

SKRIPSI

**DETERMINAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA KARYAWAN
PT.PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI
DAN GARDU INDUK JENEPONTO**

SONIA

K011171018



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**DETERMINAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI
DAN GARDU INDUK JENEPONTO**

Disusun dan diajukan oleh

**SONIA
K011171018**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 10 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D
Nip. 195804041989031001


Awaluddin, SKM, M.Kes
Nip. 197103251999031002

Ketua Program Studi,

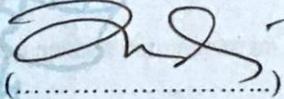



Dr. Sarah, SKM, M.Kes
Nip. 197405202002122001

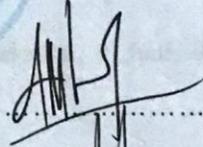
PENGESAHAN TIM PENGUJI

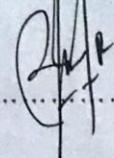
Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin
Tanggal 10 Juni 2021.

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

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

Anggota :

1. **A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes,**  (.....)

2. **Nasrah, SKM., M.Kes**  (.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sonia
NIM : K011171018
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Hp : 085346339757
E-mail : sonia10.nhia@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel “**DETERMINAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK JENEPONTO**” benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 10 Juni 2021



Sonia

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah. 'amma ba'ad.

Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Determinan Perilaku Tidak Aman pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jenepono” dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka kesempatan ini, terkhusus dan teristimewa 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 dan Adikku tersayang yang selalu mendoakan, memberi dukungan dan semangat bagi penulis. Saya bersyukur mempunyai kalian. Terimakasih Ya Allah, engkau telah memberikan nikmat karunia yang begitu indah karena telah menghadirkan mereka dalam kehidupanku, hingga kudapat mengenal akan keAgungan cintaMu.

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

1. Bapak Prof. Sukri Palluturi, SKM., M.Kes., M.sc.PH.,Ph.D selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam akademik dunia perkuliahan di FKM Unhas.
2. Bapak dr. M Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku pembimbing I dan Bapak Awaluddin S.KM.,M.Kes.,selaku pembimbing II, yang selalu siap memberikan bimbingan, nasihat, ilmu, motivasi, dan saran-saran dan telah meluangkan waktunya membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Nasrah, S.KM., M.Kes selaku dosen penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku dan Ibu A. Muflihah Darwis, S.KM., M.Kes yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Yahya Thamrin, S.KM, M.Kes, MOHS, Ph.D selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Prof Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A selaku rektor Unhas dan Bapak Dr. Aminuddin Syam, S.KM., M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Faklutas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

6. 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 ini
7. Staff dan pegawai di FKM Unhas yang telah membantu dalam seluruh pengurusan dalam pelaksanaan kuliah selama di FKM Unhas baik secara langsung maupun tidak langsung
8. Kakak Nita selaku staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanahnya dengan baik pada saat pengurusan administratif
9. Pimpinan perusahaan dan Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar dan Unit Layanan Transmisi dan Gardu induk Jeneponto yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
10. Bapak Supardin selaku Manager ULTG Jeneponto yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data dan memberikan izin penelitian.
11. Pak Alam selaku *Supervisor* K3 selama magang dan meneliti serta kakak-kakak ULTG Jeneponto yang memberikan pengalaman terbaik serta arahan dan dukungannya.
12. Muh Nur wahyu Buhari Gaffar *Support System* terbaik yang siap sedia direpotkan dan selalu sabar menghadapi Nia.
13. Ahmad pendengar setia sekaligus senior yang senang tiasa selalu merangkul dan saling membantu, juga saling menyemangati dalam segala hal

14. Kakak Mega perempuan baik dan rendah hati senior ter *the best* yang siap sedia memberikan pertolongan dan selalu menjawab semua pertanyaan Nia.
15. Ismawati, Cindy, Vina, ifa, rara, jihan, dan fidah sahabat terbaik di garda terdepan yang siap sedia direpotkan dan siap sedia selalu membantu, memberikan semangat, dukungan dan kasih sayang.
16. Usy, Aul, Ripu, WIwi, Dinda, Nani, Ayu, Nirma, Vira dan Milda sobat perjuangan skripsi yang tiada henti menghibur serta memberikan kontribusinya ketika penulis kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman seperjuangan, FKM Unhas angkatan 2017 (REWA) yang memberikan warna kehidupan kampus.
18. 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, Mei 2021

Penulis

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Mei 2021

SONIA

**“DETERMINAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN
TRANSMISI DAN GARDU INDUK JENEPONTO”**

(xii + 82 Halaman + 16 Tabel + 2 Gambar + 5 Lampiran)

Timbulnya kecelakaan kerja menjadi masalah utama di perusahaan, secara umum kecelakaan kerja dapat terjadi disebabkan oleh dua hal yaitu kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan perilaku tidak aman (*unsafe action*). Menurut Heinrich kecelakaan industri secara umum disebabkan oleh 88% tindakan tidak aman dan 10% kondisi yang berbahaya, serta 2% tak terhindarkan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan rancangan *cross sectional study* dengan sampel sebanyak 97 karyawan yang didapatkan melalui teknik pengambilan sampel secara *total random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021 di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto. Uji yang digunakan adalah uji *Regresi Logistik Sederhana* dan *Regresi Logistik Berganda*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap $p = 0.001$, motivasi $p = 0.029$, kepatuhan menggunakan APD $p = 0,040$ terhadap perilaku tidak aman dan tidak ada pengaruh pengetahuan $p = 0,313$, pengawasan $p = 0.450$, ketersediaan APD $p = 0,365$ terhadap perilaku tidak aman. Serta sikap OR Exp(B)=0,296 yang paling berpengaruh terhadap perilaku tidak aman.

Determinan perilaku tidak aman yang berpengaruh adalah sikap, motivasi dan kepatuhan menggunakan Alat pelindung diri.

Kata Kunci : Perilaku Tidak Aman, ULTG Jeneponto

SUMMARY

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

SONIA

**“ DETERMINANTS OF UNSAFE BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF
PT. PLN (PERSERO) TRANSMISSION SERVICES UNIT AND
JENEPONTO SUBSTANCES”**

(xii + 82 Pages + 16 Tables + 2 Pictures + 5 Attachments)

The occurrence of work accidents is a major problem in companies, in general work accidents can occur due to two things, namely unsafe conditions and unsafe actions. According to Heinrich industrial accidents are generally caused by 88% unsafe acts and 10% hazardous conditions, and 2% inevitable.

This type research is an observational study with a cross sectional study design with a sample of 97 employees obtained through a total random sampling technique. This research was conducted in March 2021 at PT. PLN (Persero) Jeneponto Transmission Service Unit and Substation. The test used is the Simple Logistics Regression and Multiple Logistics Regression.

The results showed that there was an effect of attitude $p = 0.001$, motivation $p = 0.029$, adherence to using PPE $p = 0.040$ on unsafe behavior and there was no effect of knowledge $p = 0.313$, supervision $p = 0.450$, availability of PPE $p = 0.365$ on unsafe behavior. And the attitude OR Exp (B) = 0.296 which has the most influence on unsafe behavior.

The influential determinants of unsafe behavior are attitudes, motivation and compliance with using personal protective equipment..

Keywords: Unsafe Action, ULTG Jeneponto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	7
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum tentang Tindakan Tidak Aman	10
B. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan	16
C. Tinjauan Umum tentang Sikap.....	17
D. Tinjauan Umum tentang Motivasi	19
E. Tinjauan Umum tentang Pengawasan.....	20
F. Tinjauan Umum tentang Ketersediaan APD.....	23
G. Tinjauan Umum tentang Kepatuhan Menggunakan APD	25
H. Kerangka Teori.....	27
BAB III KERANGKA KONSEP.....	28
A. Dasar Pemikiran Variabel	28
B. Kerangka Konsep.....	31
C. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif	32

D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB IV METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu penelitian	41
C. Populasi Dan Sampel	42
D. Pengumpulan Data	42
E. Instrumen Penelitian	43
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	43
G. Penyajian Data	46
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Perusahaan	47
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan	61
BAB VI PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Responden.....	49
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	49
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Responden.....	50
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Responden.....	51
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Responden.....	51
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengawasan Responden.....	52
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ketersediaan APD Responden.....	53
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepatuhan Menggunakan APD Responden.....	53
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Perilaku Tidak Aman Responden ..	54
Tabel 5.10	Pengaruh Pengetahuan terhadap Perilaku Tidak Aman.....	55
Tabel 5.11	Pengaruh Sikap terhadap Perilaku Tidak Aman	56
Tabel 5.12	Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Tidak Aman.....	56
Tabel 5.13	Pengaruh Pengawasan terhadap Perilaku Tidak Aman.....	57
Tabel 5.14	Pengaruh Ketersediaan APD terhadap Perilaku Tidak Aman.....	58
Tabel 5.15	Pengaruh Kepatuhan Menggunakan APD terhadap Perilaku Tidak Aman.....	59
Tabel 5.16	Hasil Uji Multivariat.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	27
Gambar 3.1 kerangka Konsep.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Output Hasil SPSS

Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aset terpenting dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Suksesnya perusahaan dalam menjalankan bisnis dan persaingan salah satunya dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Berbagai cara dan upaya yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang baik antara lain melalui keselamatan dan kesehatan kerja, pengembangan pengetahuan melalui pelatihan dan keterampilan, selektifan dalam perekrutan karyawan, motivasi pekerja dengan pemberian insentif serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah hal yang tidak terpisahkan dalam sistem tenaga kerja. Dalam dunia kerja setiap pekerjaan memiliki risiko dan bahaya kerja, masalah utama yang selalu berkaitan dan melekat dengan dunia kerja adalah timbulnya kecelakaan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja tersebut dapat menimbulkan banyak kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan, kerugian yang diakibatkan bisa berupa kerugian materil bahkan korban jiwa.

Kejadian kecelakaan adalah suatu rentetan kejadian yang disebabkan oleh adanya faktor-faktor atau potensi bahaya yang satu sama lain saling berkaitan. *International Labour Organizational (ILO)* menyatakan bahwa setidaknya terdapat 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahunnya karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berdasarkan jumlah kasus

tersebut, angka kecelakaan kerja mencapai lebih dari 380.000 (13,7%) (ILO, 2018).

Berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan angka kecelakaan kerja di Indonesia sendiri tercatat terjadi 147.000 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2018, atau setiap hari terjadi 40.273 kasus. Dari kasus tersebut, sebanyak 40.273 kasus (3,18%) berakibat kecacatan, dan 2.575 kasus (1,75%) berakhir dengan kematian (BPJS, 2018). Di wilayah Sulawesi Selatan angka kecelakaan kerja menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menunjukkan data bahwa pada tahun 2015 angka kecelakaan kerja terdapat 780 kasus, kemudian pada tahun 2016 sebanyak 747 kasus hal tersebut mengalami penurunan, akan tetapi pada tahun 2019 angka kecelakaan kerja meningkat sebanyak 943 kasus (BPJS, 2019).

Berdasarkan data pada tahun 2017 diketahui bahwa terjadi satu kasus meninggal dan luka-luka ringan pada pekerja di bagian jaringan tegangan menengah. Sedangkan pada tahun 2018 diketahui terjadi dua kasus meninggal, satu kasus luka berat dan kerugian materi ± Rp.700.000.000 selain itu masih terdapat beberapa kasus kecelakaan yang tidak dilaporkan kepada perusahaan. (PT. PLN Persero, 2018). Selain itu kecelakaan kerja juga pernah terjadi di PT. PLN (Persero) Area Medan pada tahun 2008 dengan 3 kasus kecelakaan kerja karena tersengat listrik, 2009 terjadi 1 kasus karena kebakaran dan pada tahun 2010 terjadi 4 kasus kecelakaan kerja karena tersengat listrik dan terjatuh.

Secara umum kecelakaan kerja dapat terjadi disebabkan oleh dua hal yaitu kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan perilaku tidak aman (*unsafe action*). Menurut Heinrich kecelakaan industri secara umum disebabkan oleh 88% tindakan tidak aman dan 10% kondisi yang berbahaya, serta 2% tak terhindarkan. Hasil riset *National Safety Council* (NSC) Amerika Serikat menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja adalah 87% tindakan tidak aman dan 78% berasal dari bahaya mekanik. Penelitian lain yang dilakukan oleh *DuPont Company* menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh tindakan tidak aman dan 4% disebabkan oleh kondisi berbahaya (*United Steelworkers Union*, 2005).

Perilaku tidak aman atau *unsafe action* adalah kegagalan manusia (*human error*) dalam mengikuti prosedur-prosedur kerja atau menyimpang dari tata cara kerja yang benar berdasarkan persetujuan bersama sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Annishia (2011) pada pekerja konstruksi di PT PP (Persero) menyatakan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe act*) memegang pengaruh yang besar terhadap terjadinya kecelakaan kerja dibandingkan dengan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa sebagian besar (80.9%) karyawan melakukan tindakan tidak aman saat melakukan pekerjaan di PG X (Affidah et al., 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sangaji (2018) untuk melihat faktor-faktor yang berpengaruh dengan perilaku tidak aman pekerja bagian lambung galangan kapal PT X menyatakan bahwa ada pengaruh

antara pengetahuan, sikap, pengawasan, dan ketersediaan fasilitas K3 dengan perilaku tidak aman. Orang yang sering melakukan tindakan tidak aman memiliki risiko 1,170 kali lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan orang yang jarang melakukan tindakan tidak aman

Pada penelitian yang dilakukan oleh Saragi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu meliputi umur, pengetahuan, dan masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan tindakan tidak aman. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany (2019) untuk melihat pengaruh antara tingkat pengetahuan dengan tindakan tidak selamat pada pekerja PT Lestari Banten Energi diperoleh bahwa hanya 1 orang (4,8%) responden dengan pengetahuan tinggi yang sering melakukan tindakan tidak selamat, sedangkan responden dengan pengetahuan rendah yang sering melakukan tindakan tidak selamat, sebanyak 13 orang (44,8%). Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan dengan tindakan tidak selamat (*unsafe act*).

Selain itu, penelitian yang dilakukan Affidah (2017) Motivasi dan tindakan tidak aman pada karyawan bagian produksi dalam masa giling shift 3 PG. X Kota Kediri menunjukkan bahwa motivasi karyawan bagian produksi dalam masa giling shift 3 berada pada kategori sedang. Adapun tindakan tidak aman yang dilakukan karyawan berada pada kategori tidak aman. Sedangkan kecelakaan kerja yang dialami karyawan pada bagian produksi dalam masa giling shift 3 masuk dalam kategori tinggi.

Potensi bahaya selalu ada dimana pun kita berada baik itu di dalam lingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kerja. Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Jenepono merupakan salah satu lingkungan kerja yang mempunyai banyak potensi bahaya dan meyebabkan terjadi kecelakaan kerja, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Heinrich (1980) yang merupakan teori pertama yang menjelaskan dan mengklasifikasikan lima faktor penyebab dan kejadian yang berhubungan dengan terjadinya kecelakaan. Kelima faktor tersebut tersusun teratur layaknya sebuah kartu domino, jika dari kelima kartu tersebut terdapat satu kartu yang terjatuh, maka kartu tersebut akan menimpa kartu lain. Penggambaran ini mirip dengan efek domino yang kita kenal, jika satu bangun roboh maka akan memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan robohnya bangunan lain. Namun, menurut Heinrich, terdapat kunci untuk mencegah kecelakaan yaitu dengan menghilangkan faktor ketiga yakni tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman dari kelima faktor tersebut agar tidak mengakibatkan sebuah kecelakaan.

Bagi seorang pekerja dan perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi hal yang utama. Perusahaan dan pekerja sama-sama harus mengetahui tentang keselamatan kerja sesuai dengan standar yang berlaku, salah satunya dengan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan standarisasi. Hal tersebut semata-mata untuk menekan atau mengurangi agar tidak melakukan ataupun mengadopsi perilaku tidak aman khususnya pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan

Gardu Induk Jeneponto, guna mencegah terjadinya atau meningkatnya kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di lapangan, ditemukan karyawan pegawai 16 orang, 29 orang karyawan *security*, sebanyak 31 orang Alih daya. Terdiri dari 19 orang *cleaning*, karyawan *driver* sebanyak 2 orang, dengan 3 unit kerja yaitu pada bagian administrasi yang mengurus kebutuhan sehari-hari perkantoran seperti keuangan, persuratan dan sumber daya manusiaanya. Selain itu terdapat juga unit kerja operasi dan pemeliharaan (OPHAR) yang mengurus segala bidang yang berkaitan dengan teknik dan mekanik seperti pemeliharaan akibat adanya gangguan, tim OPHAR inilah yang harus turun tangan apabila terdapat gangguan atau *troubleshoot* (analisa gangguan). Unit kerja yang ketiga yaitu PJK3 yang mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dan lingkungan. Total keseluruhan karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto adalah 97 karyawan. Pekerjaan dilakukan setiap hari dari senin-kamis dimulai pukul 08.00 sampai dengan 16.30 dan 07.30-04.30 pada hari Jumat. Dengan waktu istirahat sebanyak satu kali pada pukul 12.00 sampai dengan 13.00. Terkhusus untuk tim operasi dan pemeliharaan melakukan pekerjaan diluar jam kerja apabila terdapat pekerjaan (*emergency*) dan pekerjaan tersebut dilakukan dari pagi sampai dengan malam hari.

Hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan melalui observasi lapangan ditemukan beberapa masalah mengenai perilaku pekerja yang tidak

aman selama bekerja di lapangan. *Unsafe action* yang dilakukan pekerja juga berbeda-beda di tiap unit kerja. Pekerjaan operasi dan pemeliharaan merupakan salah satu contoh pekerjaan yang memiliki bahaya dan risiko yang tinggi. contohnya, kegiatan pemeliharaan yang bertujuan menjaga agar peralatan/komponen dapat dioperasikan secara optimal berdasarkan spesifikasinya sehingga sesuai dengan umur ekonomisnya. banyak sikap kerja yang tidak benar pada saat melakukan operasi dan pemeliharaan, salah satu contohnya adalah kegiatan pemeliharaan trafo atau pengecekan. biasanya pekerja yang berada di bawah melempar alat seperti kunci-kunci ke pekerja yang berada di atas trafo. Potensi bahaya yang dapat terjadi yaitu tertimpa peralatan.

Selain itu, pelanggaran dalam menggunakan APD juga kerap kali dilakukan atau tidak menggunakan APD sesuai dengan ketentuan, dan merokok di area kerja padahal sudah terdapat peraturan wajib menggunakan APD dan dilarang merokok di area kerja, tidak terdapat fasilitas medis seperti kotak pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), di mobil tim yang turun lapangan. Serta minimnya fasilitas *emergency*. Perilaku-perilaku seperti itu masih saja ada pada karyawan, banyak pekerja yang tidak melakukan dengan benar sesuai dengan prosedur terlebih jika tidak ada pengawasan yang ketat. Tindakan pekerja atau karyawan yang seperti itu seharusnya tidak boleh dilakukan karena tidak sesuai dengan kaidah keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat menimbulkan bahaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang apakah ada faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak aman pada karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan karyawan terhadap perilaku tidak aman.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sikap karyawan terhadap perilaku tidak aman.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap perilaku tidak aman.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan karyawan terhadap perilaku tidak aman.
- e. Untuk mengetahui pengaruh ketersediaan APD karyawan terhadap perilaku tidak aman.
- f. Untuk mengetahui kepatuhan menggunakan APD karyawan terhadap perilaku tidak aman.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian Determinan Perilaku Tidak Aman pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jenepono, dan sebagai sarana untuk melatih berpikir sistematis dalam menganalisis suatu masalah.

2. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi atau masukan tambahan bagi PT. PLN (Persero) yang bersangkutan dalam memutuskan kebijakan dan regulasi terhadap upaya proteksi perilaku tidak aman (*unsafe action*). Menambah wawasan dan pengetahuan tentang kecelakaan kerja dan perilaku tidak aman.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penyusunan proposal penelitian hingga hasil penelitian menjadi pengalaman penting bagi peneliti. Peneliti mendapatkan tambahan wawasan dan juga pengalaman serta berkesempatan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh studi di Program Studi Kesehatan Masyarakat Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Hasanuddin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Tindakan Tidak Aman

1. Definisi Tindakan Tidak Aman

Insiden atau kecelakaan kerja adalah suatu kejadian tidak dikehendaki yang dapat mengganggu proses suatu aktivitas yang telah diatur. Kecelakaan tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya (Sangaji, dkk, 2018). Pada umumnya kecelakaan kerja diakibatkan oleh dua faktor utama yaitu tindakan tidak aman (*Unsafe Act*) dan kondisi tidak aman (*Unsafe Condition*). Banyak literatur menyimpulkan bahwa mayoritas kecelakaan kerja diakibatkan oleh tindakan tidak aman pekerja dibandingkan kondisi tidak aman (Primadianto et al., 2018).

Perilaku tidak sesuai standar adalah perilaku tidak aman yang berbahaya dalam bekerja. Mengutip pendapat Heinrich dalam Sumak'mur, 88% Tindakan tidak aman (*unsafe action*) berkontribusi terhadap kecelakaan kerja, 10% disebabkan oleh *unsafe conditions* (kondisi tidak aman), dan 2% adalah *anavoidable* (hal yang tidak dapat di hindari). Oleh karena itu *accident* lebih banyak disebabkan oleh tindakan tidak aman manusia (*man*).

Unsafe behavior ini juga sering disebut dengan *unsafe act*. Istilah perilaku berbahaya berasal dari kata *unsafe action*. *Unsafe act* merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya suatu yang tidak diinginkan atau

kecelakaan. *Unsafe act* dikelompokkan menjadi kesalahan atau kelalaian manusia (*human error*) dan pelanggaran yang berupa pengabaian petunjuk atau aturan. (Rahman, 2019).

Unsafe action atau perilaku tidak aman (Heinrich,1980) adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa pekerja yang memperbesar terjadinya kecelakaan terhadap pekerja. Sedangkan menurut Bird (1990), Mengatakan bahwa *unsafe action* (perilaku tidak aman) adalah tindakan orang yang menyimpang dari prosedur atau tata cara yang wajar atau benar menurut persetujuan bersama sehingga tindakan tersebut dapat menyebabkan kecelakaan atau insiden. Perilaku tidak aman merupakan salah satu faktor penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja yang dilakukan baik oleh pekerja yang terlibat secara langsung maupun kesalahan yang dilakukan oleh organisasi atau pihak manajemen (Askhary, 2017).

Banyak faktor yang mempengaruhi pekerja untuk berperilaku tidak aman. Berdasarkan konsep perilaku dari Notoadmodjo (2005:43), dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi *unsafe action* adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat *given* atau bawaan, misalnya pengetahuan, motivasi, jenis kelamin, sifat fisik, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yakni lingkungan baik fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya (Rahman, 2019).

Salah satu contoh tindakan tidak aman yaitu seorang pekerja atau tepatnya Staf Teknik dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) K3 berupa pemakaian APD dan juga melakukan pelanggaran kerja berupa bekerja diluar bidang ahli, dengan tindakan demikian akan berpotensi besar terjadinya kecelakaan kerja tersegat arus listrik dan terjatuh hingga menyebabkan cacat sampai risiko kematian dan juga berdampak buruk bagi perusahaan dan lingkungan masyarakat. Hal tersebut merupakan contoh dari perilaku tidak aman (Ramhan, 2020).

2. Jenis - jenis Tindakan Tidak Aman

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 yang tidak selamat. Berikut ini merupakan jenis-jenis tindakan tidak aman (Maulidiyanti, 2019).

1. Melakukan pekerjaan yang bukan keahliannya.
2. Tidak memperingatkan atau mengamankan teman kerja dari bahaya.
3. Bekerja dengan kecepatan yang tidak tepat.
4. Memperlakukan benda dengan prosedur yang tidak tepat
5. Meletakkan peralatan sembarangan
6. Menggunakan peralatan atau mesin dengan tidak benar
7. Menggunakan peralatan yang rusak

8. Bergurau
9. Tidak menggunakan APD
10. Merokok
11. Merusak tanda peringatan bahaya
12. Melemparkan obyek
13. Terpengaruh alkohol atau obat terlarang
14. Posisi kerja yang salah
15. Mengambil cara pintas
16. Mengisi bahan bakar dengan mesin menyala
17. Mengobrol ketika bekerja
18. Bekerja dengan kondisi fisik yang tidak baik

Menurut H.W Heinrich (1928) dalam skripsi (Askhary, 2017), jenis-jenis tindakan tidak aman antara lain:

- 1) Mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang tidak sesuai
 - 2) Mengoperasikan peralatan yang bukan haknya
 - 3) Menggunakan peralatan yang tidak pantas
 - 4) Menggunakan peralatan yang tidak benar
 - 5) Membuat peralatan *safety* tidak berfungsi
 - 6) Kegagalan untuk memperingatkan karyawan lain
 - 7) Kegagalan untuk menggunakan alat pelindung diri
 - 8) Beban, tempat dan materi yang tidak layak dalam pengangkatan
 - 9) Melempar peralatan kerja kepada karyawan lain.
3. Penyebab Tindakan Tidak Aman

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:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 (Ramli, 2009, dalam

Skripsi 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 Tindakan Tidak Aman

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

1. Tidak hati-hati
2. Tidak mematuhi peraturan
3. Tidak mengikuti standar prosedur kerja
4. Tidak memakai alat pelindung diri
5. Kondisi badan yang lemah

Persentase penyebab kecelakaan kerja yaitu 88% karena *unsafe action of person* (Kusumarini, 2017).

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

1. Kerusakan, kerugian yang berdampak pada peralatan atau mesin yang digunakan dalam bekerja.

2. Kekacauan organisasi, merupakan kerugian yang berdampak karena keterlambatan proses, pergantian alat atau tenaga kerja baru.
3. Keluhan dan kesedihan
4. Kelainan dan cacat, merupakan kerugian yang diderita tenaga kerja secara fisik.
5. Kematian, merupakan kerugian yang menduduki posisi terpuncak terhadap fisik dan psikis pekerja.

B. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan

Pengetahuan kesehatan keselamatan kerja adalah ilmu tentang kesehatan keselamatan kerja yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan sebagai pelindung diri saat bekerja untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Oleh karena itu, pekerja dengan pengetahuan kesehatan keselamatan kerja yang baik seseorang akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencegah terjadinya *unsafe action* dalam bekerja.

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).

C. Tinjauan Umum tentang Sikap

Sikap adalah suatu hal yang bersifat kompleks, yang dapat dinyatakan sebagai pernyataan evaluatif, baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Selain itu sikap juga dapat berupa penilaian mengenai suatu objek, mausia serta peristiwa-peristiwa terkait dengan perilaku aman. Sikap merupakan determinan penting dalam keselamatan kerja. berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan oleh Sangaji (2018) menunjukkan bahwa perilaku tidak aman lebih banyak terdapat pada responden dengan kategori sikap kurang baik yaitu sebesar 66,7%, sedangkan responden dengan perilaku tidak aman dan kategori sikap baik sebesar 32,1%. Berdasarkan wawancara, masih banyak pekerja yang menganggap bahwa menggunakan *safety belt* untuk bekerja mengganggu pergerakan dan bercanda saat bekerja adalah hal yang wajar unuk dilakukan. Selain itu masih banyak pekerja yang menganggap bahwa keselamatan bukan merupakan tanggung jawab bersama.

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 di jauhi. 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).

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. Di samping faktor fasilitas, juga diperlukan faktor dukungan (*support*) (Notoatmodjo, 2005).

Perwujudan sikap menjadi perilaku pekerja dipengaruhi lingkungan kerja seperti rekan kerja yang tidak saling mengingatkan keselamatan, melihat pengalaman rekan kerja yang selalu selamat saat bertindak tidak aman, dan lainnya. Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa sikap positif terhadap nilai-nilai kesehatan dan keselamatan tidak selalu terwujud dalam tindakan nyata. Hal ini disebabkan oleh:

- 1) Sikap akan diwujudkan ke dalam tindakan tergantung pada situasi itu;
- 2) Sikap akan diikuti atau tidak diikuti oleh tindakan yang mengacu kepada pengalaman orang lain;

- 3) Sikap diikuti atau tidak diikuti oleh suatu tindakan berdasarkan banyak atau sedikitnya pengalaman seseorang;
- 4) Nilai yang menjadi pegangan bagi setiap orang. Sesuai dengan pernyataan Notoatmodjo (2007), disimpulkan bahwa sikap secara langsung tidak memberikan perubahan perilaku. Hal ini disebabkan sikap belum otomatis diwujudkan dalam tindakan/perilaku terbuka (*overt behavior*) (Listyandini & Suwandi, 2019).

D. Tinjauan Umum tentang Motivasi

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Rachmawati (2013) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Wiliandro, 2020).

Menurut Herzberg (1966), dalam teori motivasi Herzberg atau lebih dikenal dengan teori dua faktor yang menyatakan ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya,
- b. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (Prihartanta,2015).

Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan memberikan perlindungan pada karyawan selama masa kerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya. Perlindungan kepada karyawan selama menjalankan pekerjaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan (Affidah et al., 2017).

Motivasi adalah konsep yang kompleks karena manusia adalah makhluk yang kompleks (Notoatmodjo, 2007). Motivasi pekerja yang diukur dengan kuesioner setuju bahwa ketika pimpinan memberi *reward* kepada pekerja yang berperilaku baik dalam menggunakan APD akan lebih patuh dalam menggunakan APD. Hal ini sesuai dengan teori L.Green (1980) bahwa faktor penguat motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku (Naiem et al., 2019).

E. Tinjauan Umum tentang Pengawasan

Pengawasan menunjukkan ada atau tidak adanya kegiatan monitoring yang dilakukan oleh manajemen terkait dengan aktivitas

pekerja, Fungsi pengawasan merupakan fungsi yang penting karena merupakan tindakan kontrol apakah semua yang direncanakan itu telah dilaksanakan, dan apakah ada kendala dan persoalan-persoalan yang perlu dicari penyelesaiannya (Annisa, 2019).

Pengawas merupakan kunci dalam mempengaruhi pengetahuan dan sikap pekerja yang berada dalam tanggung jawabnya. Pengawas sangat penting untuk memberikan teguran terhadap pekerja yang melakukan tindakan tidak aman ataupun memberikan pujian pada saat pekerja mengikuti prosedur kerja dengan baik (Sangaji, dkk, 2018). Pengawasan yaitu pengenalan terhadap cara kerja aman, pengkomunikasian dan perhatian (E.Scott Geller, 2001). Pengawasan bertujuan untuk mengetahui bahaya-bahaya yang mungkin terjadi selama proses konstruksi pada seluruh lokasi kerja.

Menurut (Anton, 1989) dalam skripsi (Delfianda, 2012). Pengawasan yang baik adalah yang dapat mengidentifikasi, antara lain:

- a. Masalah keselamatan kerja, seperti desain yang tidak aman penataan lokasi kerja yang tidak baik, bahaya kebakaran.
- b. Ketidaktepatan peralatan, seperti peralatan kerja yang tidak layak untuk dipakai atau adanya kerusakan pada peralatan.
- c. Kegiatan pekerja yang tidak aman, seperti cara kerja yang salah, menggunakan peralatan secara tidak aman, kesalahan dalam menggunakan perlengkapan perlindungan diri.

d. Pengawasan harus dilakukan sesering mungkin sehingga apabila ada kondisi yang berbahaya atau kegiatan yang tidak aman dapat diketahui dengan segera dan dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

Setiap karyawan memiliki norma masing-masing. Apakah akan berperilaku selamat, merasa butuh dengan alat pelindung keselamatan atau sebaliknya merasa tidak membutuhkan. Diperlukan pengawas agar bisa mengontrol perilaku keselamatan karyawan, sehingga karyawan terbiasa untuk berperilaku selamat (Rahman, 2019). Adapun pentingnya tujuan dari pengawasan ini adalah untuk mengetahui kondisi dan cara kerja tidak aman yang terdapat pada lokasi kerja selama proses pekerjaan berlangsung sehingga dapat di koreksi langsung bila terdapat kekurangan yang ada. Pengawasan harus dilakukan secara berkala atau sesering mungkin sehingga kondisi yang berbahaya atau kegiatan yang tidak aman dapat diketahui dengan segera dan dilakukan usaha untuk memperbaiki atau mengantisipasi (Yustono, 1991) dalam skripsi (Delfianda, 2012).

Pengawasan merupakan kegiatan mengendalikan tenaga kerja agar mentaati peraturan organisasi dan berkerja sesuai dengan rencana. contoh Pengawasan yang biasa dilakukan diperusahaan adalah kepatuhan menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dikuatkan dengan Pemenakertrans No.per.03/Men/1982 yang menyatakan bahwa pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja.

Salah satu tujuan dilakukan pengawasan yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja untuk menggunakan alat pelindung diri selama melakukan pekerjaan, selain itu juga bisa memberi hukuman atau teguran yang keras kepada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. Sehingga perilaku pekerja akan menjadi lebih baik dengan adanya pengawasan dari perusahaan atau pihak-pihak yang terkait (Tho et al., 2019).

F. Tinjauan Umum tentang Ketersediaan APD

Ketersediaan fasilitas K3 merupakan salah satu wujud dari faktor pendukung dalam terbentuknya perilaku. Ketersediaan sarana dan prasarana yang baik mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja. Diperlukan adanya ketersediaan fasilitas K3 untuk dapat mewujudkan sikap dan persepsi seseorang menjadi suatu perilaku. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja. Sistem yang didalamnya terdapat manusia (sumber dan manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan penerapan keselamatan di tempat kerja (Suma'mur, 1996 dalam (Delfianda, 2012).

Peralatan adalah semua alat yang digunakan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. APD adalah peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk tenaga kerja secara gratis yang bertujuan untuk

melindungi tenaga kerja dari bahaya yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. penelitian yang dilakukan oleh Naiem, 2019 menyebutkan bahwa sebagian pekerja menilai bahwa ketersediaan APD di perusahaan sudah lengkap hal ini dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab jenis-jenis APD yang digunakan oleh pekerja jasa konstruksi telekomunikasi telah lengkap. Sedangkan yang menilai ketersediaan APD di perusahaan kurang lengkap dikarenakan APD yang disediakan tidak sesuai dengan jumlah pekerja. APD yang dimaksud adalah *wearpack/coverall* , *safety glasses* dan *safety shoes*. Hal ini sesuai dengan teori *The Safety Triad* (tiga serangkai keselamatan) (Geller, 2001) yang memasukkan ketersediaan APD menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya budaya keselamatan (Naiem et al., 2019).

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 (Naiem et al., 2019).

G. Tinjauan Umum Kepatuhan Menggunakan APD

Alat pelindung diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya. Peraturan APD dibuat pemerintah sebagai pelaksanaan perundang-undangan tentang keselamatan kerja. Perusahaan atau pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh memiliki kewajiban menyediakan APD ditempat kerja sesuai standar nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku. Selain itu, perusahaan harus mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban menggunakan APD serta melaksanakan manajemen APD ditempat kerja. APD merupakan cara terakhir yang harus dilakukan untuk mencegah kecelakaan apabila program pengendalian lain tidak mungkin dilaksanakan (Waruwu, dkk, 2016 dalam skripsi Ramhan, 2020).

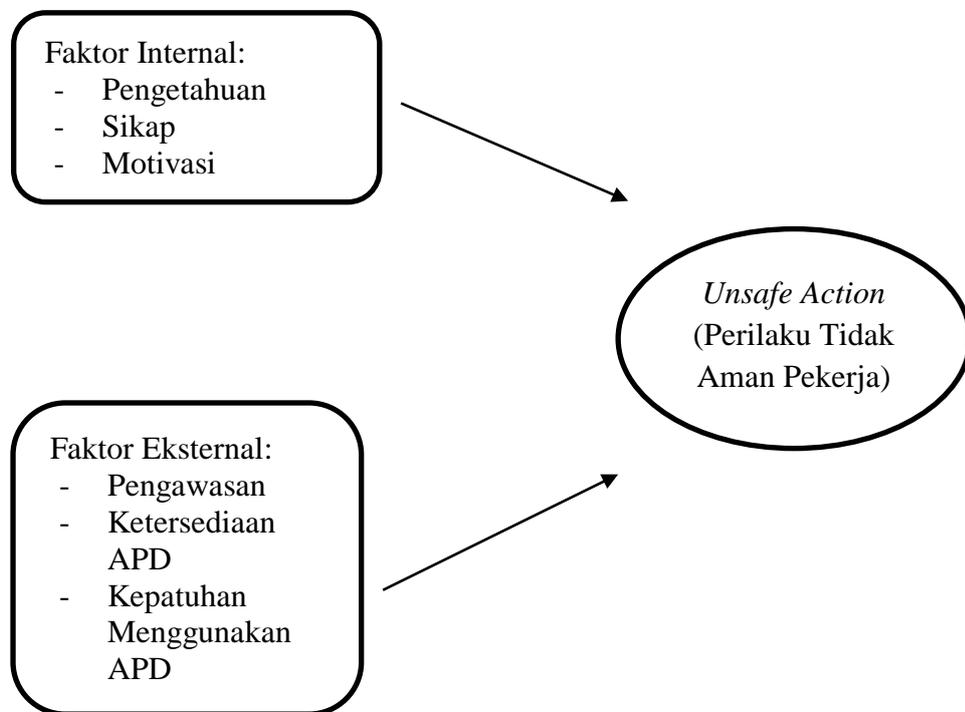
Pemakaian APD sering kali menimbulkan rasa tidak nyaman, membatasi gerakan dan sensoris pemakainya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syaaf, selain pengalaman faktor kebiasaan juga mempengaruhi perilaku menggunakan APD pada saat bekerja. Pekerja baru cenderung tidak terbiasa menggunakan APD pada saat bekerja, sehingga mereka merasa tidak nyaman dan akhirnya tidak menggunakan APD. Berbeda dengan pekerja lama yang sudah terbiasa bekerja dengan menggunakan APD. Meski mayoritas pekerja pernah mengikuti pelatihan khusus menggunakan APD, namun dengan melihat

masih tingginya angka pekerja yang tidak menggunakan APD membuktikan pelatihan tersebut tidak sukses merubah perilaku para pekerja dalam hal menggunakan APD. Pelatihan tersebut sukses memberikan pengetahuan dan pemahaman baru pekerja terkait menggunakan APD, namun karena mereka sudah terbiasa dengan lingkungan yang tidak menggunakan APD maka tidak ada perubahan dalam perilaku menggunakan APD (Puji, A., D,dkk. 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ade Dita Puteri dan Susi Afrianti, 2019 menyatakan bahwa responden yang memiliki perilaku negatif berpengaruh pada kecelakaan kerja. hal ini dibuktikan dengan adanya sikap malas untuk menggunakan APD, merasa sudah hebat dan handal dalam mengerjakan pekerjaannya dan saat bekerja sudah merasa bahwa menggunakan APD tidak terlalu penting sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, dari 26 responden terdapat 3 responden yang pernah mengalami kecelakaan kerja. hal ini dikarenakan responden tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan APD yang telah disediakan oleh pihak perusahaan (Puteri et al., 2019).

H. Kerangka Teori

Pada penelitian ini penulis menggunakan teori pembentukan perilaku dengan menggabungkan teori dari Skinner (1988) dan Geller (2001) yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Maka kerangka teori dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Teori Skinner (1988) & Geller (2001).

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang di Teliti

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, maka dibuat kerangka konsep penelitian yang dibatasi oleh beberapa faktor. Pada kerangka konsep ini terdiri atas 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan keterbatasan peneliti, maka variabel-variabel yang akan diteliti antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Dependen)

- a. Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman adalah suatu kegagalan dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman merupakan penyebab terbesar terjadinya kecelakaan di tempat (Sangaji, dkk, 2018).

2. Variabel Bebas (Independen)

- a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengindraan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek yang dimilikinya. Pada waktu pengindraan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap proyek (Fitriani, 2011).

b. Sikap

Sikap merupakan kecenderungan untuk melakukan tindakan. Sikap hanyalah sebagian dari perilaku manusia. Sikap adalah reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau objek. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian terhadap reaksi stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus social (Notoarmodjo, 2003).

c. Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang baik dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan suatu aktivitas kerja. Motivasi merupakan konsep psikologis yang *intangible* atau tidak kasat mata. Artinya motivasi seseorang hanya dapat diketahui dengan menyimpulkan perilaku, perasaan dan perkataannya ketika ingin mencapai tujuan (Naiem et al., 2019).

d. Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) merupakan salah satu Fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan (Wiliandro, 2020).

e. Ketersediaan APD

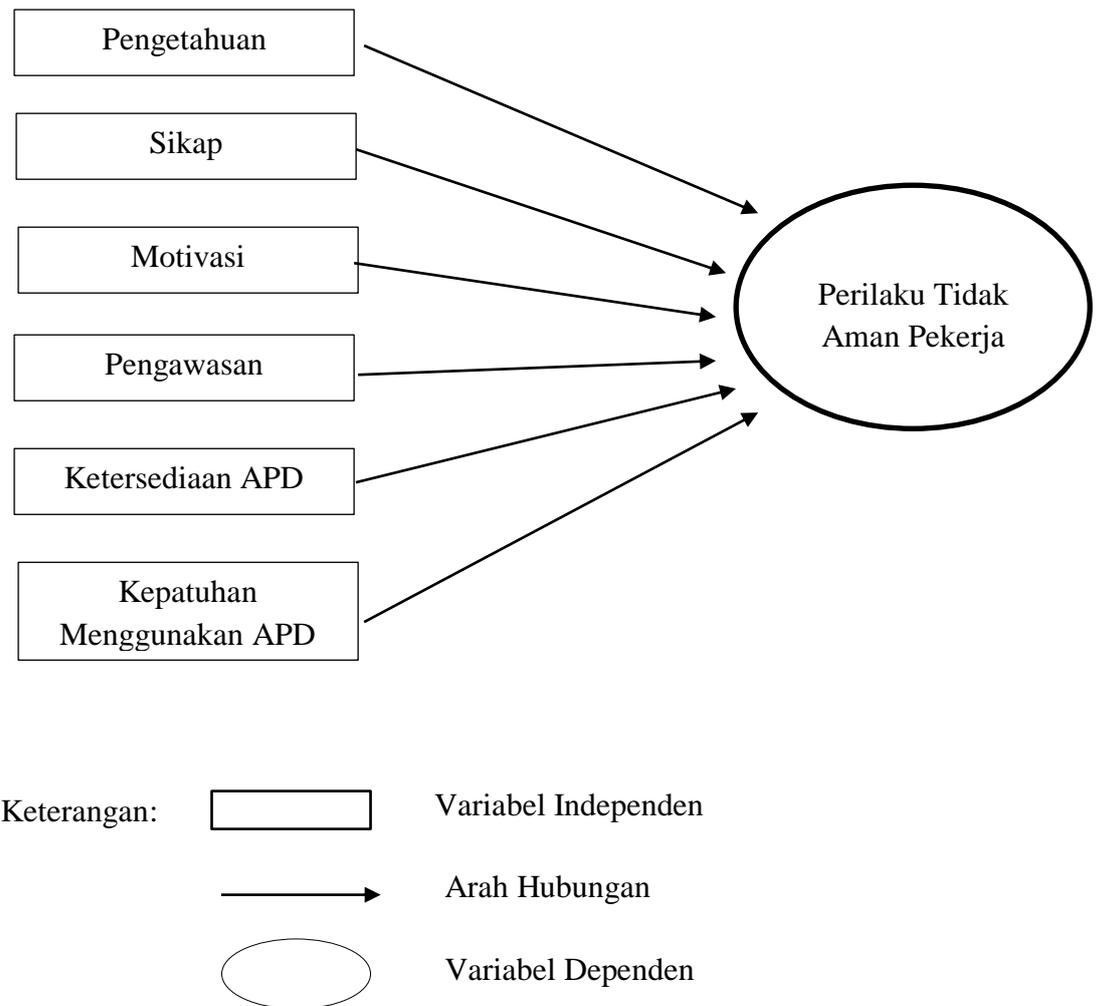
Notoatmodjo, 2007 menyatakan Ketersediaan APD merupakan salah satu faktor yang mendukung terbentuknya perilaku, hal ini sesuai dengan Notoatmodjo yang menyatakan bahwa sikap otomatis belum diwujudkan menjadi tindakan tanpa didukung oleh fasilitas (Listyandini & Suwandi, 2019).

f. Kepatuhan Menggunakan APD

Alat pelindung diri (APD) merupakan alat yang digunakan oleh para pekerja untuk melindungi diri dari situasi bahaya yang terdapat pada pekerjaan. Alat pelindung diri adalah salah satu cara yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Kristianti & Tualeka, 2018).

B. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan bentuk kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang diketahui karyawan/pekerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Variabel ini diukur menggunakan Skala Guttman yaitu *multiple choise*, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan jawaban tertinggi diberi skor 1 dan jawaban terendah diberi skor 0.

Jumlah Pertanyaan Total : 10 butir

Jumlah Jawaban : 2

Nilai Pilihan Jawaban : Benar= 1

Salah = 0

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan \times bobot tertinggi

$$= 10 \times 1$$

$$= 10 (100\%)$$

Skor terendah = jumlah pertanyaan \times bobot terendah

$$= 10 \times 0$$

$$= 0 (0\%)$$

Interval = Skor tertinggi – Skor terendah

Kategori

$$= \frac{100\% - 0\%}{2}$$

2

$$= 50\%$$

Skor standar = 100% - 50%

= 50%

Berdasarkan perhitungan di atas, maka kriteria objektif pengetahuan adalah:

Baik : Jika total skor jawaban responden $\geq 50\%$

Kurang : Jika total skor jawaban responden $< 50\%$

Sumber : Qadriani, (2017).

2. Sikap

Dalam penelitian ini variabel sikap merupakan kecenderungan atau respon karyawan mengenai segala hal tentang K3 baik respon positif maupun negatif. Responden diminta untuk menjawab semua pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan yang paling tepat menyangkut sikap. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Nilai pilihan jawaban:

Pernyataan positif : Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1
Pernyataan negatif: Sangat Tidak Setuju	= 5
Tidak Setuju	= 4
Netral	= 3
Setuju	= 2
Sangat Setuju	= 1

Baik : apabila total skor responden \geq nilai mean

Kurang : apabila total skor responden < nilai mean

Sumber : (Syamsuriadi, 2019).

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan (baik dari dalam maupun dari luar diri responden) yang digunakan responden untuk mengarahkan perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Responden diminta untuk menjawab semua pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan yang paling tepat menyangkut motivasi. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Nilai pilihan jawaban:

$$Ya = 1$$

$$Tidak = 0$$

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan \times bobot tertinggi

$$= 5 \times 1$$

$$= 10 (100\%)$$

Skor terendah = jumlah pertanyaan \times bobot terendah

$$= 5 \times 0$$

$$= 0 (0\%)$$

Interval = Skor tertinggi – Skor terendah

Kategori

$$= \frac{100\% - 0\%}{2}$$

$$= 50\%$$

$$= 50\%$$

Skor standar = 100% - 50%

$$= 50\%$$

Baik : Jika total skor jawaban responden $\geq 50\%$

Kurang : Jika total skor jawaban responden $< 50\%$

Sumber : Qadriani, (2017).

4. Pengawasan

Dalam penelitian ini variabel pengawasan merupakan upaya pengawas K3 untuk melakukan pengawasan terhadap cara kerja dan kualitas produk yang dihasilkan karyawan/pekerja. Pengawasan dapat dinilai berdasarkan 5 Pertanyaan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Nilai pilihan jawaban:

Pernyataan positif : Selalu = 4

Sering = 3

Kadang-kadang = 2

Tidak Pernah = 1

Pernyataan negatif: Selalu = 4

Sering = 3

Kadang-kadang = 2

Tidak Pernah = 1

Baik : Apabila total skor responden \geq nilai mean

Kurang : Apabila total skor responden $<$ nilai mean

Sumber : (Syamsuriadi, 2019).

5. Ketersediaan APD

Sarana dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud adalah jika tersedianya alat pelindung diri bagi karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Ketersediaan APD dapat dinilai berdasarkan 5 Pertanyaan dari kuesioner, dimana jawaban Ya, diberi skor 1, dan jawaban Tidak, diberi skor 0. dihitung menggunakan skala *Guttman*, dinilai dengan kuesioner berdasarkan *Pasha,2017*.

Nilai pilihan jawaban:

Ya = 1

Tidak = 0

Skor terendah : $0 \times 5 = 0$ (50%)

Skor tertinggi : $1 \times 5 = 10$ (100%)

Range : $100\% - 50\% = 50\%$

Kategori : 2 (tidak lengkap, lengkap)

Interval : $50\% : 2 = 25\%$

Kriteria Penilaian : $100\% - 25\% = 75\%$

Lengkap : Jika persentase jawaban responden $\geq 75\%$

Tidak Lengkap : Jika persentase jawaban responden $< 75\%$

6. Kepatuhan Menggunakan APD

Kepatuhan menggunakan APD dalam penelitian ini adalah wujud perbuatan dimana pekerja melakukan atau tidak melakukan tindakan menggunakan APD yang tersedia di tempat kerja pada saat bekerja.

Kepatuhan menggunakan APD dapat dinilai berdasarkan 5 pertanyaan, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Nilai pilihan jawaban:

Pernyataan positif : Selalu = 4

Sering = 3

Kadang-kadang = 2

Tidak Pernah = 1

Pernyataan negatif: Selalu = 4

Sering = 3

Kadang-kadang = 2

Tidak Pernah = 1

Patuh : Apabila total skor responden \geq nilai mean

Tidak patuh : Apabila total skor responden $<$ nilai mean

Sumber : (Syamsuriadi, 2019).

7. Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Dalam penelitian ini, perilaku tidak aman dilihat dari perilaku pekerja yang salah dan menyimpang dari prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan maupun insiden. Dihitung menggunakan skala *Guttman*, dengan kuesioner berdasarkan *Qadriani, 2017*.

Jumlah Pertanyaan Total : 10 butir

Jumlah Jawaban : 2

Nilai Pilihan Jawaban : Ya = 1

$$\text{Tidak} = 0$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{jumlah pertanyaan} \times \text{bobot tertinggi}$$

$$= 10 \times 1$$

$$= 10 (100\%)$$

$$\text{Skor terendah} = \text{jumlah pertanyaan} \times \text{bobot terendah}$$

$$= 10 \times 0$$

$$= 0 (0\%)$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

$$\text{Kategori}$$

$$= \frac{100\% - 0\%}{2}$$

$$2$$

$$= 50\%$$

$$\text{Skor standar} = 100\% - 50\%$$

$$= 50\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka kriteria objektif pengetahuan adalah:

Berisiko : Jika total skor jawaban responden $\geq 50\%$

Tidak berisiko : Jika total skor jawaban responden $< 50\%$

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (Ho)

- a. Tidak ada pengaruh pengetahuan karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.

- b. Tidak ada pengaruh sikap karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.
- c. Tidak ada pengaruh motivasi karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.
- d. Tidak ada pengaruh pengawasan karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.
- e. Tidak ada pengaruh ketersediaan APD karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.
- f. Tidak ada pengaruh kepatuhan menggunakan APD karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada pengaruh pengetahuan karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto
- b. Ada pengaruh sikap karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto

- c. Ada pengaruh motivasi karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto
- d. Ada pengaruh pengawasan karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto
- e. Ada pengaruh ketersediaan APD karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto
- f. Ada pengaruh kepatuhan menggunakan APD karyawan terhadap perilaku tidak aman pada karyawan PT. PLN Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Jeneponto.