

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU  
TIDAK AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

**NUR INDAZIL ARSYI**

**K011191178**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA  
PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

Disusun dan diajukan oleh

**NUR INDAZIL ARSYI**

**K011191178**


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 19 Juni 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng MS  
NIP. 19591221 198702 2 001

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

Ketua Program Studi,

  
Dr. Hasnawati Amriati, SKM., M.Sc  
NIP. 19760418 200501 2 001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 19 Juni 2023.

Ketua : Prof. Dr. dr. Syamsiar S Russeng MS

()

Sekretaris : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

()

Anggota :

1. Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM

()

### **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Indazil Arsyi  
NIM : K011191178  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
No. HP : 082346663319  
Email : nrindazilarsyi@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel “Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros” benar bebas dari plagiat dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Juli 2023



Nur Indazil Arsyi

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Nur Indazil Arsyi

### “FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS”

(xi + 142 halaman + 15 tabel + 3 gambar + 6 lampiran)

Kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan akan menimbulkan kerugian bagi karyawan baik pekerja maupun perusahaan. Kecelakaan yang menimpa pekerja dapat mengakibatkan penderitaan mulai dari luka ringan maupun berat hingga kematian. Heinrich Domino Theory yang dikemukakan oleh W.H Heinrich pada tahun 1931, terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh tiga hal. Dimana dalam Teori Domino disebutkan bahwa 88% kecelakaan disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe act*), 10% disebabkan oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% disebabkan oleh hal yang tidak dapat dihindari (*anavoidable*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian dilaksanakan di PT. Semen Bosowa Maros selama bulan Maret 2023. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan aplikasi SPSS 24 dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Chi-Square* pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman (*p-value* 0,585) menunjukkan tidak ada hubungan pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman. Ketersediaan APD (*p-value* 0,585) menunjukkan tidak ada hubungan ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman. Kepatuhan penggunaan APD (*p-value* 0,445) menunjukkan tidak ada hubungan kepatuhan penggunaan APD dengan perilaku tidak aman. Sementara itu, pengetahuan (*p-value* 0,037) menunjukkan ada hubungan pengetahuan dengan perilaku tidak aman dan sikap (*p-value* 0,013) menunjukkan ada hubungan sikap dengan perilaku tidak aman. Sebagai kesimpulan: pengetahuan dan sikap menunjukkan ada hubungan terhadap perilaku tidak aman, sedangkan pengawasan K3, ketersediaan APD dan kepatuhan penggunaan APD menunjukkan tidak ada hubungan terhadap perilaku tidak aman. Lalu saran bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan pengetahuan dan sikap pekerja dengan mengikuti pelatihan K3, serta bekerja dengan metode kerja yang benar.

**Kata Kunci** : Perilaku Tidak Aman, Pekerja

**Daftar Pustaka** : 73 (1969 - 2022)

## SUMMARY

*Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety*

*Nur Indazil Arsyi*

**" FACTORS RELATED TO UNSAFE BEHAVIOR IN PRODUCTION WORKERS AT PT. CEMENT BOSOWA MAROS"**

*(xi + 142 pages + 15 tables + 3 pictures + 6 attachments)*

*Work accidents that occur in the company will cause harm to employees, both workers and companies. Accidents that befall workers can cause suffering ranging from minor or serious injuries to death. Heinrich Domino Theory put forward by W.H Heinrich in 1931, work accidents are caused by three things. Where in Domino Theory it is stated that 88% of accidents are caused by unsafe acts, 10% are caused by unsafe conditions and 2% are caused by things that cannot be avoided (anavoidable).*

*This study aims to determine the factors associated with unsafe behavior in production workers at PT. Cement Bosowa Maros. The type of research used is quantitative with a cross sectional study approach. The sample in this study amounted to 114 people. The sampling technique uses simple random sampling. Research conducted at PT. Semen Bosowa Maros during March 2023. Data collection used questionnaires and observation sheets. The collected data were then analyzed univariately and bivariately using the SPSS 24 application using the Chi-Square statistical test.*

*The results showed that based on the Chi-Square test of Occupational Safety and Health supervision with unsafe behavior (p-value 0.585) it showed that there was no relationship between Occupational Safety and Health supervision and unsafe behavior. Availability of personal protective equipment (p-value 0.585) showed no relationship between availability of personal protective equipment and unsafe behavior. Compliance with the use of personal protective equipment (p-value 0.445) showed no relationship between adherence to the use of personal protective equipment and unsafe behavior. Meanwhile, knowledge (p-value 0.037) showed that there was a relationship between knowledge and unsafe behavior and attitude (p-value 0.013) showed that there was a relationship between attitude and unsafe behavior. In conclusion: knowledge and attitude showed a relationship with unsafe behavior, while supervision Occupational safety and health, availability of personal protective equipment and adherence to the use of personal protective equipment show no relationship to unsafe behavior. Then suggestions for companies to be able to pay attention to the knowledge and attitudes of workers by participating in occupational safety and health training, and working with the correct working method.*

**Keywords: Unsafe Behavior, Worker**

**References: 73 (1969 - 2022)**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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 Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros” 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. Prof Dr. dr. Syamsiar S Russeng MS selaku pembimbing I, dan Ibu Andi Muflihah Darwis, SKM, M. Kes selaku pembimbing II atas segala bimbingan, nasihat, arahan serta meluangkan waktunya yang begitu berharga kepada penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
2. Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM, M. KM selaku penguji I, Ibu St. Rosmanelly, SKM., M.KM selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi kesempurnaan tulisan ini.

3. Bapak Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH,Ph.D, para Wakil Dekan, seluruh dosen dan staf yang telah memberikan bantuan, serta pengalamannya selama penulis mengikuti pendidikan di FKM Unhas.
4. Ibu Dr. dr. Masyita Muis, MS beserta seluruh dosen dan staf Departemen K3 FKM Unhas yang telah banyak bantuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Departemen K3.
5. Ibu Dr. Hasnawati Amqam, S. KM., M. Sc selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasihat serta motivasi kepada penulis.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tercinta Ayah H. Muhammad Jafar, dan Ibu Hj. Nur Ani yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, kesabaran dan doa kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi. Terima kasih juga kepada kakak saya Fauzi dan adik saya Caca.
7. PT. Semen Bosowa Maros yang telah mengarahkan dan mengizinkan kami untuk melakukan penelitian serta memberikan arahan selama penelitian berlangsung.
8. Human Resource Development, Bapak Dwi Muhammad Taupiq dan Bapak Musaddik, yang selalu menemani membimbing dan membantu pada penulis selama di tempat penelitian.
9. Sahabat tercinta Mirna, Ika dan Ummah yang selalu ada untuk penulis dalam suka maupun duka bersama-sama melalui semester 1 hingga semester akhir ini.
10. Teman-teman Angkatan 2019 (KASSA) FKM Unhas yang senantiasa memiliki rasa senasib dan sepenanggungan.



11. Teman-teman K3 2019 terutama Afifah, Ainun, Aan, Fitriah, Nahda, Dhila, Kiki dan Farah yang selama ini bersama-sama melebihi dinamika perkuliahan di departemen K3.
12. 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.

Makassar, Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Perilaku Tidak Aman .....	13
B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan.....	16
C. Tinjauan Umum Tentang Sikap .....	20
D. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan K3 .....	21
E. Tinjauan Umum Tentang Ketersediaan APD .....	23
F. Tinjauan Umum Tentang Kepatuhan Penggunaan APD .....	25
G. Kerangka Teori .....	28
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>29</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian .....	29
B. Kerangka Konsep .....	33
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	34
D. Hipotesis Penelitian .....	40
E. Tabel Sintesa.....	42
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>

A. Jenis Penelitian.....	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	51
C. Populasi dan Sampel .....	51
D. Pengumpulan Data .....	53
E. Instrumen Penelitian.....	54
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	55
G. Penyajian Data .....	57
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	58
B. Hasil Penelitian .....	61
C. Pembahasan.....	74
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Tabel Sintesa .....	42
Tabel 5. 1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Responden Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	62
Tabel 5. 2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	63
Tabel 5. 3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	64
Tabel 5. 4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros .....	65
Tabel 5. 5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros .....	65
Tabel 5. 6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengawasan K3 Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros .....	66
Tabel 5. 7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ketersediaan APD Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	67
Tabel 5. 8	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepatuhan Penggunaan APD Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	67
Tabel 5. 9	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	68
Tabel 5. 10	Hubungan antara Pengetahuan dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	69
Tabel 5. 11	Hubungan antara Sikap dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	70
Tabel 5. 12	Hubungan antara Pengawasan K3 dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	71
Tabel 5. 13	Hubungan antara Ketersediaan APD dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.....	72
Tabel 5. 14	Hubungan antara Kepatuhan Penggunaan APD dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	28
Gambar 3.1	Kerangka Konsep .....	33
Gambar 5.1	Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Lembar Observasi
- Lampiran 3 *Output* SPSS
- Lampiran 4 Dokumentasi
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengandung arti, bagaimana seseorang untuk menjaga diri atau orang lain karena beban kerja yang ada di lapangan yang melibatkan seorang pekerja mendapat perlindungan tersebut agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Untuk mengurangi kecelakaan kerja maka perusahaan wajib menerapkan sistem keselamatan kerja yang baik dan tegas, maka karena itu perlu dilaksanakannya K3 di dalam sebuah proyek untuk meningkatkan perlindungan kepada para pekerja dan kesehatan pekerja. Menurut Suma'mur, P.K.(1996) keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Perkembangan kecelakaan kerja yang ada di negara berkembang termasuk Indonesia juga sangat tinggi. Hal ini karena dunia industri di negara berkembang masih menangani lebih banyak tenaga manusia sehingga pekerja lebih rentan terhadap potensi bahaya. Di Indonesia rata-rata terjadi 90.000 kecelakaan kerja per tahun. Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan menangani rata-rata 130.000 kecelakaan kerja mulai dari yang ringan hingga yang fatal. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, pada tahun 2019 terjadi 77.295 kecelakaan kerja dengan total kerugian

sebesar 1,09 triliun. Di tahun 2020, tepatnya hingga bulan Oktober kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 129.305 kasus (BPJS Ketenagakerjaan., 2020).

Angka kematian akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja cukup tinggi. Berdasarkan data ILO (2018) menunjukkan sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, dan lebih dari 374 juta orang terluka atau sakit setiap tahun akibat kecelakaan kerja di tempat kerja. Hasil terbaru diperoleh dari pencatatan berkala yang dilakukan oleh ILO yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kasus kecelakaan dan keadaan kesehatan yang memburuk. Diperkirakan lebih dari 11.000 kasus kecelakaan kerja yang fatal terjadi di berbagai Negara *Commonwealth of Independent States* (CIS) (ILO., 2021).

Hampir setiap hari di tempat kerja mengalami kejadian berbahaya salah satunya near miss atau biasanya disebut dengan kejadian nyaris celaka. Kejadian nyaris celaka bukan suatu kejadian kebetulan, sehingga diperlukan tindakan korektif atau intervensi tepat waktu, sehingga kejadian nyaris celaka yang tidak segera dilakukan penyidikan, dapat menyebabkan hal yang lebih parah, dengan melaporkan semua kejadian hampir celaka dapat dengan segera diketahui adanya sumber bahaya di tempat kerja sebelum menimbulkan kejadian yang lebih parah (Siagan,FA., 2021).

Berdasarkan data *Business Leaders Health and Safety* Forum di negara New Zealand tahun 2015 didapatkan data laporan near miss pada tahun



2012/2013 yakni 20.488 (31,1%), tahun 2014 meningkat menjadi 21.101 (32%), dan pada tahun 2015 meningkat menjadi 24.336 (36,9%). Dari total pelaporan near miss tersebut, sektor manufacturing menyumbangkan angka pelaporan near miss pada tahun 2012/2013 sebanyak 1.125 laporan (18,4%), tahun 2014 meningkat menjadi 3.126 laporan (51,1%), dan tahun 2015 menurun menjadi 1.862 laporan (30,5%).

Kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan akan menimbulkan kerugian bagi karyawan baik pekerja maupun perusahaan. Kecelakaan yang menimpa pekerja dapat mengakibatkan penderitaan mulai dari luka ringan maupun berat hingga kematian (Nai'em dkk., 2021). *Heinrich Domino Theory* yang dikemukakan oleh W.H Heinrich pada tahun 1931, terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh tiga hal. Dimana dalam Teori Domino disebutkan bahwa 88% kecelakaan disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe act*), 10% disebabkan oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% disebabkan oleh hal yang tidak dapat dihindari (*anavoidable*) (Heinrich., 1969).

Teori Suizer (1999) dalam (Affandhy and Nilamsari, 2017) menyatakan bahwa dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, yang terpenting adalah memperhatikan perilaku karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Cooper (2009) bahwa meski sulit dikendalikan dengan tepat, 80-95% dari semua kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman. Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company (2005) juga menunjukkan bahwa 96% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak

aman dan 4% di antaranya kondisi tidak aman. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkah laku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting menimbulkan kecelakaan kerja dan perilaku terbesar terjadinya kecelakaan kerja yaitu perilaku tidak aman.

Perilaku tidak aman adalah perilaku yang dapat menyebabkan terjadinya suatu kecelakaan atau insiden. Sedangkan menurut Heinrich (1980), perilaku tidak aman adalah tindakan atau perbuatan yang dilakukan seseorang atau pekerja yang dapat meningkatkan angka kecelakaan kerja karyawan (Bird dan Germain, 1990). Dalam proses pembentukan perilaku dan perubahan perilaku terdapat faktor-faktor yang berpengaruh, diantaranya faktor dari dalam (internal) seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar (eksternal) seperti lingkungan fisik/non fisik, iklim, manusia sosial dan ekonomi, budaya dan sebagainya (Notoadmodjo, 2003).

Menurut *Lawrence Green* (Notoatmodjo, 2012) perilaku tidak aman dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *predisposing factors* (faktor predisposisi), *enebling factors* (faktor pemungkin), *reinforcing factors* (faktor penguat). Masing-masing faktor tersebut terwujud dalam berbagai macam hal. Faktor predisposisi terwujud dalam pengetahuan, sikap, kepercayaan, persepsi. Faktor pemungkin terwujud dalam fasilitas penunjang, lingkungan, sumber daya, peraturan dan kebijakan perusahaan. Penguat faktor terwujud dalam pengawasan, pimpinan, rekan kerja, sosialisasi. Sedangkan menurut Heinrich (1969) dalam (Sudrajat A., 2017) perilaku tidak aman adalah

tindakan yang dilakukan seseorang atau beberapa orang karyawan yang dapat meningkatkan kemungkinan kecelakaan terhadap karyawan. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku tidak aman adalah persepsi, nilai, sikap, keyakinan, perasaan, pikiran dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal adalah pendidikan, pengakuan, kepemimpinan aktif dan kepatuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Naik Hasahatan Simbolon (2017) menyatakan bahwa masa kerja dan pengawasan merupakan faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menyatakan bahwa lama kerja, pengetahuan dan kelelahan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman. Penelitian yang dilakukan oleh Bancin (2017) di peroleh hasil pengetahuan K3, pelatihan K3, beban kerja, kelelahan kerja serta peraturan dan pengawasan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dengan tindakan tidak aman.

Faktor predisposisi yang dapat mempengaruhi perilaku tidak aman pekerja salah satunya adalah pengetahuan. Pengetahuan merupakan suatu kebutuhan, tetapi biasanya pengetahuan saja tidak cukup untuk mengubah perilaku seseorang atau kelompok. Perilaku tidak tiba-tiba berubah sebagai respons terhadap informasi baru, tetapi efek kumulatif dari peningkatan kesadaran berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana fakta menembus sistem kepercayaan, nilai, sikap, kepercayaan, dan akhirnya perilaku (Green dan Kreuter 2005). Pengetahuan dapat

diperoleh melalui pengalaman, baik pengalaman sendiri ataupun pengalaman orang lain. Sumber pengetahuan K3 tidak hanya didapatkan seseorang dari institusi saja tetapi bisa juga didapatkan sebelumnya seseorang tersebut memasuki institusi tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa Monalisa dkk. (2022) hubungan antara pengetahuan dan perilaku tidak aman pada pekerja menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rukmana dkk. (2017) pada pekerja bengkel dimana ada hubungan pengetahuan dengan *unsafe action* pada pekerja bengkel.

Faktor predisposisi yang dapat mempengaruhi perilaku tidak aman selanjutnya yaitu sikap. Menurut Notoadmodjo (2003) sikap merupakan respon yang tidak dapat diamati secara langsung tetapi masih tersembunyi dari seseorang ke stimulus atau objek. Sikap lebih mengacu pada kemauan dan kehendak untuk bertindak, bukan pelaksanaan motif tertentu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim (2019). Berdasarkan penelitiannya yang dilakukan menggunakan uji statistic yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja kontruksi PT Indopora Proyek East 8 Cibubur Jakarta Timur.

Faktor penguat yang dapat mempengaruhi perilaku tidak aman adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses mengaktifkan ukuran kinerja dan mengambil tindakan yang dapat membantu dalam mencapai hasil yang

diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan, dilakukan oleh manajemen dengan kegiatan pencegahan kecelakaan (Notoatmodjo, 2007). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ulfa Monalisa dkk, (2022) menggunakan uji statistik chi square menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman pada pekerja Proyek The Canary Apartment PT. Abadi Prima Intikarya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori *Lawrence Green* yang menyatakan pengawasan termasuk dalam faktor pendorong (*reinforcing*) dalam mempengaruhi perilaku atau tindakan seseorang.

Penggunaan APD juga dapat mempengaruhi perilaku tidak aman. Penggunaan alat pelindung diri yang lengkap dan standar, langkah dan tindakan yang dapat diambil untuk mencegah kecelakaan kerja dan melindungi tenaga kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pauzia (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepatuhan menggunakan APD terhadap perilaku tidak aman pada tukang bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar. Selain itu, hasil penelitian (Ayu., 2019) menunjukkan bahwa kepatuhan menggunakan APD memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku tidak aman.

Menurut Teori *Green*, perilaku dapat dibentuk oleh 3 faktor, salah satunya adalah faktor pemungkin (*enabling*) yaitu ketersediaan fasilitas dan sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku. Dimana menurut Notoadmodjo suatu perilaku belum terwujud secara otomatis dalam suatu tindakan jika

tidak terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya perilaku tersebut. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Geller (2001) yang menyatakan ketersediaan APD merupakan salah satu faktor pemungkin (*enabling factor*) yang mendorong atau menghambat individu untuk berperilaku.

Adapun pada faktor predisposisi yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah usia. Menurut Sangaji dkk. (2018) kesadaran seseorang akan kecelakaan kerja meningkat seiring bertambahnya usia. Seiring bertambahnya usia, seseorang akan dapat menampilkan pola pikir yang rasional, kemampuan yang lebih besar untuk mengendalikan emosi, dan karakteristik lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis, pekerja di usia muda cenderung memiliki emosi yang tidak stabil dan membuat asumsi yang dianggap remeh terhadap bahaya dan resiko yang ada di tempat kerja, sehingga membuat para pekerja kurang berhati-hati dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa pada usia dewasa awal lebih banyak menerapkan perilaku tidak aman dalam bekerja sebesar 47,6%, dibandingkan dengan pekerja usia dewasa madya sebesar 36,8%. Jadi, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian lambung galangan kapal PT X.

Secara umum, spesifikasi produk semen dibatasi oleh komposisi kimia dan sifat fisika. Oleh sebab itu, sifat-sifat fisika semen perlu dipahami agar dapat mengenal produk semen lebih jauh. Semen yang begitu penting, sehingga nyaris tidak ada bangunan yang bebas dari penggunaan semen.

Bahkan, semen telah digunakan sejak zaman dahulu, terbukti dengan banyaknya bangunan bersejarah yang sampai saat ini masih bisa kita lihat (Hidayat, S., 1980). Industri semen merupakan suatu jenis usaha yang tergolong kategori kecelakaan kerja karena didalamnya terdapat berbagai macam jenis pekerjaan yang jika tidak ditangani secara baik dan benar dan dengan penuh tanggung jawab, maka mungkin saja dapat merugikan semua pihak.

PT. Semen Bosowa Maros merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan semen. Pabrik yang terletak dikabupaten Maros, Sulawesi Selatan merupakan pabrik utama Bosowa Semen. Pabrik ini merupakan pabrik semen terintegrasi dan berada di lokasi tempat penambangan batu kapur yang merupakan bahan baku utama pembuatan semen sehingga memudahkan pengambilan bahan baku. PT. Semen Bosowa Maros merupakan salah satu industri yang mengubah bahan mentah yang berasal dari hasil pertambangan menjadi semen. PT. Semen Bosowa Maros merupakan perusahaan yang rawan terhadap terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Wulandari dan Haderiah, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros, di temukan pekerja pada bagian produksi sebanyak 165 orang, terdiri dari pekerja *Cement Production* dan pekerja *Clinker Production*. Pekerjaan dimulai pada pukul 08.00 sampai dengan 16.00. Waktu istirahat sebanyak satu kali pada pukul 12.00 sampai dengan 13.30.

Pada saat observasi dilakukan, ditemukan beberapa *work accident* PT. Semen Bosowa Maros pada tahun 2018 terdapat 6 karyawan yang menderita *work accident* berupa iritasi mata dan pada tahun 2019 juga telah terjadi *work accident* pada karyawan yang mengakibatkan memar pada bagian kepala karyawan. Sedangkan pada tahun 2022 terdapat 21 kasus kecelakaan kerja. Hal ini terjadi karena faktor manusia atau pekerja yang tidak aman seperti kurang hati-hati saat bekerja, melaksanakan pekerjaan diluar Standar Operasional Prosedur (SOP) dan ketidakseriusan saat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, makarumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor apa saja yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Tujuan Umum**

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.



## **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- b. Untuk mengetahui hubungan sikap pekerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- c. Untuk mengetahui hubungan pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- d. Untuk mengetahui hubungan ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- e. Untuk mengetahui hubungan kepatuhan menggunakan APD dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat bagi Tempat Penelitian**

Hasil penelitian dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerjanya yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan penerapan K3 di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

## **2. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian dapat dijadikan sumber informasi, kajian ilmiah dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

## **3. Manfaat bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman serta menjadi pembelajaran dalam mengaplikasikan ilmu di tempat kerja dan di masyarakat nantinya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perilaku Tidak Aman

##### 1. Definisi Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman merupakan tindakan berbahaya yang dilakukan oleh orang atau pekerja karena faktor internal seperti sikap dan perilaku tidak aman, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, penurunan konsentrasi, kurangnya motivasi, tenaga kerja, kelelahan dan bosan. Faktor risiko yang mempengaruhi lingkungan tidak aman diantaranya: alat pelindung diri yang tidak efektif, pakaian kerja yang kurang cocok, bahan-bahan yang berbahaya, dan alat atau mesin yang tidak efektif (Ulfa Monalisa dkk., 2022).

Perilaku tidak aman adalah tindakan yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dan dapat menimbulkan bahaya bagi dirinya sendiri, orang lain dan peralatan di sekitarnya. Pandangan lain dari aktivitas berbahaya adalah setiap tindakan atau kondisi berbahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan. Perilaku tidak aman mungkin menjadi salah satu penyebab kelalaian karyawan dalam bekerja, yang berujung pada kecelakaan kerja. (Sumekar dkk., 2017).

Menurut *Lawrence Green* (Notoatmodjo, 2012) perilaku tidak aman pekerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *Predisposing factors* (faktor predisposisi), *Enabling factors* (faktor pemungkin), *Reinforcing*

*factors* (faktor penguat). Masing-masing faktor tersebut terwujud dalam berbagai macam hal. Faktor predisposisi terwujud dalam pengetahuan, sikap, kepercayaan, persepsi. Faktor pemungkin terwujud dalam fasilitas penunjang, lingkungan, sumber daya, peraturan dan kebijakan perusahaan. Faktor penguat terwujud dalam pengawasan, pimpinan, rekan kerja, sosialisasi.

## 2. Jenis-Jenis Perilaku Tidak Aman

Menurut Ulfa Monalisa dkk. (2022) jenis-jenis perilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kerugian/kecelakaan antara lain:

- a. Kegagalan untuk memperingatkan, kecepatan tidak masuk akal atau berbahaya, penggunaan alat yang tidak sesuai, tidak menggunakan alat pelindung diri dengan benar, tidak mengikuti prosedur, menggunakan mesin yang tidak sesuai dengan kompetensinya.
- b. Beroperasi tanpa izin, menyebabkan perangkat keamanan yang gagal, hapus peralatan keselamatan, beban kerja berlebihan.
- c. Salah penempatan, pembuangan yang tidak tepat, lokasi yang tidak aman, main-main, membawa terlalu banyak beban.

Adapun klasifikasi kesalahan manusia, antara lain:

- a. Kesalahan dikarenakan lupa

Kesalahan dilakukan karena kelupaan, tetapi sebenarnya orang mengetahui, mampu dan berniat melakukan sesuatu dengan

benar dan aman, dan terbiasa melakukannya. Misalnya menekan tombol yang salah.

b. Kesalahan karena tidak tahu

Kesalahan disebabkan karena tidak mengetahui cara mengerjakan pekerjaan dengan baik dan aman. Kesalahan ini biasanya karena kurangnya pelatihan, instruksi yang buruk, informasi perubahan yang tidak diberitahukan.

c. Kesalahan karena tidak mampu

Kesalahan terjadi karena orang tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya. Misalnya, pekerjaan terlalu sulit, beban kerja fisik dan mental, tugas terlalu berat.

d. Kesalahan yang dikarenakan kurang motivasi

Kesalahan dikarenakan kurangnya motivasi dapat terjadi dikarenakan, antara lain:

1) Dorongan pribadi

Terburu-buru karena ingin cepat selesai, ingin mengambil jalan pintas, ingin merasa nyaman, malas memakai alat pelindung diri, ingin waspada dalam mengambil resiko yang berlebihan.

2) Dorongan lingkungan

Lingkungan fisik, sistem manajemen, contoh: dari pemimpin, dll) (Undang-undang No. 13 tahun, 2003).

e. Kesalahan dikarenakan aturan

Kesalahan yang disebabkan oleh pekerja tidak melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan pada kegiatan tidak sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, misalnya pekerja yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang dibuat.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan suatu kebutuhan, tetapi biasanya pengetahuan saja tidak cukup untuk mengubah perilaku seseorang atau kelompok. Perilaku tidak tiba-tiba berubah sebagai respons terhadap informasi baru, tetapi efek kumulatif dari peningkatan kesadaran berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana fakta menembus sistem kepercayaan, nilai, sikap, kepercayaan, dan akhirnya perilaku (Salim, 2019).

Menurut Jumardi dkk. (2021) pengetahuan merupakan salah satu faktor untuk melakukan perilaku berbahaya, sehingga faktor ini menjadi pemicu perilaku yang menjadi dasar atau motif tindakan karena tradisi atau kebiasaan, kepercayaan, tingkat intelektual dan tingkat sosial ekonomi. Peningkatan pengetahuan akan membawa hasil yang signifikan dalam meningkatkan perilaku, hal ini sesuai menurut Notoatmodjo (2007) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu, terjadi setelah seseorang melakukan proses penginderaan terhadap objek yang diamatinya. Pengetahuan diperlukan untuk menumbuhkan rasa percaya diri, sikap dan

perilaku setiap hari dan dapat diaplikasikan pada situasi yang lain. Namun, ketika pengetahuan yang telah didapat tidak mampu diterapkan karena ada keterbatasan dari dalam diri, maka pekerja akan mengalami stres karenakurangnya pemahan pekerja akan keterbatasan yang dimiliki.

Menurut Notoatmodjo (2010), tingkat pengetahuan mempengaruhi seseorang dalam menerapkan pengetahuannya menjadi sebuah perilaku. Dari tingkat pertama yaitu tahu (*know*), tingkat yang kedua memahami (*comprehention*), tingkat ketiga yaitu aplikasi (*aplication*), tingkatan keempat adalah analisis (*analysis*), tingkat kelima yaitu sintesis (*synthesis*), dan tingkatan terakhir adalah evaluasi (*evaluation*).

Pengetahuan merupakan hasil dari keingintahuan manusia terhadap sesuatu melalui metode dan alat tertentu. Pengetahuan ini memiliki banyak jenis dan karakteristik yang berbeda, ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, ada yang variabel, subjektif dan spesifik, dan ada yang tetap, objektif dan umum. Jenis dan sifat ilmu ini tergantung dari sumber dan bagaimana ilmu itu diperoleh, ada ilmu yang baik dan ada ilmu yang buruk (Darsini dkk., 2019).

Berdasarkan jenis pengetahuan itu sendiri, pengetahuan dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Berdasarkan Obyek (*Object-based*)

Pengetahuan manusia dapat dikelompokkan dalam berbagai macam sesuai dengan metode dan pendekatan yang mau digunakan.

a. Pengetahuan Ilmiah

Semua hasil pemahaman manusia dicapai dengan metode ilmiah. Dalam metodologi ilmiah kita dapat menemukan banyak kriteria dan sistem yang diperlukan untuk pengetahuan. Oleh karena itu, ilmu ini disebut ilmu yang lebih sempurna.

b. Pengetahuan Non Ilmiah

Pengetahuan yang diperoleh dengan metode tidak termasuk dalam kategori ilmiah. Kita sering berbicara tentang pengetahuan pra-ilmiah. Singkatnya, dapat dikatakan bahwa pengetahuan non-ilmiah adalah hasil gabungan dari pemahaman orang tentang suatu hal atau benda tertentu dalam kehidupan sehari-hari, terutama apa yang dihasilkan oleh indera kita terima. Seringkali ada juga kombinasi hasil kognitif emosional dengan hasil berpikir rasional, juga persepsi atau intuisi tentang kekuatan gaib. Dalam hal ini, kita juga mengenal pembagian pengetahuan indrawi (yang berasal dari indra manusia) dan pengetahuan rasional (yang berasal dari akal manusia).

2. Berdasarkan Isi (*Content-Based*)

Berdasarkan isi atau pesan kita dapat membedakan pengetahuan atas beberapa macam yakni tahu bahwa, tahu bagaimana, tahu akan dan tahu mengapa.



a. Tahu Bahwa

Mengetahui informasi tertentu, misalnya mengetahui bahwa sesuatu telah terjadi. Kita tahu bahwa fakta 1 dan fakta 2 sebenarnya benar. Pengetahuan ini juga disebut sebagai pengetahuan teoritis-ilmiah, meskipun tidak mendalam. Informasi ini didasarkan dalam fakta eksklusif yang benar.

b. Tahu Bagaimana

Misalnya cara melakukan sesuatu (pengetahuan). Ini ada hubungannya dengan keterampilan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu. Sering juga disebut dengan pengetahuan praktis, yang harus dipecahkan, diterapkan dan ditindaklanjuti.

c. Tahu Akan

Pengetahuan ini datang langsung dari pengalaman pribadi, juga informasi ini sangat spesifik, berdasarkan identifikasi pribadi langsung dari target. Informasi ini ditandai dengan tingkat objektivitas yang tinggi. Tetapi apa yang diketahui oleh objek juga ditentukan oleh subjek, dan karena itu objek yang sama dapat diketahui oleh dua subjek yang berbeda. Selain itu, berdasarkan pengalamannya terhadap objek, subjek juga mampu melakukan penilaian khusus terhadap objek secara langsung. Keterlibatan pribadi adalah masalah besar di sini. Pengetahuan ini juga bersifat individual, jadi mengacu pada objek yang spesifik atau diketahui secara pribadi.

#### d. Tahu Mengapa

Pengetahuan ini didasarkan pada refleksi, abstraksi, dan interpretasi. Mengetahui mengapa jauh lebih dalam daripada mengetahuinya, karena mengetahui mengapa harus dijelaskan (negosiasi di balik data penting yang ada). Subjek masuk lebih dalam dan kritis mencari informasi yang lebih dalam dengan merenungkan lebih dalam dan mempertimbangkan semua fakta dalam kaitannya satu sama lain. Ini adalah model pengetahuan tertinggi dan paling ilmiah (Suriasumantri, 2007; Kebung, 2011).

### C. Tinjauan Umum Tentang Sikap

Menurut Notoadmodjo (2003) sikap adalah respon yang tidak teramati secara langsung yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek. Sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Sikap bukanlah suatu tindakan melainkan kecenderungan perilaku agar perusahaan dapat mengupayakannya. Tujuannya adalah untuk mengurangi perilaku tidak aman dengan meningkatkan sikap positif karyawan (Ulfa Monalisa dkk., 2022). Menurut Dachmiati (2017) sikap adalah perilaku individu dalam menanggapi situasi atau kondisi dimana individu tersebut ingin melakukan atau tidak melakukan sesuatu, berdasarkan pemahaman kognitif dan emosionalnya.

Ada beberapa faktor internal dan eksternal seperti yang dikemukakan Salim (2019) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terdiri dari

faktor-faktor internal yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri kita yang bersangkutan, seperti rangsangan dari luar yang ditangkap melalui persepsi. Ada proses dimana rangsangan dipilih, rangsangan mana yang diperhatikan, dan rangsangan mana yang dihindari. Pilihan ini ditentukan oleh motif dan kecenderungan orang tersebut. Dengan kecenderungan memilih maka terbentuklah sikap positif, dengan kecenderungan menolak, sikap negatif atau kelompok yang mendukung sikap tersebut. Karenanya, bentuk komunikasi ini berbahaya, sehingga karyawan bertindak lebih hati-hati.

Hal tersebut sesuai dengan teori *Lawrence Green* dimana sikap merupakan faktor prediposisi atau faktor yang mendasari perubahan perilaku pada seseorang. Menurut Rahmawati dkk. (2022) pekerja dengan sikap positif merasa bahwa prosedur dan peraturan kesehatan dan keselamatan kerja dirancang untuk melindungi pekerja dan meningkatkan produktivitas mereka. Sedangkan pekerja dengan sikap negatif merasa bahwa semua prosedur dan peraturan yang diberlakukan hanya untuk kepentingan perusahaan dan menjadi beban bagi karyawan. Akibatnya, pekerja dengan sikap positif cenderung berperilaku aman dan pekerja dengan sikap negatif akan terlibat dalam perilaku berbahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan di tempat kerja.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan K3**

Pengawasan atau controlling adalah suatu kegiatan pengendalian oleh karyawan agar mereka mematuhi aturan organisasi dan dapat bekerja

sesuai rencana. Praktik pemantauan K3 yang baik dapat mengenali perilaku pekerja yang tidak aman. Oleh karena itu, kegiatan pemantauan K3 harus dilakukan secara berkala agar pekerja dapat dengan cepat mengidentifikasi tindakan yang tidak aman dan segera melakukan perbaikan. Salah satu upaya untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah dengan melakukan pengawasan yang ketat oleh berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Uyun dan Widowati, 2022).

Pengawasan di lingkungan kerja dilakukan untuk memantau pekerja agar dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan efektif serta menghindari risiko yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Bangun dan Indriasari, 2021). Menurut Suryanto dan Widajati (2017) pengawasan adalah kegiatan manajemen suatu perusahaan yang bertujuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang diharapkan. Pemantauan dapat dianggap berhasil jika manajer atau supervisor memverifikasi, memeriksa, mengontrol, mengatur, dan mencegah masalah yang mungkin terjadi.

*Lack of control* atau kurangnya kendali dalam teori *Loss of Causation Models* merupakan salah satu faktor penyebab kecelakaan, sehingga untuk mengurangi kerugian perusahaan harus meningkatkan pengawasan K3 (Suryanto dan Widajati, 2017). Sesuai dengan teori *Loss Causation Models*, mengemukakan bahwa penyebab langsung terjadinya kecelakaan adalah tindakan dan kondisi yang tidak selamat. Jika pengawasan tidak dilakukan secara metode, maka penyebab kecelakaan

kerja akan berasal dari individu dan faktor lingkungan kerja akan menjadi penyebab langsung terjadinya kecelakaan kerja (Budiarti dkk., 2019).

Pengawasan yang baik mendorong pekerja untuk berperilaku positif, karena pengawasan mendorong pekerja untuk bekerja dengan baik dan aman. Pekerja yang berada di bawah pengawasan akan merasa takut, sehingga akan timbul rasa ketundukan dalam diri mereka. Pekerja yang lebih mematuhi prosedur kerja yang berlaku dapat mengurangi risiko cedera di tempat kerja. Sebaliknya pengawasan yang kurang baik dapat meningkatkan resiko kecelakaan di tempat kerja karena pekerja merasa tidak diawasi untuk mengerjakan urusannya sendiri dan tidak menghargai proses yang ada, yang pada akhirnya menimbulkan masalah kecelakaan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Green dalam (Notoatmodjo, 2010), mengemukakan bahwa pengawasan adalah salah satu faktor penguat (*reinforcing factors*) yang dapat mendorong atau menghambat seseorang untuk berperilaku. Dalam PP No. 50 Tahun 2012, pengawasan bertujuan dalam memotivasi pekerja bekerja secara benar dan memastikan pekerja tahu bagaimana melakukan pekerjaannya (Presiden RI, 2012) dalam (Budiarti dkk., 2019).

#### **E. Tinjauan Umum Tentang Ketersediaan APD**

Menurut *lawrence green* (1980) dalam (Notoatmodjo, 2010) terdapat faktor yang mempengaruhi perilaku yaitu faktor pendorong ketersediaan APD. Mengenai ketersediaan APD telah diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no. 8 tahun 2010 pasal 2

menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk menyediakan alat perlindungan diri secara cuma-cuma dimana APD yang disediakan harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku diwajibkan pada pekerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja.

Tersedianya infrastruktur yang baik mendukung perilaku aman karyawan dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas K3 diperlukan agar sikap dan persepsi manusia dapat terwujud dalam perilaku. Semakin banyak layanan keselamatan kerja tersedia, semakin rendah kemungkinan kecelakaan kerja. Ketersediaan fasilitas K3 merupakan wujud dari faktor-faktor yang mendukung pembentukan perilaku (Sangaji dkk., 2018). Menurut Edigan dkk. (2019) APD juga merupakan perlengkapan yang harus digunakan pada saat bekerja sesuai dengan tingkat bahaya dan resiko pekerjaan guna menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekitarnya. APD digunakan setelah upaya teknis dan metode kerja aman APD yang digunakan memenuhi persyaratan kenyamanan pemakaian, memberikan perlindungan yang efektif terhadap bahaya.

Selain mempengaruhi pengetahuan, sikap dan tindakan, perilaku manusia juga dapat dipengaruhi oleh ketersediaan alat atau fasilitas yang berkaitan dengan tugasnya. Jika alat atau fasilitas yang tersedia sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, maka alat atau fasilitas tersebut

akan bermanfaat, apalagi jika dapat menghasilkan keuntungan bagi diri mereka sendiri (Nasrulzaman, 2017). Teori H. W. Heinrich menyatakan sebesar 80% kecelakaan kerja disebabkan dari faktor *unsafe action* (tindakan tidak aman) seperti yang sering kita temui di lapangan adalah pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) dan sisa sebesar 20% kecelakaan kerja disebabkan dari faktor *unsafe condition* (kondisi tidak aman).

Peralatan adalah setiap alat yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu. Alat pelindung diri adalah perlengkapan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara cuma-cuma, yang tujuannya melindungi karyawan dari bahaya yang mengarah pada kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (Naiem dkk., 2019). Ketersediaan peralatan pelindung diri ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pemungkin yang ada pada teori perilaku kesehatan *Lawrence Green* (Notoatmodjo, 2005).

#### **F. Tinjauan Umum Tentang Kepatuhan Penggunaan APD**

Ada banyak langkah dan tindakan yang dapat diambil untuk mencegah kecelakaan kerja dan melindungi tenaga kerja. Salah satunya adalah penggunaan alat pelindung diri yang lengkap dan standar. Alat Pelindung Diri, adalah alat yang digunakan untuk melindungi pekerja dari cedera atau penyakit yang mungkin diakibatkan oleh bahan kimia, biologi, fisik, listrik, mekanik, dan bahaya lainnya di tempat kerja. Dapat diartikan bahwa alat pelindung diri adalah alat kerja yang harus digunakan sesuai dengan bahaya pekerjaan guna menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan

orang-orang di sekitarnya. Alat pelindung diri adalah garis pertahanan terakhir untuk melindungi pekerja di tempat kerja (Edigan dkk., 2019).

Namun, yang terjadi di lapangan berbeda. Di lapangan, ketidakpatuhan pekerja dalam penggunaan APD masih sering terjadi, padahal APD memiliki tujuan penting dalam melindungi pekerja. Banyak faktor yang membuat pekerja tidak patuh dalam penggunaan APD, padahal industri sudah menyediakan APD dan memiliki regulasi yang mewajibkan pekerja untuk memakai APD. Maka dari sinilah diperlukan penelitian lebih lanjut terkait aspek-aspek yang dapat dilakukan pekerja saat menggunakan APD. Insiden penyakit akibat kerja dapat diminimalkan dengan mengikuti pekerja dalam penggunaan APD. Hal ini sangat diharapkan dengan adanya peraturan perusahaan yang telah diterima oleh karyawan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja seperti kekacauan organisasi, kerusakan, penyimpangan, klaim, wasiat, cacat dan kematian (Rahman Hakim *and* Febriyanto, 2020).

Berdasarkan teori Domino, penyebab pekerja tidak menggunakan APD yaitu melalui hubungan mata rantai sebab akibat dari beberapa faktor penyebab tersebut adalah lemahnya manajemen dan pengawasannya, sanksi, kurangnya sarana dan prasarana, kecerobohan atau kelalaian dari manusia, serta tindakan manusia yang tidak aman. Menurut Wasty dkk. (2021) kepatuhan penggunaan alat pelindung diri merupakan perilaku yang dapat dipengaruhi oleh kesadaran dan faktor lingkungan. Penggunaan alat pelindung diri merupakan salah satu faktor lingkungan yang dapat



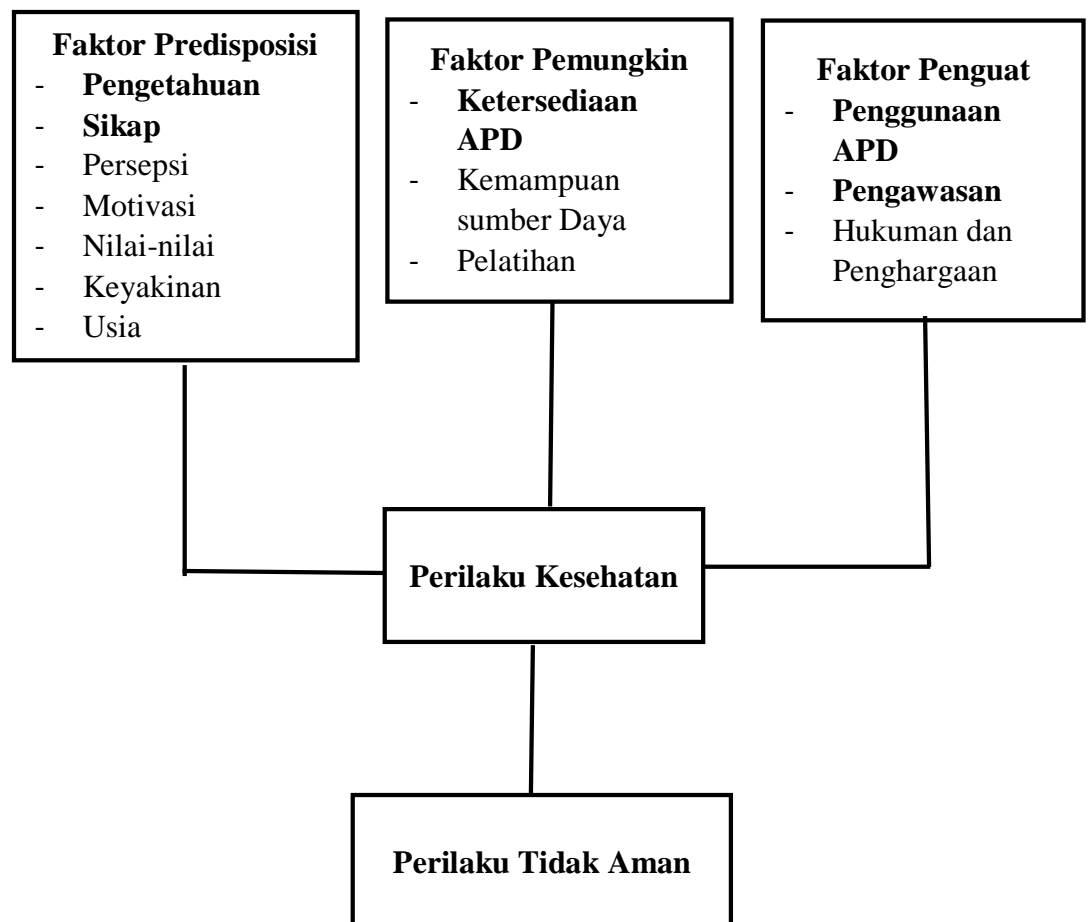
mempengaruhi kepatuhan dalam penggunaan alat pelindung diri, penggunaan alat pelindung diri ini merupakan perilaku yang merepresentasikan keselamatan fisik, untuk mencegah terjadinya kecelakaan industri. Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri berperan penting dalam pencegahan kecelakaan. Pekerja tentu akan meningkatkan risiko kecelakaan kerja jika kepatuhan APD tidak diperhatikan.

Penggunaan APD diatur dalam UU no 1 tahun 1970 pasal 14 yang menyebutkan bahwa pengurus wajib menyediakan secara percuma, semua APD yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja. Meskipun tertulis pada UU No. 1 tahun 1970 pasal 14 yang menghimbau agar para pekerja menggunakan APD saat memasuki tempat kerja, pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang tidak menggunakan APD ketika bekerja (Departemen Hukum dan Perundang-Undangan, 1970). Menurut Sari (2014) penelitian di Petrokimia Gresik mengemukakan bahwa 20,7% tenaga kerja berperilaku terkadang tidak menggunakan APD ketika bekerja.

Alat pelindung diri digunakan sebagai upaya terakhir dalam menghadapi bahaya di tempat kerja dan digunakan di tempat yang kontrol manajerial dan teknik sudah ada. Alat pelindung diri telah terbukti menjadi sarana perlindungan yang paling tepat bagi pekerja di industri kecil di mana penerapan langkah dan program manajemen bahaya tradisional masih

menantang. Kegagalan menggunakan APD dapat membuat pekerja terpapar banyak bahaya dan risiko keselamatan dan kesehatan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan APD memainkan peran penting dalam meminimalkan cedera dan kecelakaan di tempat kerja yang jika tidak akan mengakibatkan penderitaan manusia yang signifikan dan kerugian ekonomi akibat pengurangan produksi dan mengakibatkan kerugian besar, kompensasi medis dan asuransi, dan ketidakhadiran (Balkhyour dkk., 2019)

### G. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

Sumber : Modifikasi Teori Lawrence Green (Notoatmodjo, 2007)