah tumbuh dengan baik. Di industri konstruksi, pengembangan pemikiran tentang konsepsi K3 dan implementasinya telah sedemikian serius, yang hal itu sebenarnya muncul oleh adanya pemaksaan pihak luar sebagai faktor ekstern. Maka, cukup tepat bila keberlangsungan industri konstruksi sangat ditentukan oleh mutu produksi yang handal, sumber daya manusia yang mumpuni, maka investasi yang cukup besar bagi kebutuhan dan persoalan K3 tidak lagi menjadi hambatan bagi pihak manajemen untuk mengalokasikan sedemikian rupa dalam perusahaan. Standar operasional prosedur yang diterapkan dalam proyek Sahid Jogja *Lifestyle City* adalah sebagai berikut:

1. Setiap Pekerja, Mandor, Subkontraktor atau NSC, Tamu dan Karyawan yang masuk kedalam area proyek wajib menggunakan Alat Pelindung Diri.

2. Setiap pekerja harus memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau SIM dan Surat Keterangan dari kelurahan yang masih berlaku, selanjutnya akan diberikan ID-CARD Proyek untuk akses masuk area proyek.
4. Setiap pekerja baru harus mengikuti *Safety Induction* (Penjelasan tentang *safety*) yang akan dilakukan oleh HSE *officer/GA/Site Manager*.
5. Setiap pekerja yang bekerja ditinggian lebih dari 2 meter wajib menggunakan *Body Harness* (bukan Safety Belt).
6. Setiap pekerja yang melakukan pekerjaan pengelasan, wajib menggunakan kaca mata las dan menyediakan APAR pada saat pengelasan.
7. Setiap Pekerja, Mandor, Subkontraktor, Tamu dan Karyawan dilarang merokok di area proyek, kecuali *shelter* khusus yang telah disediakan untuk merokok.
8. Setiap Pekerja, Mandor, Subkontraktor dan Karyawan wajib mengikuti “*Safety Talk*” yang diadakan setiap Selasa dan Jumat, jam 07.30- 08.00 WIB.
9. Setiap Pekerja, Mandor, Sub kontraktor dan Karyawan wajib menjaga kebersihan tempat kerja, barak pekerja dan lingkungan kerja wajib mengikuti *housekeeping day* setiap hari Jumat.
10. Sebelum memulai suatu pekerjaan yang beresiko tinggi, Mandor atau Subkontraktor wajib mengajukan ijin kerja

beresiko tinggi yang dilampiri dengan sop/ik/jsa yang ditanda tangani oleh Mandor atau Subkontraktor, Pelaksana atau *Site Manajer* dan *HSE Officer* bila ada perpanjangan pekerjaan maka perpanjangan ijin kerja tersebut atas sepengetahuan *Project Manager*.

11. Setiap Mandor, Subkontraktor, maupun Karyawan dilarang untuk merusak atau memindahkan dan merubah fungsi rambu-rambu serta slogan K3L.

(Sidik dan Hariyono, 2015).

B. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan

1. Pengertian Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2014) pengetahuan ialah hasil dari tahu, terjadi setelah seseorang melakukan proses persepsi objek yang dia amati. Pengetahuan diperoleh dengan membaca, melihat dan mendengarkan. Pengetahuan adalah dasar untuk melakukan tindakan. Selain pendidikan formal, pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman, pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.

Risiko kecelakaan kerja berbanding terbalik dengan tingkat pengetahuan seseorang, yaitu semakin tinggi tingkat pengetahuan, semakin rendah risikonya. Selain itu, pekerja dengan tingkat pengetahuan yang tinggi akan dapat membedakan dan mengenali bahaya yang ada dilingkungan terdekat serta mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang sudah ada dan cara

menghindari kecelakaan kerja (Akbar *et al.*, 2020).

Pengetahuan dinilai sangat penting saat seseorang sedang melakukan suatu pekerjaan. Jika individu menerima sesuatu yang cukup kuat untuk memotivasinya dalam bertindak sesuai dengan pengetahuannya, maka tindakannya akan sejalan dengan pengetahuan tersebut. Jika seseorang tidak mengetahui tentang K3 akan sulit baginya mengetahui tentang potensi bahaya dilingkungan terdekatnya serta akan sulit baginya untuk mengetahui cara mengendalikan bahaya. Akibatnya, mereka akan kehilangan kesadaran terhadap potensi bahaya yang terkait dengan perilaku kerjanya (Akbar *et al.*, 2020).

Pekerja konstruksi mungkin tidak memahami pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, atau bahaya yang ditinggalkan oleh pekerja sebelumnya karena pekerja melakukan semua tugas yang biasanya dilakukan oleh pekerja konstruksi lainnya. Lokasi konstruksi yang terus berubah dapat mengakibatkan munculnya risiko baru secara teratur serta perubahan kepemimpinan di tempat kerja dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pekerja mungkin tidak mengetahui prosedur dan alat yang mereka gunakan (Pratiwi *et al.*, 2019).

2. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan, yaitu:

a. Tahu (*Know*)

Tahu dapat diartikan sebagai mengingat perihal materi yang telah diberikan sebelumnya, termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini merupakan mengingat balik (*recall*) sesuatu yang paling spesifik dari seluruh materi atau bahan yang telah di pelajari serta rangsangan yang sudah diterima. Oleh karena itu, tahu ini artinya taraf pengetahuan paling rendah.

b. Memahami (*comprehension*)

Memahami merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan dengan benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

c. Aplikasi (*application*)

Kapasitas untuk menerapkan pengetahuan seseorang dalam konteks dunia nyata disebut sebagai aplikasi. Istilah "aplikasi" dapat diartikan sebagai penerapan atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam situasi atau konteks lain.

d. Analisis (*analysis*)

Kemampuan untuk memecah sepotong informasi atau objek menjadi bagian-bagian penyusunnya sambil tetap terhubung satu sama lain dan dalam kerangka kerja yang ditetapkan dikenal sebagai analisis. Penggunaan kata kerja, seperti mampu mendeskripsikan atau membuat bagan, membedakan, memisahkan, mengklasifikasikan dan menunjukkan kemampuan analitis ini.

e. Sintesis (*syntesis*)

Kemampuan untuk menggabungkan komponen kedalam kelompok baru disebut sintesis. Dengan kata lain, kemampuan untuk membuat komponen baru adalah sintesis.

f. Evaluasi (*evaluation*)

Kemampuan untuk mengevaluasi suatu materi atau objek menjadi subjek penilaian ini. Kriteria yang digunakan dalam penilaian ini ditentukan sendiri atau ditentukan sebelumnya. Wawancara atau kuesioner berisi materi pelajaran yang akan diperiksa oleh responden dapat digunakan untuk mengukur pengetahuan.

3. Tingkat pendidikan

Pendidikan adalah tuntunan yang diberikan kepada orang lain agar dapat memahami sesuatu. Belajar dan mengubah diri menjadi individu, kelompok, atau masyarakat yang lebih baik, dan dewasa adalah tujuan pendidikan. Tidak dipungkiri bahwa kemampuan seseorang dalam menyerap informasi yang membuat tingkat pengetahuannya meningkat berpengaruh terhadap tingkat pendidikannya. Di sisi lain, sikap seseorang terhadap penerimaan, informasi dan nilai-nilai yang baru diperkenalkan akan terhambat oleh kurangnya pendidikan (Setyowati, 2020).

C. Tinjauan Umum tentang Sikap

1. Pengertian Sikap

Menurut Ratnawati (2020) Sikap adalah sesuatu yang bermula dari perasaan suka atau tidak suka yang terkait dengan kecenderungan seseorang dalam merespon sesuatu atau obyek. Sikap juga sebagai ekspresi dari nilai-nilai atau pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang. Sikap dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal, termasuk faktor internal seperti selektivitas seseorang terhadap rangsangan eksternal yang dapat ditangkap melalui persepsi. Ada metode untuk memilih rangsangan mana yang akan didekati dan mana yang harus dihindari, yaitu motivasi dan kecenderungan seseorang memandu keputusan ini. Seseorang akan mengembangkan sikap positif jika cenderung memilih, begitupun sebaliknya seseorang akan mengembangkan sikap negatif jika cenderung menolak. Sifat objek sasaran, kewajiban orang yang menyatakan sikap, karakteristik individu atau kelompok yang mendukung sikap adalah semua contoh faktor eksternal yang mempengaruhi sikap seseorang.

Sekalipun lingkungan fisik kotor akibat kegiatan proyek, pekerja yang belum mendapatkan pelatihan harus tetap menerimanya agar mereka dapat bekerja dengan aman dan sesuai dengan prosedur operasi standar. Pelatihan juga dapat membantunya mengubah sikapnya, tetapi sikapnya pada saat itu mungkin lebih penting. Proyek memiliki kekuatan dan kendali berkat bahasanya yang tidak

jelas. Namun, ini hanya diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan ketepatan estimasi bahaya (Salim, 2018).

Dalam rangka membuat pekerja mematuhi standar yang berlaku dan pengawasan yang lebih ketat, perlunya pelatihan atau seminar untuk meningkatkan pemahaman tentang K3 serta kemampuan perusahaan untuk melengkapi APD yang belum tersedia. Selain itu, promosi tentang pentingnya K3 melalui pembicaraan keselamatan dan tanda-tanda keselamatan perlu dilakukan secara rutin (Ersyasih *et al.*, 2022).

2. Teknik Penilaian Sikap

Menurut Ratnawati (2020) teknik penilaian sikap sebagai berikut:

- a. Observasi perilaku di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan buku catatan khusus tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerja selama ditempat kerja.
- b. Pertanyaan langsung yaitu menanyakan secara langsung atau mewawancarai sikap pekerja tentang sesuatu hal. berdasarkan jawaban dan reaksi yang muncul dalam memberikan jawaban, maka akan dapat di pahami sikap pekerja itu terhadap obyek sikap.
- c. Laporan pribadi dilakukan dengan meminta siswa membuat ulasan yang berisi pandangan atau tanggapan tentang suatu masalah, keadaan atau hal yang menjadi obyek sikap.

D. Tinjauan Umum tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi atau "*Movere*" memiliki arti "mendorong atau bergerak." Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya karena dorongan keinginan setiap orang berbeda dengan orang lain, perilaku manusia dalam bekerja cenderung berbeda-beda (Surbakti, 2018).

2. Faktor Motivasi

Menurut teori dua faktor Frederick Herzberg, orang termotivasi untuk bekerja karena dua hal, yaitu hal-hal yang membuat mereka tidak bahagia (*dissatisfiers*) dan hal-hal yang membuat mereka bahagia (*satisfiers*). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:

a. Faktor Motivator

Kepuasan kerja jika ditemukan di tempat kerja akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu faktor motivator yang juga disebut sebagai kondisi intrinsik. Kondisi ini tidak menimbulkan ketidakpuasan yang berlebihan jika tidak ada. faktor-faktor motivator meliputi:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

- 2) *Recognition* (pengakuan)
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- 5) *Advancement* (pengembangan)

Motivasi internal adalah motivasi yang dihasilkan oleh diri sendiri, dimana karyawan dapat bekerja karena tertarik dan puas dengan pekerjaan yang memberikan arti, kepuasan, dan kebahagiaan bagi mereka. Faktor motivasi adalah nama lain dari motivasi internal.

b. Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* disebut juga sebagai kondisi ekstrinsik, yaitu kondisi pekerja yang menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Karyawan tidak termotivasi jika kondisi ini ada. *Dissatisfiers* adalah orang-orang yang tidak puas dengan kondisi ini karena mereka diperlukan untuk mempertahankan hierarki terendah, tingkat yaitu *non-dissatisfiers*. faktor *hygiene* meliputi:

- 1) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
- 2) *Technical supervisor* (supervisi perusahaan)
- 3) *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
- 4) *Working condition* (kondisi kerja)
- 5) *Wages* (gaji atau upah)

Ketidakpuasan karyawan akan diakibatkan karena faktor *higiene* diabaikan atau dibiarkan tidak sehat karena pada hakikatnya merupakan hubungan kerja dengan tempat kerja.

Istilah “motivasi eksternal” mengacu pada motivasi yang berasal dari luar organisasi berupa aturan dan kebijakan. Faktor *hygiene* adalah istilah untuk motivasi eksternal (Ady dan wijono, 2020).

2. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu :

a. Gaji (*salary*).

Pekerja sangat mengandalkan gajinya untuk menghidupi diri dan keluarganya. Gaji dimaknai sebagai insentif bagi pekerja untuk bekerja dengan semangat di samping fungsinya untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap pekerja

b. Supervisi

Pelaksanaan kerja yang baik, instruksi yang jelas yang sesuai dengan standar kerja, peralatan yang memadai dan pendukung lainnya, dan pengawasan yang efektif semuanya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah untuk memastikan bahwa sistem kerja unit kerjanya terkoordinasi secara efektif sehingga bahwa hasil terbaik tercapai.

c. Hubungan kerja

Terciptanya hubungan yang erat, hubungan kekeluargaan, dan saling mendukung, serta hubungan antara pekerja dengan atasan dan sesama pekerja, semuanya harus didukung oleh lingkungan kerja yang positif atau hubungan

kerja yang harmonis agar dapat berkinerja baik maka membutuhkan pergaulan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap orang yang ingin dihargai memiliki kebutuhan akan rasa. Prestasi adalah motivator yang kuat yang bahkan dapat melampaui kepuasan yang berasal dari pemberian kompensasi dalam hal membutuhkan pengakuan. Semangat kerja seseorang dapat ditingkatkan dengan menerima pengakuan atau penghargaan.

e. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu ingin berhasil dalam setiap usahanya. Individu yang bersangkutan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas selanjutnya jika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan. Akibatnya, pandangan positif dan keinginan untuk selalu mengerjakan pekerjaan yang menantang akan hasil dari prestasi di tempat kerja. Dia dapat didorong untuk mencapai tujuan oleh seseorang yang memiliki kebutuhan untuk sukses. Sikap positif dan keberanian untuk mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan biasanya dikaitkan dengan kebutuhan untuk berprestasi.

E. Tinjauan Umum tentang Ketersediaan APD

1. Pengertian Alat Pelindung Diri (APD)

Menurut Askhary (2018) jika tidak ada fasilitas untuk mendorong perilaku tidak aman maka perilaku tersebut di tempat kerja tidak akan terjadi. Untuk perilaku tidak aman, analisis ketersediaan APD mengungkapkan bahwa sebanyak 35 responden (87,5%) menunjukkan perilaku tidak aman dalam kategori tinggi. Sebaliknya, 8 responden (26,7%) yang menunjukkan perilaku tidak aman dalam kategori tinggi memiliki akses lengkap terhadap APD. Hal ini menjelaskan responden yang memiliki kategori lengkap tidak berperilaku lebih aman daripada responden yang memiliki APD lengkap. Hal ini juga sejalan dengan pada petugas penanganan prasarana dan sarana umum di Jakarta Timur dengan nilai p value 0,004 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara ketersediaan fasilitas dengan perilaku tidak aman. Penelitian lain juga didapatkan pekerja *mechanical maintenance* berperilaku tidak aman dengan ketersediaan APD kurang sebesar 65% dengan p -value 0,031 yang artinya ada hubungan antara ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman (Ersyasih *et al.*, 2022).

2. Jenis-jenis Alat Pelindung Diri (APD)

Adapun jenis-jenis APD dalam bidang K3 Kontruksi, yaitu:

a. Alat Pelindung Kepala



Gambar 2.1 *Safety Helmet*
Sumber : Data Sekunder, 2022

Pelindung kepala atau *Safety Helmet* berfungsi melindungi kepala dari benda keras, pukulan, dan terkena arus listrik. Helm pelindung harus terbuat dari bahan yang keras, cukup tebal dan terdapat tali pengikat helm.

b. Pelindung Muka dan Mata (*Face Shield*)



Gambar 2.2 Masker dan Face Shield
Sumber : Data Sekunder, 2022

Face Shield berfungsi melindungi muka dan mata dari percikan benda-benda kecil, lemparan benda-benda panas, pengaruh cahaya, serta melindungi muka dari pengaruh radiasi tertentu. Selain itu masker juga dapat melindungi muka dari paparan debu dan bahan kimia lainnya.

c. Pelindung Telinga



Gambar 2.3 *Hearing Protection*

Sumber : Data Sekunder, 2022

Untuk melindungi telinga dari suara yang terlalu bising digunakan 2 macam APD, yaitu :

1. *Ear Plug* merupakan APD yang berfungsi melindungi telinga dari kebisingan. Pada umumnya jenis karet dan plastik lunak pada bahan *ear plug* ini yang sering digunakan, karena bisa menyesuaikan dengan bentuk lobang telinga.
2. *Ear Muff* mempunyai fungsi yang sama dengan *ear plug*. *Ear muff* berbentuk seperti *headset*.

d. Pelindung Pernafasan



Gambar 2.4 Masker Pernafasan

Sumber : Data Sekunder, 2022

Pekerjaan *fogging* dan berdebu mengharuskan penggunaan masker respirator. Masker mencegah debu dan udara tercemar

masuk ke sistem pernapasan. Biasanya, masker kain digunakan, tetapi harus memakai masker respirator jika memasuki area dengan banyak debu, logam partikel atau gas berbahaya. Banyak perusahaan mengabaikan peran penting yang dimainkan masker respirator dalam mencegah udara memasuki paru-paru kita yang dapat menyebabkan radang pernapasan dan bahkan kematian.

e. Pelindung Tangan



Gambar 2.5 Sarung Tangan
Sumber : Data Sekunder, 2022

Tujuan sarung tangan adalah untuk melindungi tangan dari benda panas dan meminimalkan cedera akibat benturan dengan benda keras. Bergantung pada bahannya, ada berbagai macam sarung tangan, contohnya sarung tangan kulit untuk pengelasan, pemotongan, penyambungan tali baja, dan pekerjaan *rigger* juga tersedia. Sarung tangan vinil dirancang untuk pekerjaan kimia. Pekerjaan listrik memerlukan sarung tangan karet.

f. Pelindung Kaki



Gambar 2.6 *Safety Boot*
Sumber : Data Sekunder, 2022

Safety Boot digunakan untuk melindungi kaki dari kekuatan benda keras dan menurunkan kemungkinan tertimpa atau terlempar oleh benda keras lainnya. Ada berbagai jenis sepatu kesehatan, khususnya sepatu keselamatan yang terbuat dari kulit untuk pekerjaan abrasif dan sering bertabrakan. Sepatu bot terbuat dari karet untuk bekerja di area basah. Sepatu listrik berlapis karet untuk digunakan dalam pekerjaan kelistrikan.

g. Pelindung Badan

Ada 3 macam APD yang termasuk dalam alat pelindung badan, yaitu:



Gambar 2.7 *Body Harness*
Sumber : Data Sekunder, 2022

- *Body Harness* adalah alat pelindung diri yang wajib digunakan untuk pekerjaan pada ketinggian di atas 1,5 m. Tujuannya adalah melindungi diri dari kejatuhan.

- Rompi digunakan untuk melindungi badan. Selain itu, garis yang ada di rompi *schotlite* juga merupakan tanda supaya pekerja terlihat dikondisi ruangan yang minim cahaya.
- Pelampung digunakan jika seorang pekerja konstruksi melakukan pekerjaan di sekitar perairan dalam atau di atas air laut, pelampung merupakan APD yang harus dipakai. Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam serta mengatur keterampilan (*buoyancy*) pengguna agar tidak berada pada posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) didalam air (Masandiva, 2020).

h. Tinjauan Umum tentang Pengawasan

Menurut Henrich dimana dalam 10 aksioma keselamatan kerja, Salah satunya menyatakan bahwa pengawas merupakan salah satu kunci untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja akibat perilaku tidak aman. Pengawas memainkan peran utama dalam mempengaruhi pengetahuan, sikap, keterampilan dan kebiasaan setiap karyawan di bidang tanggungjawab untuk keselamatan. Pemantauan aktivitas pekerja diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan dan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi diri mereka

sendiri, pekerja lain dan lingkungan kerja mereka. Menurut *Lawrence Green*, pengawasan merupakan salah satu faktor penguat yang membentuk Tindakan atau perilaku pekerja untuk melakukan pekerjaan (Desmayanny *et al.*, 2020).

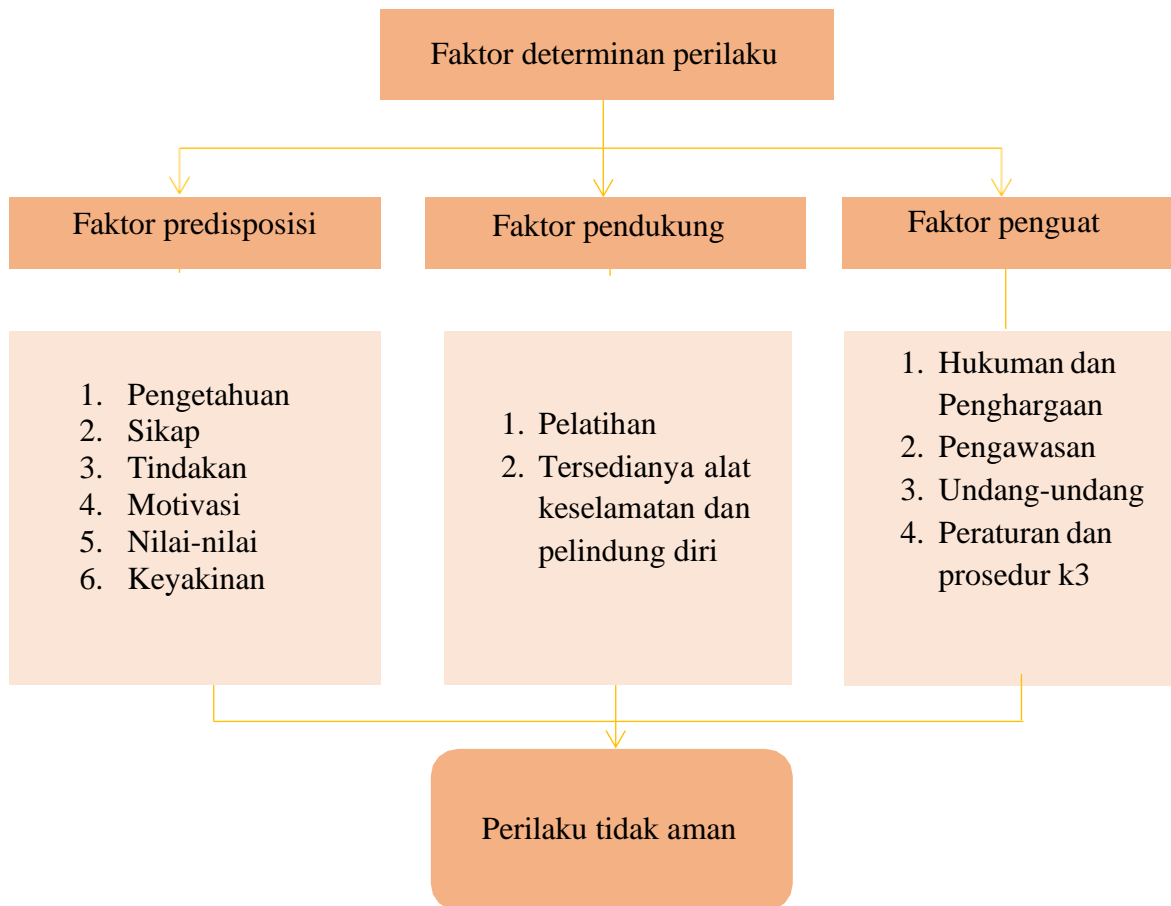
Tugas manajer adalah memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana atau hasil yang diharapkan. Manajer harus melakukan inspeksi, pemeriksaan, inspeksi, pengendalian dan tindakan serupa lainnya untuk memantau keberhasilan. Tindakan ini bahkan mungkin diperlukan untuk mengatur dan mencegah kecelakaan. 24 dari 43 responden yang menunjukkan perilaku tidak aman tidak memiliki pengawas. Nilai p adalah 0,06, menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hal Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara perilaku tidak aman dan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak terpengaruh untuk terlibat dalam perilaku berisiko oleh pengawasan. karena bisnis ini telah berhasil menerapkannya. Oleh karena itu, pentingnya bekerja dengan aman dan mematuhi SOP selalu menjadi perhatian setiap supervisor. Akibatnya, tidak ada hubungan antara perilaku tidak aman dan pengawasan.

Berdasarkan konsep ILCI, pengawasan merupakan salah satu kontrol manajemen. *Lack of control* dalam konsep ILCI merupakan faktor penyebab kecelakaan, sehingga pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan agar tidak terjadi kecelakaan kerja

yang dapat merugikan perusahaan baik materi maupun non materi. Bird dan Germain menyatakan bahwa tenaga kerja baru perlu mendapatkan perhatian yang lebih, pengawasan, pelatihan dan arahan dari rekan kerja serta pihak manajemen untuk membentuk kebiasaan yang dapat memengaruhi perilaku. Faktor-faktor pengawasan terdiri dari penegakan keselamatan yang efektif, gaya pengawasan, *safety engagement*, teknik komunikasi, kompetensi dan tekanan kinerja (Desmayanny *et al.*, 2020).

Menurut Akbar *et al.*, (2020) pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan terhadap pekerja harus semakin ditingkatkan agar tidak ditemukan lagi pekerja yang berperilaku tidak aman. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa masih terdapat pekerja yang merasa bahwa jarang diberitahukan oleh pengawas mengenai potensi bahaya dari pekerjaannya dan jarang mendapat arahan untuk bekerja aman dari pengawas. Beberapa pekerja juga mengatakan bahwa terkadang pengawas masih mengabaikan pekerja yang tidak menggunakan APD lengkap dan bekerja dengan tidak aman (Aprilianti dan Hasan 2022).

i. Kerangka teori



Gambar 2.8
Kerangka Teori

Sumber : Teori Lawrence Green (Notoatmodjo, 2007), Teori Lawrence Green (Notoatmodjo 2002)