

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINDAKAN TIDAK
AMAN (*UNSAFE ACTION*) PADA PEKERJA BONGKAR MUAT
DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)
CABANG MAKASSAR**

ISMAWATI

K011171007



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

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

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINDAKAN TIDAK
AMAN (*UNSAFE ACTION*) PADA PEKERJA BONGKAR MUAT
DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)
CABANG MAKASSAR**

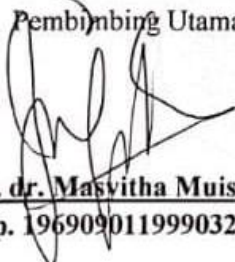
Disusun dan diajukan oleh

**ISMAWATI
K011171007**

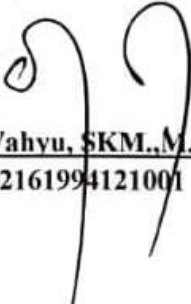
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 3 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama


Dr. dr. Masvitha Muis, MS
Nip. 196909011999032002

Pembimbing Pendamping


Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes
Nip. 197002161994121001

Ketua Program Studi,


Dr. Suriah, SKM, M.Kes
Nip. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

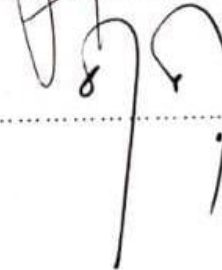
Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa Tanggal 3 Agustus 2021.

Ketua : Dr. dr. Masyitha Muis, MS



(.....)


Sekretaris : Dr. Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes



(.....)

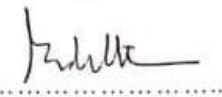
Anggota :

1. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS



(.....)

2. Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc



(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ismawati
NIM : K011171007
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
HP : 08224444355
E-mail : isma.watiisty@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "**Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Bongkar Muat Di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar**" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 9 Agustus 2021

A 10,000 Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text "10000", "METERAN TEMPEL", and the serial number "5310AAJX346057211". The signature is in black ink and appears to be "Ismawati".

Ismawati

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas rahmat dan karunian-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Karena limpahan rahmat-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Pada Pekerja Bongkar Muat Di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar Tahun 2021” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Proses penyusunan skripsi ini tidak luput dari perang orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini, khusus dan teriistimewa penulis menyampaikan dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya untuk Bapak dan Mama atas kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan, limpahan materi yang selalu menyertai setiap langkah penulis dan doa dalam setiap akhir sujudnya, serta kakak-kakakku yang selalu membantu, memberikan dukungan, dan semangat bagi penulis.

Penyusunan skripsi ini bukanlah buah dari hasil kerja keras penulis sendiri. Semangat serta bantuan berbagai pihak yang telah mengantarkan penulis hingga berada dititik ini. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A. selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS, Ph.D selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang selalu siap membimbing, memberikan nasihat, ilmu, motivasi, dan saran serta telah meluangkan waktunya membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc selaku dosen penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku dan Ibu Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Ida Leida Maria, SKM., MKM., M.Sc. PH selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehat, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam akademik dunia perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang

sangat berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.

8. Staff dan pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah membantu dalam segala pengurusan dalam pelaksanaan kuliah selama di Fakultas Kesehatan Masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Kakak Nita selaku staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanahnya dengan baik pada saat pengurusan administratif.
10. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Perseo) Cabang Makassar yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
11. Deputy Manager of Risk Management and Intergration, Bapak I Komang Oka Sudarmawan Diputra, S.E yang selalu menemani membimbing dan membantu penulis selama penelitian.
12. Untuk sahabat dan teman-teman tercinta Sonia, Fauziah AR, Arvina Pebrianti, Rifdah Wardani, Aulianisa Makmur, Widya Nur Wahyuliati, Adinda Maharani Jamil Latief, Mufidah Rostika S. Shahab, Cindy Pegitarian, Andi Rara Aulia, Jihan Ma'rifah, Nurul Khasanah Julianti, Nur Afifah, Umaimah Az-Zahrah. Terima kasih atas waktunya selama ini serta selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Untuk Uni, Hasriyani, Yuli, dan Tina yang turut mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Terima kasih.
14. Teman seperjuangan, FKM UNHAS Angkatan 2017 dan K3 2017 yang memberikan warna kehidupan kampus.
15. Keluarga yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga membuat penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
16. Seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya yang telah banyak memberikan bantuannya dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kepenulisan yang lebih baik agar dapat bermanfaat bagi orang lain sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, Juni 2021

Penulis

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Makassar, Juni 2021

ISMAWATI

“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINDAKAN TIDAK AMAN (*UNSAFE ACTION*) PADA PEKERJA BONGKAR MUAT DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR”
(115 halaman + 13 tabel + 2 gambar + 6 lampiran)

Kecelakaan kerja mengakibatkan merugikan bagi pengusaha, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat, antara lain adalah korban jiwa manusia, hilang atau berkurangnya kesempatan kerja, tenaga terampil, dana yang tertanam dan lain-lain. Penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor, faktor lingkungan dan faktor manusia dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Faktor lingkungan antara lain kebijakan atau peraturan, peralatan kerja, kondisi area kerja dan prosedur kerja mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Faktor manusia (*human factor*) berupa perilaku atau kebiasaan kerja yang tidak aman (*unsafe action*) atau menyimpang dari tata cara kerja yang benar berdasarkan persetujuan bersama sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar pada bulan Mei 2021. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan rancangan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 140 buruh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Analisis data adalah univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square*.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa sebanyak 78 pekerja (55,7%) melakukan tindakan tidak aman dan 62 pekerja (44,7%) yang melakukan tindakan aman. Adapun hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan ($p=0,014$), masa kerja ($p=0,047$) dan sikap ($p=0,030$) dengan tindakan tidak aman pada pekerja bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, serta tidak ada hubungan antara pengawasan ($p=0,252$) dan penggunaan Alat Pelindung Diri ($p=0,204$) dengan tindakan tidak aman pada pekerja bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan untuk melibatkan pekerja mengikuti pelatihan K3 untuk menambah pengetahuan pentingnya K3 di tempat kerja serta lebih memaksimalkan pengawasan agar pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Kata Kunci: Tindakan Tidak Aman, Pekerja Bongkar Muat

SUMMARY

Hasanuddin University
Public Health Faculty
Occupational Health and Safety
Makassar, Juni 2021

ISMAWATI

“FACTORS RELATED UNSAFE ACTION IN LOADING AND UNLOADING WORKERS OF PT. PORT OF INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR”

(115 page + 13 table + 2 pictures + 6 attachments)

Work accidents cause harm to entrepreneurs, workers, government and society, among others are human casualties, lost or reduced job opportunities, skilled workers, invested funds and others. The cause of work accidents is caused by two factors, environmental factors and human factors can cause work accidents. Environmental factors include policies or regulations, work equipment, work area conditions and work procedures regarding the implementation of occupational safety and health (K3). Human factors (human factors) in the form of behavior or work habits that are unsafe (unsafe action) or deviate from the correct work procedures based on mutual agreement, resulting in work accidents.

This study aims to determine the factors related to unsafe actions in loading and unloading workers of PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar Branch in May 2021. The type of research used is observational with a cross sectional design. The sample in this study involved 140 workers. Data collection using questionnaires and observation sheets. Data analysis was univariate and bivariate using Chi-Square statistical test.

Based on the results of the study it was found that as many as 78 workers (55.7%) perform unsafe acts and 62 workers (44.7%) who commit safe action. The results of statistical tests show that there is a relationship between knowledge ($p=0.014$), years of service ($p=0.047$) and attitude ($p=0.030$) with unsafe acts on loading and unloading workers at PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar Branch, and there is no relationship between supervision ($p=0,252$) and the use of Personal Protective Equipment ($p=0,204$) with unsafe acts on loading and unloading workers at PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar Branch.

This study suggests to the company to involve workers in training to increase knowledge of the importance of occupational Health and Safety in the workplace and to maximize supervision so that workers do their work in accordance with Standard Operating Procedures.

Keywords: Unsafe Behavior, Loading and Unloading Workers

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang <i>Unsafe Action</i>	10
B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan.....	17
C. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja.....	19
D. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan.....	20
E. Tinjauan Umum Tentang Sikap Kerja	22
F. Tinjauan Umum Tentang Penggunaan APD.....	25
G. Kerangka Teori.....	26
BAB III KERANGKA KONSEP	
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	27
B. Kerangka Konsep	29
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektivitas	30
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Metode Pengumpulan Data	39

E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Pengolahan Dan Penyajian Data	40
G. Analisis Data	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Lokasi	44
B. Hasil	46
C. Pembahasan.....	59
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Responden	46
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden	47
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Responden	48
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengawasan Responden.....	49
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Kerja Responden.....	49
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Penggunaan APD Responden	50
Tabel 5.8 Hubungan Masa Kerja dengan Tindakan Tidak Aman	51
Tabel 5.9 Hubungan Pengetahuan dengan Tindakan Tidak Aman	52
Tabel 5.10 Hubungan Masa Kerja dengan Tindakan Tidak Aman	53
Tabel 5.11 Hubungan Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman.....	54
Tabel 5.12 Hubungan Sikap Kerja dengan Tindakan Tidak Aman.....	56
Tabel 5.13 Hubungan Penggunaan APD dengan Tindakan Tidak Aman	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	26
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Lembar Observasi

Lampiran 3. Outout Hasil SPSS

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 5. Surat Izin Penenlitian

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atau keselamatan dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja perlu terjamin keselamatannya, sehingga kewajiban dalam menerapkan K3 dalam sebuah instansi ataupun perusahaan hukumnya wajib. Dewan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N) menjelaskan bahwa kecelakaan kerja dapat menyebabkan terjadinya kerugian langsung (*direct lost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect lost*). Kerugian langsung misalnya, jika terjadi kecelakaan maka perusahaan akan mengalami kerugian karena harus mengeluarkan dana pengobatan dan dana perbaikan kerusakan sarana produksi. Kerugian tidak langsung berupa kerugian jam kerja hilang, kerugian produk, kerugian sosial dan menurunnya representasi perusahaan serta kepercayaan konsumen (Pratama, 2015).

Kecelakaan kerja mengakibatkan merugikan bagi pengusaha, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat, antara lain adalah korban jiwa manusia, hilang atau berkurangnya kesempatan kerja, tenaga terampil, dana yang tertanam dan lain-lain. Karena itu dalam setiap usaha perluasan kesempatan kerja, masalah keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapat perhatian sepenuhnya (Silalahi, 1995). Kecelakaan kerja

dalam sebuah instansi ataupun perusahaan sangat perlu dilakukan untuk mencegah menghindari dampak buruk yang ditimbulkan.

Penyebab kecelakaan kerja dapat dijelaskan melalui beberapa teori, salah satunya yaitu teori domino yang dikemukakan oleh Heinrich. Teori ini digunakan secara meluas sebagai salah satu prinsip pencegahan kecelakaan dan pengendalian kerugian. Menurut Heinrich, kecelakaan terjadi melalui hubungan mata rantai sebab akibat dari beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja yang saling berhubungan sehingga dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja (cedera ataupun penyakit akibat kerja / PAK) serta beberapa kerugian lainnya. Terdapat lima faktor dalam teori domino Heinrich yaitu hereditas, kesalahan manusia, sikap, kondisi tidak aman dan kecelakaan kerja serta dampak kerugiannya. Sedangkan menurut teori Lawrence Green (1980) faktor perilaku meliputi faktor predisposisi seperti pengetahuan, sikap dan masa kerja, faktor pemungkin seperti pengawasan dan faktor penguat seperti penggunaan alat pelindung diri.

Data dari *International Labour Organization* (ILO) tahun 2018 menyebutkan bahwa, menurut perkiraan ILO, lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja di dunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (ILO,2018).

Angka kecelakaan kerja di Indonesia dinilai masih tinggi. Hal ini didukung oleh data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang mencatat adanya tren kenaikan angka kecelakaan kerja di Indonesia yang terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), sepanjang tahun 2018 lalu telah terjadi 157.313 kasus kecelakaan kerja, atau meningkat dibandingkan kasus kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2017 sebesar 123 ribu kasus. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. BPJS Ketenagakerjaan sendiri sepanjang tahun 2018 telah membayarkan klaim kecelakaan kerja dengan nilai mencapai Rp 1,09 triliun. Angka ini meningkat dibandingkan tahun 2017 yang nilai klaimnya hanya Rp 971 miliar serta tahun 2016 yang hanya sebesar Rp 792 miliar.

Berbagai macam faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja, seperti pengawasan terhadap pekerja, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai, dan juga pemakaian alat pelindung diri. Menurut Dodoo dan Hosam (2019) sebagian besar kecelakaan dan cedera yang berasal dari tempat kerja dikaitkan dengan tindakan pekerja yang tidak aman. *Unsafe action* berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan menyebabkan kegiatan bongkar muat menjadi terhenti, serta dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Suma'mur (2009), faktor lingkungan dan faktor manusia dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Faktor lingkungan antara lain kebijakan atau peraturan, peralatan kerja, kondisi area kerja dan prosedur kerja mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Faktor manusia (*human factor*) berupa perilaku atau kebiasaan kerja yang tidak aman (*unsafe action*). *Unsafe action* yang sering dijumpai di tempat kerja antara lain tidak memakai alat pelindung diri dan tidak mematuhi prosedur kerja, seperti menjalankan peralatan atau mesin tanpa wewenang, mengabaikan peringatan dan keamanan.

Faktor personal atau kesalahan manusia (*human error*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya tindakan tidak aman (*unsafe action*). Faktor tersebut antara lain tingkat pengetahuan, kesadaran, pendidikan, pengalaman, pelatihan, kepribadian, beban fisik, usia, kelelahan kerja, motivasi, tekanan kerja, kepuasan kerja dan kesalahan dalam *manual handling* seperti mengangkat (*lifting*), menarik (*pulling*), mendorong (*pushing*), menumpuk (*stacking*), menahan (*holding*), membawa (*carrying*), meluncurkan (*sliding*) dan menggelindingkan (*wheeling*) yang tidak sesuai pada saat bekerja sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Faktor selanjutnya merupakan faktor pekerjaan yang terdiri dari faktor pengawasan, *engineering*, proses pembelian, proses perawatan dan pemeliharaan, ketersediaan peralatan dan perkakas, standar operasional kerja.

Unsafe action dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku tenaga kerja yang tidak sesuai dengan prosedur kerja atau menyimpang dari prinsip

keselamatan kerja. *Unsafe action* dapat berisiko untuk timbulnya suatu masalah (Sirait, 2011). Menurut Fogarty (2017) tindakan tidak aman merupakan konsekuensi dari pelanggaran prosedur standar pekerja, yang juga merupakan cerminan dari kelemahan system.

Menurut Heinrich, 88% tindakan tidak aman (*unsafe action*) berkontribusi terhadap kecelakaan kerja, 10% disebabkan oleh kondisi tidak aman (*unsafe conditions*) dan 2% adalah *anavoidable* (hal yang tidak dapat di hindari). Dengan demikian, *accident* (kecelakaan) lebih banyak disebabkan oleh *human error* yang meliputi faktor umur, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, pelatihan yang pernah di ikuti, serta penggunaan APD yang benar saat bekerja (Annisa, 2019).

Unsafe action dalam suatu proses pekerjaan dapat ditekan dengan pembentukan program K3 oleh perusahaan. Program K3 dapat membentuk Perilaku aman pada pekerja. Perilaku aman dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja. Perilaku aman mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku aman juga mampu menunjukkan nilai, keyakinan dan sikap terhadap keselamatan pekerja (Suma'mur, 2009).

PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar atau yang sering disebut dengan PT Pelindo IV adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa pelabuhan dan non-kepelabuhan (penunjang) yang terintegrasi dengan mengarah pada kepuasan dan loyalitas pelanggan dibidang penyelenggaraan dan perusahaan jasa kepelabuhan, serta memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perseroan. PT.

Pelabuhan Indonesia IV beroperasi di Indonesia bagian timur yang tersebar di 11 Provinsi dan berkantor pusat di Makassar, dengan wilayah operasional terdiri dari 17 pelabuhan cabang, 3 anak perusahaan dan 1 afiliasi (Profil Perusahaan Pelindo IV Makassar, 2019).

Menurut Ramisdar (2019) Berdasarkan dari tingginya insiden kecelakaan pada kegiatan bongkar muat ditemukan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV tahun 2016 telah terjadi insiden sebanyak 17 kali sedangkan pada tahun 2017 sebanyak 25 kasus. Adapun pada saat dilakukan observasi awal di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar ditemukan masih banyak buruh bongkar muat yang melakukan tindakan tidak aman (*unsafe action*) seperti, tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja, merokok di area kerja, tidur diskitar gudang, beristirahat di tepi dermaga dan juga di bawah alat berat atau di samping armada transformasi, serta menggunakan peralatan kerja yang tidak sesuai dan tidak berhati-hati pada saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dianggap perlu dilakukan penelitian mengenai faktor apa saja yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

B. Rumusan Masalah

Bardasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas maka didapatkan permasalahan penelitian yakni, faktor apa saja berhubungan dengan tindakan

tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara pengawasan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara sikap kerja dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

- e. Untuk mengetahui hubungan antara penggunaan APD dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi, sumber kajian ilmiah, media promosi serta bahan bacaan demi menambah wawasan ilmu dalam melakukan tindakan aman dan sebagai sarana atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai bidang ini.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pada pekerja bongkar muat PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar mengenai cara kerja yang aman dan pengetahuan tentang pentingnya melakukan tindakan aman untuk mencegah kejadian kecelakaan kerja, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi tindakan tidak aman secara nyata dan sebagai sarana menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah serta dapat digunakan sebagai sarana dalam

mengembangkan ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan serta pengetahuan dalam bidang Kesehatan Masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang *Unsafe Action*

1. Definisi *Unsafe Action*

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang dapat membahayakan pekerja itu sendiri maupun orang lain yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan yang dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD), tidak mengikuti prosedur kerja, tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja dan bekerja tidak hati-hati, dimana dari setiap 300 tindakan tidak aman, akan terjadi 1 (satu) kali kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan hari kerja (Istih dkk., 2017).

Ada banyak pendapat yang menjelaskan tentang definisi dari perilaku tidak aman. Shiddiq dkk. (2013) berpendapat bahwa perilaku tidak aman merupakan salah satu hal penyebab terjadinya kecelakaan kerja akibat kelalaian pekerja saat bekerja. Pratama (2015) mengatakan bahwa *unsafe action* adalah tindakan yang dilakukan pada saat bekerja yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman adalah salah satu alasan utama yang menyebabkan kecelakaan (Askhary, 2017). Perilaku yang dilakukan oleh para pekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan sehingga merugikan perusahaan dan juga pekerja itu sendiri (Maulidhasari dkk., 2011).

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) merupakan tindakan atau perbuatan berbahaya yang berasal dari pekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor internal seperti sikap dan tingkah laku yang tidak aman, kurang pengetahuan dan keterampilan, kecacatan pada tubuh, kelesuan serta kelelahan. Kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa unsur seperti manusia, material, manajemen, mesin, dan lingkungan ditinjau dari segi keselamatan kerja (Irzal, 2016). Menurut Suma'mur (2013), perilaku tidak aman (*unsafe action*) berupa tindakan seperti bekerja tidak sesuai prosedur, tidak memakai APD, sikap kerja yang tidak aman, bekerja sambil bergurau, bekerja di dekat alat yang sedang beroperasi meletakkan barang atau alat kerja yang tidak benar, kebosanan, kelelahan dan lain-lain.

Unsafe act (tindakan tidak aman) menurut Murthi dan Yuri (2009) adalah suatu tindakan seseorang yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dan dapat mengakibatkan bahaya bagi dirinya sendiri, orang lain, maupun peralatan yang ada di sekitarnya. *Unsafe act* adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Silalahi, 1995). Sedangkan menurut Mason (1997) menggambarkan tindakan tidak aman sebagai kemungkinan individu untuk tidak mengikuti standar aturan keselamatan, prosedur, instruksi, dan kriteria khusus untuk pekerjaan yang diberlakukan organisasi.

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang

benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, seperti: tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas, kurang atau tidak menggunakan perlengkapan perlindungan diri, kegagalan dalam menyelamatkan peralatan, dan lain sebagainya (Syamtinningrum, 2017).

Menurut Silalahi B. dan Silalahi R. (1995) perilaku berbahaya identik dengan istilah perbuatan berbahaya yang merupakan terjemahan dari *unsafe act*, contohnya, kegiatan yang tidak sah, kegiatan dengan kecepatan berbahaya, mengambil posisi kerja atau sikap kerja yang tidak selamat. Perilaku manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mengurangi dan mengendalikan risiko, bahaya dan kecelakaan di tempat kerja (Nasyrah, 2015).

Dari beberapa definisi ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak aman adalah tindakan dalam bekerja yang sangat berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja karena gagal mengikuti prosedur kerja yang didukung dengan ketidakmampuan mengenali dan memutuskan menghindari bahaya secara benar.

2. Jenis-Jenis *Unsafe Action*

Menurut Pratiwi (2012), yang mengutip pendapat Bird and Germain bahwa jenis-jenis tindakan tidak aman (*unsafe action*) terdiri dari:

- a. Mengoperasikan peralatan tanpa otoritas.
- b. Gagal untuk mengingatkan.
- c. Gagal untuk mengamankan.

- d. Pengoperasian dengan kecepatan yang tidak sesuai.
- e. Membuat peralatan *safety* menjadi tidak beroperasi.
- f. Memindahkan peralatan *safety*.
- g. Menggunakan peralatan yang rusak.
- h. Menggunakan peralatan secara tidak benar.
- i. Tidak menggunakan alat pelindung diri.
- j. Loading barang yang salah.
- k. Penempatan barang yang salah.
- l. Pengangkatan yang salah.
- m. Memperbaiki peralatan pada saat beroperasi.

Menurut Kavianian dalam Winarsunu (2008) yang termasuk perilaku tidak aman adalah sebagai berikut:

- a. Tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas. Semua peralatan harus dioperasikan oleh seseorang yang mempunyai kewenangan dan mengenal baik bahaya dan prosedur pengoperasiannya.
- b. Kurang menggunakan perlengkapan pelindung diri.
- c. Kegagalan dalam menyelamatkan peralatan.
- d. Bekerja dengan kecepatan bahaya.
- e. Kegagalan pada peringatan.
- f. Menghindari atau memindahkan peralatan keselamatan kerja.
- g. Menggunakan peralatan tidak layak.
- h. Menggunakan peralatan tertentu untuk tujuan lain yang menyimpang.

- i. Bekerja di tempat berbahaya tanpa perlindungan dan peringatan yang tepat.
- j. Memperbaiki peralatan secara salah.
- k. Bekerja dengan kasar.
- l. Menggunakan pakaian yang tidak aman.
- m. Mengambil posisi kerja yang tidak selamat.

3. Penyebab *Unsafe Action*

Seringkali jika terjadi kecelakaan dituding karena kesalahan manusia seperti tidak hati-hati, meletakkan alat atau bahan tidak sesuai pada tempatnya, dan tindakan tidak aman lainnya. Tindakan tidak aman dari seorang manusia timbul 3 faktor yaitu:

- b. Seseorang melakukan tindakan tidak aman karena tidak tahu. Yang bersangkutan tidak mengetahui tentang bahaya, peraturan atau cara kerja yang aman sehingga melakukan kesalahan dalam menjalankan aktivitasnya yang berakhir dengan kecelakaan.
- c. Faktor kedua karena tidak mampu yang berkaitan dengan kapasitas atau kompetensi dalam menjalankan pekerjaan. Yang bersangkutan telah mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, namun kemampuan yang berkaitan dengan fisik, teknis, dan non teknis tidak mendukung.
- d. Faktor ke tiga karena tidak mau. Yang bersangkutan telah mengetahui dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan

benar. Namun yang bersangkutan tidak mau melakukannya sesuai prosedur sehingga terjadi kecelakaan.

Faktor ini berkaitan dengan perilaku dan kepedulian tentang K3. Ketiga faktor tersebut yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), kompetensi (*skill*), dan perilaku (*attitude*) merupakan persyaratan utama untuk bekerja dengan aman dan selamat. Karena itu, OHSAS 18001, menepatkan elemen ini sebagai salah satu persyaratan keberhasilan penerapan K3 dalam organisasi (Askhary, 2017). Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan adalah perilaku tidak aman. Perilaku tidak aman dapat disebabkan oleh 3 faktor yaitu faktor predisposisi (umur, masa kerja, pendidikan, pengetahuan dan sikap), faktor pendukung (pelatihan K3 dan ketersediaan fasilitas K3), faktor pendorong yaitu berupa pengawasan (Sangaji, dkk, 2018).

4. Akibat yang Ditimbulkan Dari *Unsafe Action*

Akibat yang ditimbulkan *unsafe action* adalah terjadinya kecelakaan kerja. Adapun *unsafe action* yang mengakibatkan kecelakaan kerja antar lain:

- a. Tidak hati-hati
- b. Tidak mematuhi peraturan
- c. Tidak mengikuti standar prosedur kerja
- d. Tidak memakai alat pelindung diri
- e. Kondisi badan yang lemah

Menurut Waruwu, dkk, 2016 “Kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian”. Berikut kerugian-kerugian kecelakaan kerja (Ramhan, 2020):

- a. Kerusakan, kerugian yang berdampak pada peralatan atau mesin yang digunakan dalam bekerja.
- b. Kekacauan organisasi, merupakan kerugian yang berdampak karena keterlambatan proses, pergantian alat atau tenaga kerja baru.
- c. Keluhan dan kesedihan.
- d. Kelainan dan cacat, merupakan kerugian yang diderita tenaga kerja secara fisik.
- e. Kematian, merupakan kerugian yang menduduki posisi terpuncak terhadap fisik dan psikis pekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dimana hal ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yang terdiri dari indra penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa, dan peraba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh dari mata dan telinga (Notoatmodjo, 2012).

Pengetahuan berkaitan erat dengan pendidikan, dimana dengan adanya pendidikan yang tinggi diharapkan meningkatkan pengetahuan. Akan tetapi, seseorang dengan pendidikan yang rendah tidak menandakan bahwa pengetahuan yang dimilikinya juga rendah. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan tidak hanya dapat diperoleh dari pendidikan formal saja

akan tetapi pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan non formal juga. Pengetahuan dalam hal ini adalah pengetahuan dalam bidang K3 yang meliputi pengetahuan akan dasar K3, kebijakan-kebijakan K3, dan segala hal yang berhubungan dengan K3 baik yang didapat melalui buku pedoman K3, sosialisasi dari perusahaan, dan dari media masa. Pengetahuan seseorang tentang sesuatu obyek mengandung aspek positif dan aspek negatif.

Pengetahuan yang kurang akan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja menyebabkan seseorang sulit untuk mengetahui potensi bahaya yang ada di sekitarnya, sehingga sulit untuk menentukan tindakan dalam mengendalikan potensi bahaya tersebut. Oleh sebab itu seseorang akan menjadi kurang waspada terhadap risiko yang dapat timbul dari perilakunya selama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku tidak aman lebih banyak ditemukan pada responden dengan pengetahuan kurang baik sebesar 62,5%, dibandingkan dengan responden dengan pengetahuan baik sebesar 29,2% (Sangaji, dkk, 2018).

Menurut Noorce, dkk (2017) yang juga menjelaskan dalam penelitian yang dilakukan bahwa komunikasi yang terjalin secara baik antara pekerja dan atasan meningkatkan pengetahuan pekerja dan mendukung pengurangan tindakan yang tidak aman di tempat kerja.

Aspek positif dan aspek negatif ini akan berperan dalam penentuan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif dan obyek yang diketahui maka semakin menimbulkan sikap positif terhadap obyek tertentu. Pengetahuan yang kurang mengenai adanya risiko, bahaya, dan kecelakaan di

tempat kerja akan mengakibatkan pekerja bersikap acuh serta memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan yang tidak aman dan merugikan keselamatan dirinya (Sudrajat, 2017). Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner terhadap responden (Notoatmodjo, 2012).

Pengetahuan merupakan salah satu faktor manusia terkait penyebab dasar terjadinya kecelakaan kerja. Pengetahuan merupakan landasan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan. Selain melalui pendidikan formal, pengetahuan dapat diperoleh melalui cara coba-coba, pengalaman sendiri, maupun pengalaman orang lain. Contoh pengetahuan didapat melalui pengalaman adalah ketika pekerja pernah mengalami kecelakaan akibat memperbaiki mesin yang sedang menyala, maka pekerja tersebut akan belajar bahwa sebaiknya memperbaiki mesin dilakukan dalam keadaan mesin tersebut sedang tidak beroperasi (Kristianti dan Abdul, 2018).

C. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja

Masa kerja adalah lama seseorang bekerja dihitung dari pertama masuk hingga saat penelitian berlangsung. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin lama terkena paparan ditempat kerja sehingga semakin tinggi resiko terjadinya penyakit akibat kerja (Septiawan dalam Agung, 2017).

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah masa kerja. Masa kerja merupakan merupakan panjangnya waktu bekerja dihitung mulai pertama kali masuk kerja hingga dilakukannya penelitian. Masa kerja menunjukkan suatu masa berlangsungnya kegiatan seseorang dalam waktu

tertentu. Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik positif maupun negatif. Memberikan pengaruh positif apabila semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut (Arifin, 2018).

Seiring dengan bertambahnya umur maka pengalaman seseorang mengenai bahaya di tempat kerja akan semakin baik, sehingga pada pekerja dengan masa kerja yang lama akan lebih mengenal titik-titik bahaya dan dapat semakin meminimalkan terjadinya kesalahan (Sangaji, dkk, 2018). Masa kerja berkaitan dengan pengalaman seseorang selama menjalankan pekerjaannya, pekerja yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan dan memahami pekerjaannya.

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu (Suma'mur, 2013):

1. Masa kerja lama lebih dari atau sama dengan 5 tahun.
2. Masa kerja baru kurang dari 5 tahun.

D. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang rutin dilakukan secara observasional oleh suatu tim/ komite yang ditunjuk. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Agar

pengawasan berhasil maka manajer harus melakukan kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengendalian dan berbagai tindakan yang sejenis (Sarwoto,1991).

Pengawasan berfungsi untuk memastikan kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik, kegiatan pengawasan bertujuan mempromosikan dan memastikan kepatuhan kepada peraturan dan system yang berlaku disemua tempat kerja, seperti dalam pengawasan penggunaan APD dan aspek lain yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO, 2013).

Menurut Hon, dkk (2010) Sebagian besar pengawasan dilapangan hanya sekedar mengawasi tanpa memberi kontribusi kepada pekerja untuk peningkatan perilaku yang aman pada pekerja konstruksi. Padahal, perilaku seorang pengawas sangat berpengaruh kepada perilaku bahawahannya. Menurut Cooper (2001) komunikasi dapat berlangsung secara satu arah, dua arah, di antara pengawas dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, pengawas dengan direktur, atau departemen dengan departemen dengan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak.

Pengawasan dilakukan dengan cara mengarahkan pekerja, terdiri dari pemberian tugas, penyediaan instruksi, pemberian pelatihan dan nasihat kepada pekerja termasuk mendengarkan dan memberikan solusi terhadap hal yang berhubungan dengan pekerjaan serta menanggapi keluhan pekerja. Hal yang diidentifikasi saat melakukan pengawasan terhadap kegiatan pekerja yang tidak aman menurut (Qadriani ,2017), yaitu:

1. Cara kerja yang salah.
2. Penggunaan alat yang tidak aman.
3. Kesalahan dalam menggunakan APD.
4. Memastikan apakah pekerja mengikuti peraturan yang ada.
5. Posisi atau sikap tubuh yang salah ketika bekerja.

Pengawasan terbagi menjadi 2 teknik, antara lain pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kegiatan yang sedang berjalan. Sedangkan, pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan melalui laporan yang dilaporkan oleh bawahan. Pengamatan dilakukan secara langsung dan berkala kemudian apabila ditemukan masalah, segera beri petunjuk dan solusi untuk mengatasinya.

Pengawasan dapat diukur dengan melakukan wawancara atau dengan membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan yang dijawab oleh responden, selanjutnya dilakukan penilaian atau skoring pada masing-masing pertanyaan. Penilaian tingkat pengawasan terbagi dalam dua kategori, yaitu rendah jika skor \leq mean dan tinggi : jika skor $>$ mean (Suma'mur, 2013).

E. Tinjauan Umum Tentang Sikap Kerja

Menurut Notoatmodjo (2012), sikap merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap adanya suatu stimulan. Sikap merupakan hasil dari proses sosialisasi dimana seseorang akan memberikan reaksi sesuai dengan rangsangan yang diterimanya. Proses pembentukan sikap melalui kontak sosial terus menerus antara individu dengan individu-individu lain di

sekitarnya. Oleh karena itu, pembentukan sikap tidak dapat terjadi begitu saja, melainkan melalui proses tertentu.

Sikap kerja adalah posisi tubuh manusia secara keseluruhan. Pada saat bekerja posisi tubuh (sikap) tiap pekerja berbeda yaitu sikap kerja yang merupakan posisi tubuh pada saat pekerja melakukan aktivitasnya. Tubuh adalah keseluruhan jasad manusia yang kelihatan dari ujung rambut sampai ujung kaki.

Sikap pekerja dapat terbentuk dari pemahaman ataupun pengetahuannya mengenai perilaku tidak aman. Pengetahuan yang kurang baik, akan membentuk pemikiran yang kurang baik, kemudian pemikiran yang kurang baik akan membentuk sikap yang kurang baik juga. Sikap yang kurang baik akan tidak menerapkan perilaku aman dalam bekerja. Selain itu untuk mewujudkan sikap menjadi suatu perilaku atau tindakan maka diperlukan faktor pendukung seperti fasilitas dan lainnya. Sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan (*over behavior*). Untuk mewujudkan sikap menjadi suatu perbuatan nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, antara lain adalah fasilitas atau sarana dan prasarana (Sangaji, dkk, 2018).

Meskipun telah banyak mesin yang digunakan pada berbagai industri untuk mengerjakan tugas pemindahan, namun jarang terjadi otomasi sempurna di dalam industri. Disamping itu, adanya pertimbangan ekonomis seperti tingginya harga mesin otomasi atau juga situasi praktis yang hanya memerlukan peralatan sederhana. Sebagai konsekuensinya adalah melakukan

kegiatan manual di berbagai tempat kerja. Bentuk kegiatan manual yang dominan dalam industri adalah manual material handling (Ariani, 2009).

Aktivitas *manual handling* merupakan aktivitas memindahkan beban oleh tubuh secara manual dalam rentang waktu tertentu. *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) dalam Suhardi (2008) mengklasifikasikan kegiatan manual material *handling* menjadi lima, yaitu :

1. Mengangkat /menurunkan (*lifting/lowering*)

Mengangkat adalah kegiatan memindahkan barang ke tempat yang lebih tinggi yang masih dapat dijangkau oleh tangan. Kegiatan lainnya adalah menurunkan barang.

2. Mendorong / menarik (*pushing/pulling*)

Kegiatan mendorong adalah kegiatan menekan berlawanan arah tubuh dengan usaha yang bertujuan untuk memindahkan objek. Kegiatan menarik kebalikan dari mendorong.

3. Memutar (*twisting*)

Kegiatan memutar merupakan gerakan memutar tubuh bagian atas ke satu atau dua sisi, sementara tubuh bagian bawah berada dalam posisi tetap. Kegiatan memutar ini dapat dilakukan dalam keadaan tubuh yang diam.

4. Membawa (*carrying*)

Kegiatan membawa merupakan kegiatan memegang atau mengambil barang dan memindahkannya. Berat benda menjadi berat total pekerja.

5. Menahan (*holding*)

Kegiatan menahan merupakan kegiatan memegang objek saat tubuh berada dalam posisi diam (statis). Dalam rangka menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat maka perlu adanya suatu batasan.

Ada beberapa faktor internal dan eksternal seperti yang dikemukakan Ma'at dalam Halimah (2010) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terdiri faktor internal yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri yang bersangkutan, seperti selektifitas rangsangan dari luar yang ditangkap melalui persepsi. Ada proses-proses memilih rangsangan, rangsangan mana yang akan dideketi dan rangsangan mana yang akan dijauhi. Pilihan ini ditentukan oleh motif-motif dan kecenderungan yang berasal dari diri seseorang. kecenderungan memilih maka akan terbentuk sikap positif sebaliknya terbentuk sikap negatif bila kecenderungan menolak. Oleh karena itu bentuk komunikasi adanya bahaya sangat diperlukan sehingga pekerja pekerja akan lebih berhati-hati dalam bertindak (Salim, 2019).

Beberapa masalah berkenaan dengan sikap kerja yang sering sikap kerja yang sering terjadi sebagai berikut:

1. Hindari kepala dan leher yang mendongak
2. Hindari tungkai yang menaik
3. Hindari tangkai kaki pada posisi terangkat
4. Hindari sikap memutar atau asimetris
5. Sediakan sandaran bangku yang cukup di setiap bangku

F. Tinjauan Umum Tentang Penggunaan APD

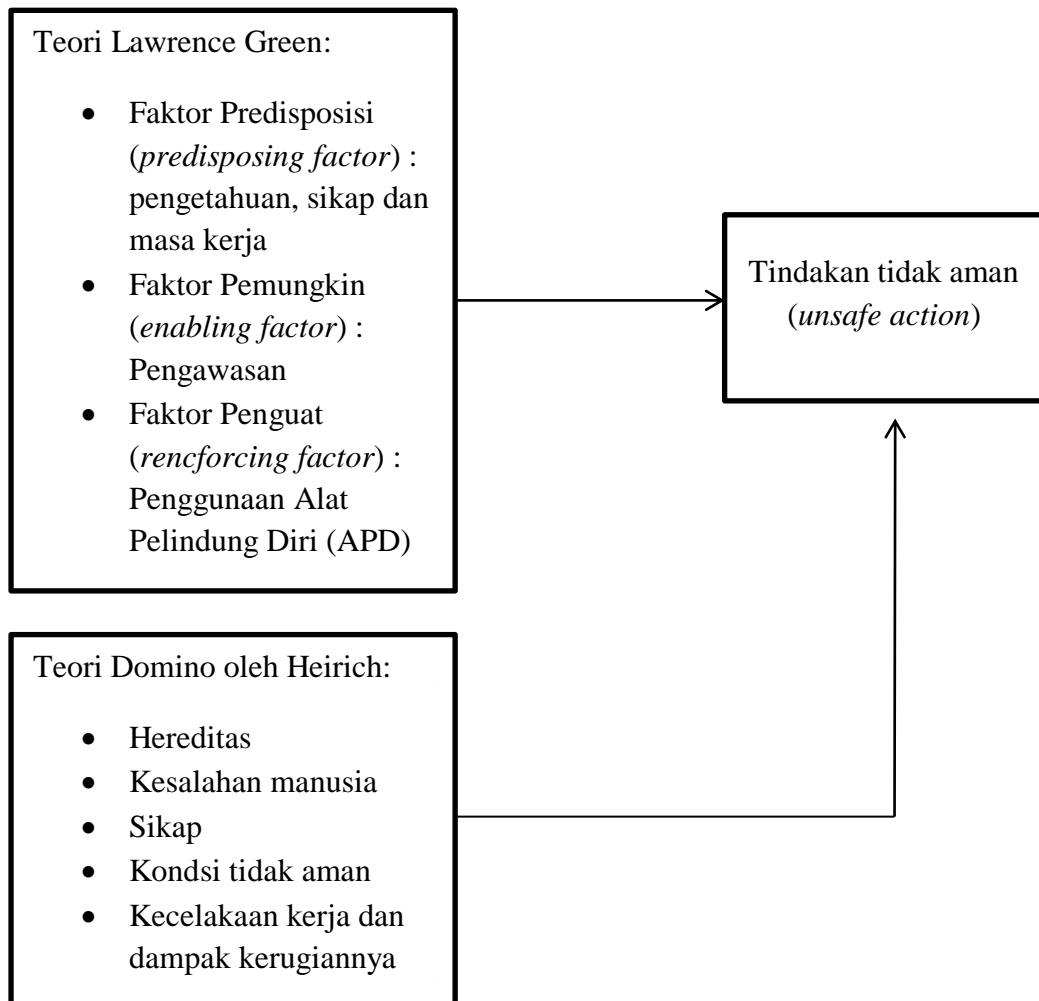
Penggunaan APD merupakan alternatif pilihan ketika pengendalian mesin menjadi sulit dan kurang efektif. Penggunaan APD tergantung bagaimana keadaan bahaya yang terdapat di tempat bekerja dan di lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja dan sakit akibat kerja dapat dikurangi melalui cara pekerja taat dalam menggunakan APD. Hal ini diharapkan peraturan yang telah disepakati perusahaan dapat dipatuhi oleh pekerja guna mengurangi risiko kecelakaan kerja. Pekerja yang tidak patuh dalam menggunakan APD dapat mengalami kecelakaan dalam bekerja maupun penyakit akibat bekerja seperti kekacauan organisasi, kerusakan, kelainan, keluhan, kesedihan, cacat dan kematian (Solekhah, 2018).

Alat Pelindung Diri (APD) berperan penting terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produksi, terhentinya proses produksi, kerusakan lingkungan, dan akhirnya akan merugikan semua pihak serta berdampak kepada perekonomian nasional (Gunawan, 2016).

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan suatu perangkat yang digunakan oleh pekerja demi melindungi dirinya dari potensi bahaya serta kecelakaan kerja yang kemungkinan dapat terjadi di tempat kerja. Walaupun upaya ini berada pada tingkat pencegahan terakhir, namun penerapan alat pelindung diri ini sangat dianjurkan. Salah satu bentuk perlindungan pekerja terhadap

kecelakaan kerja adalah digunakannya Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja (Mahendra, 2015).

G. Kerangka Teori



Sumber: Teori Lawrence Green (1980) dalam Notoamodjo (2007) hal. 139 dan Teori Domino oleh Heirich (1931) dalam Sultan (2019) hal. 23