

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU TIDAK AMAN (*UNSAFE BEHAVIOR*) PADA BURUH BONGKAR MUAT DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR**

**PAUZIA AR  
K011 171 016**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU TIDAK AMAN  
(UNSAFE BEHAVIOR) PADA BURUH BONGKAR MUAT DI  
PT. PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**PAUZIA AR  
K011171016**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 24 Mei 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

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

  
**Dr. dr. Svamsiar S. Russeng, MS**  
Nip. 195912211987022001

Ketua Program Studi,



**Dr. Suriyah, SKM, M.Kes**  
Nip. 197405202002122001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

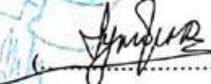
Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin  
Tanggal 24 Mei 2021.

Ketua : dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D



(.....)

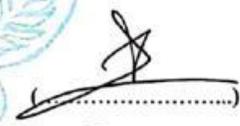
Sekretaris : Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS



(.....)

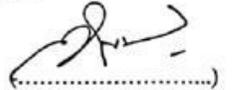
Anggota :

1. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes. MOHS., Ph.D

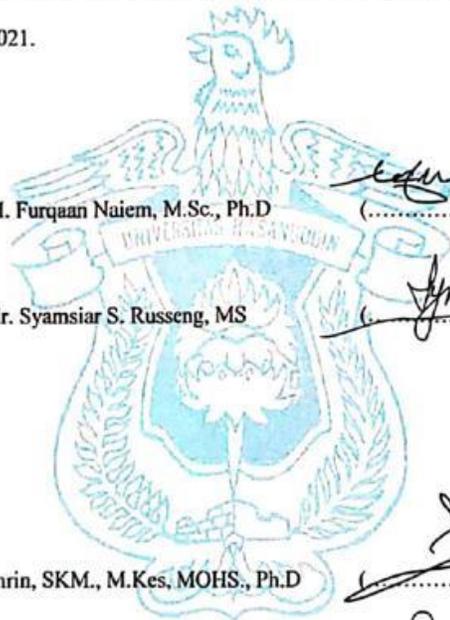


(.....)

2. Muh Arsyad Rahman, SKM., M.Kes



(.....)



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pauzia AR  
NIM : K011171016  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
HP : 082190442466  
E-mail : fauziahar167@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Behavior*) Pada Buruh Bongkar Muat Di PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Cabang Makassar Tahun 2020**" 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.



## **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 Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (*unsafe behavior*) Pada Buruh Bongkar Muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Proses penyusunan skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini, terkhusus dan teristimewa penulis menyampaikan dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya untuk Ayah dan Ibuku atas kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan, limpahan materi yang selalu menyertai setiap langkah penulis dan doa dalam setiap akhir sujudnya, doa kalian ibarat sungai nil yang tak akan pernah kering dan tiada tertandingi, serta kakak-kakaku tersayang yang selalu mendoakan, memberikan

dukungan dan semangat bagi penulis. Saya bersyukur mempunyai kalian. Thanks to Allah yang memberikan kalian kepadaku.

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 ibu dr. Hj. Syamsiar S. Russeng, MS 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. Bapak Muh. Arsyad Rahman, S.KM, M.Kes selaku dosen penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku dan Bapak Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Yahya Thamrin, SKM, 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 Uiversitas 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. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
10. Deputy Manager of Risk Management and Integration, Bapak I Komang Oka Sudarmawan Diputra, S.E yang selalu menemani membimbing dan membantu pada penulis selama di tempat penelitian
11. Rekan sahabat wiwi, aulia, pipit, afifah, syadrah dan salwah yang telah menjadi pengisi hari-hariku memberikan semangat, dukungan, perhatian, doa-doa serta kasih sayang. Terimakasih persaudaraan selama ini.

12. Rifdah wardani, ismawati, sonia dan adinda maharani jamil latief sobat perjuangan skripsi yang tiada henti menghibur serta memberikan kontirbusinya ketika penulis kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman seperjuangan, FKM Unhas Angkatan 2017 (REWA) dan K3 2017 yang memberikan warna warni kehidupan di kampus
14. Keluarga yang turut memberikan dukungan sehingga membuat penulis untuk segera mungkin menyelesaikan skripsi ini dengan baik
15. Aplikasi Tiktok, Youtube, Instagram, Drama Korea yang telah menami dan menjadi pelarian di kala penat.
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 kata sempurna. Oleh karna itu, penulis sangat menerima krtik dan saran yang sifatnya membangun demi kepenulisan 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**

**PAUZIA AR**

**“FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU TIDAK AMAN (*UNSAFE BEHAVIOR*) PADA BURUH BONGKAR MUAT DI PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR”**

**(127 Halaman + 16 Tabel + 2 Gambar + 6 Lampiran)**

Sehat dan selamat bukanlah segalanya, namun tanpa sehat dan selamat segalanya tidaklah berarti. 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 berupa perilaku atau kebiasaan kerja yang tidak aman. Perilaku tidak aman 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 ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak aman pada buruh bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar pada bulan maret 2021. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan desain *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 140 buruh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Analisis data adalah univariat, bivariat menggunakan uji regresi logistik sederhana dan multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa sebanyak 65 pekerja (46.4%) melakukan perilaku tidak aman dan 75 pekerja (53.6%) yang tidak melakukan perilaku tidak aman. Adapun hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh

antara pengetahuan ( $p=0,002$ ) dan sikap ( $p=0,034$ ) dengan melakukan perilaku tidak aman pada pekerja pada buruh bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, serta tidak ada pengaruh antara motivasi ( $p=0,202$ ), ketersediaan APD ( $p=0,960$ ), kepatuhan menggunakan APD ( $p=0,507$ ), pengawasan ( $p=0,272$ ), dengan melakukan perilaku tidak aman pada pekerja pada buruh bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar. Adapun pada hasil uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa pengetahuan adalah faktor yang paling berpengaruh dengan perilaku tidak aman  $OR \text{ Exp (B) } = 2.557$ ).

Penelitian ini menyarankan kepada pihak perusahaan mengadakan sosialisasi secara rutin setiap bulan untuk menambah pengetahuan pekerja berupa kegiatan *Safety Talk* dan lebih menegaskan kepada pekerja mengenai potensi bahaya, area wajib APD lengkap, atau informasi K3 lainnya melalui poster, rambu K3 atau media informasi lainnya.

**Kata Kunci : Perilaku tidak Aman, Buruh Bongkar Muat**

## SUMMARY

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

### PAUZIA AR

#### *Factors Affecting Unsafe Behavior in Loading and Unloading Workers at PT. Port of Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar*

*Being healthy and safe is not everything, but without being healthy and surviving everything is meaningless. 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, working area conditions and work procedures regarding the implementation of occupational safety and health (K3). Human factors in the form of unsafe behaviors or work habits. Unsafe behavior is a human error in following work procedures or deviating from the correct working procedures based on mutual consent resulting in a work accident.*

*This study aims to find out the faktor that affects unsafe behavior in loading and unloading workers in PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar Branch in March 2021. The type of research used is observational with cross sectional design. The sample in this study amounted to 140 workers. Data collection using questionnaires and observation sheets. Data analysis is univariate, bivariate uses sederhana and multivariate logistic regression tests using multiple logistic regression tests.*

*Based on the results of the study found that as many as 65 workers (46.4%) unsafe behavior and 75 workers (53.6%) who do not engage in unsafe behavior. The results of statistical tests show that there is an influence between knowledge ( $p=0.002$ ) and attitude ( $p=0.034$ ) by conducting unsafe behavior on workers in loading and unloading workers at PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar Branch, and no influence between motivation ( $p=0.202$ ), availability of PPE ( $p=0.960$ ), compliance using PPE ( $p=0.507$ ), supervision ( $p=0.272$ ), by conducting unsafe behavior on workers on loading and unloading workers at PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar Branch. The results of multiple logistic regression tests show that knowledge is the most influential factor with unsafe behavior OR Exp (B) =2.557).*

*This research suggests that the company conduct regular socialization every month to increase workers' knowledge in the form of Safety Talk activities and further*

*confirm to workers about potential hazards, mandatory areas of complete PPE, or other K3 information through posters, K3 signs or other information media.*

***Keywords: Unsafe Behavior, Loading and Unloading Workers***

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Umum tentang Perilaku Tidak Aman ( <i>unsafe behavior</i> ) .....	8
B. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan.....	11
C. Tinjauan Umum tentang Motivasi.....	13
D. Tinjauan Umum tentang Sikap.....	16
E. Tinjauan Umum tentang Ketersediaan APD .....	18
F. Tinjauan Umum tentang Penggunaan APD .....	20
G. Tinjauan Umum tentang Pengawasan K3 .....	21
H. Kerangka Teori.....	23
<b>BAB III KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>24</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel .....	24
B. Kerangka Konsep .....	27
C. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif .....	28
D. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi dan Waktu penelitian .....	35
C. Populasi Dan Sampel .....	35

D.	Pengumpulan Data .....	37
E.	Instrumen Penelitian .....	37
F.	Pengolahan dan Penyajian Data .....	38
G.	Analisis Data .....	39
<b>BAB V HASI DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>41</b>
A.	Gambaran Umum Lokas .....	41
B.	Hasil Penelitian.....	42
C.	Pembahasan.....	58
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>72</b>
A.	Kesimpulan.....	74
B.	Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 5.1</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Responden.....	41
<b>Tabel 5.2</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir Responden ....	42
<b>Tabel 5.3</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Responden .....	43
<b>Tabel 5.4</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Responden .....	43
<b>Tabel 5.5</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Responden .....	44
<b>Tabel 5.6</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ketersediaan APD Responden.....	45
<b>Tabel 5.7</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepatuhan Menggunakan APD Responden.....	45
<b>Tabel 5.8</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengawasan Responden .....	46
<b>Tabel 5.9</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Behavior</i> ) Responden .....	47
<b>Tabel 5.10</b> Pengaruh Pengetahuan terhadap Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Behavior</i> ) .....	48
<b>Tabel 5.11</b> Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Behavior</i> ) .....	49
<b>Tabel 5.12</b> Pengaruh Sikap terhadap Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Behavior</i> ) .....	50
<b>Tabel 5.13</b> Pengaruh Ketersediaan APD terhadap Perilaku Tidak Aman( <i>Unsafe Behavior</i> ) 51	
<b>Tabel 5.14</b> Pengaruh Kepatuhan Menggunakan APD terhadap Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Behavior</i> ) .....	52
<b>Tabel 5.15</b> Pengaruh Pengawasan terhadap Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Behavior</i> ) .....	54
<b>Tabel 5.16</b> Hasil Uji Multivariat Regresi Logistik Berganda .....	55

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Teori .....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....</b>	<b>26</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

*Lampiran. 1* Kuesioner Penelitian

*Lampiran. 2* Lembar Observasi

*Lampiran. 3* Output Hasil SPSS

*Lampiran. 4* Dokumentasi Penelitian

*Lampiran. 5* Surat Izin Penelitian

*Lampiran. 6* Daftar Riwayat Hidup

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menurut Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atau keselamatan dalam melakukan pekerjaan ditempat kerja perlu terjamin keselamatannya, sehingga kewajiban dalam menerepkan K3 dalam sebuah instansi ataupun perusahaan hukumnya wajib. Disamping itu, UU Ketenagakerjaan RI Nomor. 13 Tahun 2003 pasal 86 menyatakan bahwa pengusaha wajib melindungi pekerja dan Undang-undang Nomor.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 14 mengenai kewajiban pengurus untuk melindungi pekerja dan potensi bahaya di tempat kerja. Secara ekonomi, moral dan hukum keselamatan pekerja menjadi salah satu isu penting yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan.

Pada awal abad ke-21 angka kecelakaan kerja di dunia dalam kondisi yang cukup mengkhawatirkan. Berdasarkan data International Labour Organization (ILO) 2019, setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja, salah satu penyebabnya yaitu karena masih rendahnya kesadaran pengusaha dan karyawan akan pentingnya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Selain itu, terdapat sekitar 374 juta cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya, yang banyak mengakibatkan absensi kerja (Annisa, 2020).

Ada dua faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja faktor manusia dan faktor lingkungan, dimana faktor manusia antara lain kebiasaan kerja yang tidak aman atau perilaku. Perilaku tidak aman sering ditemukan di tempat kerja seperti tidak memakai alat pelindung diri (APD) dan tidak mematuhi prosedur kerja, seperti menggunakan peralatan atau mesin tanpa wewenang serta mengabaikan peringatan dan keamanan. Faktor lingkungan berupa kebijakan atau peraturan, kondisi area kerja, peralatan kerja dan prosedur kerja mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (Suma'mur dalam Suryanto, 2017).

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, terdapat 123.000 kasus kecelakaan kerja di tahun 2017 dan 157.313 kasus kecelakaan kerja di sepanjang 2018. Angka tersebut berasal dari beberapa kategori. Angka tersebut menunjukkan tingkat kecelakaan kerja di Indonesia naik setiap tahunnya. Sementara itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018, sebanyak 58,76 persen dari total angkatan kerja Indonesia adalah tamatan SMP ke bawah. Hal tersebut berdampak pada kesadaran pentingnya perilaku selamat dalam bekerja (Syafrial, 2020).

Perilaku tidak aman adalah suatu tindakan yang dapat membahayakan pekerja itu sendiri maupun orang lain yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan. 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 tindakan tidak aman manusia (*man*) yang meliputi faktor umur, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, pelatihan yang pernah di ikuti, serta penggunaan APD yang benar saat bekerja (Annisa, 2019).

Notoadmodjo mengemukakan konsep perilaku dimana, perilaku tidak aman disebabkan oleh faktor perilaku dan diluar perilaku. Perilaku sendiri di tentukan oleh 3 faktor yakni faktor pendukung, faktor predisposisi dan faktor pendorong. Faktor pendukung terwujud dalam lingkungan fisik dan fasilitas sarana prasarana. Faktor predisposisi yakni karakteristik seseorang seperti pengetahuan, motivasi, dan sikap. Sedangkan faktor pendorong terwujud dalam sikap dan perilaku *stakeholder* dan dukungan kelompok masyarakat (Sangaji, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2016) untuk melihat faktor yang berpengaruh dengan perilaku K3 menunjukkan bahwa sebanyak 45 pekerja yang memiliki sikap kerja yang tidak aman pada saat sedang bekerja. Hal ini menandakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dengan perilaku K3 pekerja dengan nilai  $OR=3,638$  yang artinya pekerja yang memiliki sikap tidak baik berisiko 3,638 kali lebih besar untuk melakukan perilaku tidak aman (*unsafe behavior*). Penelitian lain juga menunjukkan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap perilaku tidak aman. Nilai negatif (-) pada koefisien kolerasi pengetahuan terhadap perilaku tidak aman memiliki pengaruh yang tidak searah, artinya semakin bertambah pengetahuan

maka semakin rendah pula melakukan perilaku tidak aman dan begitu pula sebaliknya. Penelitian lain menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh antara perilaku tidak aman terhadap pengawasan K3, kelompok pengawasan kurang berperilaku tidak aman sebesar 61,54% daripada perilaku aman 38,46%. Hal ini disebabkan karena kurangnya bimbingan, pengawasan, serta sikap tegas dari pengawas K3 sehingga menimbulkan perilaku tidak aman saat bekerja (Sovira, 2015).

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 Makasar, dengan wilayah operasional terdiri dari 17 pelabuhan cabang, 3 anak perusahaan dan 1 afiliasi (Profil Perusahaan Pelindo IV Makassar 2019).

Pada saat observasi awal yang dilakukan di lapangan ditemukan beberapa masalah mengenai perilaku tidak aman seperti buruh bongkar muat tidak memakai alat pelindung diri lengkap saat bekerja, merokok, beristirahat di bawah alat berat atau di samping armada transportasi, tidur disekitar gudang, duduk atau istirahat di tepi dermaga tenaga kerja menggunakan peralatan yang

tidak sesuai, terdapat juga tenaga kerja bongkar muat yang menggunakan peralatan tanpa wewenang ataupun Surat Izin Operasional.

Kegiatan bongkar muat merupakan kegiatan pemindahan barang dari dermaga ke kapal dan begitupun sebaliknya. Kegiatan bongkar muat dilakukan oleh tenaga kerja bongkar muat. Dalam kegiatan ini memiliki potensi bahaya yang sering terjadi pada tenaga kerja bongkar muat seperti terjepit beban, tertimpa beban, hingga terpeleset pada saat menaiki tangga, adapun data hasil observasi yang ditemukan pada tahun 2016 telah terjadi insiden sebanyak 17 kali sedangkan pada tahun 2017 sebanyak 25 kasus. Berdasarkan dari tingginya insiden kecelakaan pada kegiatan bongkar muat di PT. Pelindo IV (Persero) (Ramisdar, 2019).

Berdasarkan permasalahan diatas, maka didapatkan permasalahan penelitian, yakni faktor apa saja yang berpengaruh dengan perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada buruh bagian bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yakni faktor apa saja yang berpengaruh dengan perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada buruh bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

## 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada buruh bongkar muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar?

## 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*)
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*)
- c. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*)
- d. Untuk mengetahui pengaruh ketersediaan APD terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*)
- e. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan APD terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*)
- f. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan K3 terhadap perilaku tidak aman (*unsafe behavior*)

## D. Manfaat

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini :

### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumber informasi ataupun referensi sebagai sarana atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai penyebab terjadinya tindakan tidak aman (*unsafe behavior*).

## **2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi tambahan mengenai perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada buruh bongkar muat di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Makassar sebagai upaya mengurangi perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) untuk pencegahan dan pengendalian kecelakaan kerja, serta sebagai tambahan referensi kepada pihak perusahaan.

## **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi bahaya perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) secara nyata serta menjadi pembelajaran dalam mengaplikasikan ilmu di tempat kerja nanti.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang *Unsafe Behavior* (Perilaku Tidak Aman)

##### 1. Pengertian Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) merupakan suatu kegagalan manusia (*human error*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja seperti seperti tidak patuh dalam menggunakan perlengkapan alat perlindungan diri (APD), kecerobohan dalam menyelamatkan peralatan kerja, bekerja dengan tidak berhati-hati, mengabaikan peringatan, menghindari atau memindahkan peralatan keselamatan kerja, melakukan pekerjaan dengan peralatan yang tidak layak pakai, menggunakan peralatan tertentu untuk tujuan lain yang menyimpang, melakukan pekerjaan di tempat yang berbahaya tanpa perlindungan dan peringatan yang tepat, memperbaiki peralatan secara salah, bekerja dengan terburu-buru, menggunakan pakaian yang tidak aman ketika bekerja dan melakukan posisi kerja yang tidak selamat (Winarsunu dalam banchin 2017).

Perilaku tidak aman adalah suatu tindakan seseorang yang menyimpang dari aturan yang sudah ditetapkan dan dapat menimbulkan bahaya terhadap dirinya sendiri, orang lain, maupun peralatan yang ada di sekitarnya. Jadi, berdasarkan statistik di Indonesia dengan 80% kecelakaan diakibatkan oleh tindakan tidak aman (*unsafe act*) dan 20% oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dapat

disimpulkan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) memegang pengaruh yang besar terhadap kecelakaan kerja dibandingkan dengan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) (Anishia dalam Fitriana, 2017).

Perilaku yang tidak sesuai dengan standar adalah perilaku tidak aman yang berbahaya dalam bekerja. Perilaku tidak aman ialah kegagalan dalam mengikuti prosedur-prosedur dan persyaratan kerja yang benar sehingga dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman merupakan penyebab terbesar terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Peluang terjadinya kecelakaan kerja karena perilaku tidak aman sebesar 88%, kondisi tidak aman sebesar 10% dan 2% tidak diketahui penyebabnya (Sangaji, 2018).

## **2. Jenis-jenis Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Behavior*)**

Menurut Pratiwi (2012), yang mengutip pendapat Bird and Germain mengatakan bahwa jenis-jenis tindakan tidak aman (*unsafe action*) terdiri dari 9 jenis yakni:

1. Mengoperasikan peralatan tanpa menguasai
2. Gagal dalam mengingatkan
3. Gagal dalam mengamankan
4. Pengoprasian alat dengan kecepatan yang tidak sesuai
5. Membuat peralatan *safety* menjadi tidak layak
6. Memindahkan peralatan *safety*
7. Menggunakan peralatan yang rusak
8. Menggunakan peralatan secara tidak benar

9. Tidak menggunakan alat pelindung diri

Menurut Hidayat (2013) menyebutkan bahwa indikator perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) terdiri dari :

1. Bekerja dalam kondisi kelelahan
2. Bekerja terlalu terburu-buru
3. Tidak konsentrasi dalam bekerja
4. Tidak menggunakan Alat Bantu Kerja yang dipersyaratkan
5. Tidak mengikuti instruksi kerja yang telah ditetapkan
6. Bekerja dalam kondisi kurang sehat
7. Bekerja dalam kondisi mengantuk
8. Tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)
9. Berjalan di luar jalur pejalan kaki (*Safety Yellow Line*)
10. Tidak mengikuti prosedur penggunaan APD yang benar
11. Tidak mematuhi rambu-rambu K3
12. Bekerja melebihi jam kerja yang dipersyaratkan
13. Bekerja dengan posisi yang tidak ergonomis
14. Bekerja sambil ngobrol atau bercanda
15. Mengoperasikan mesin tanpa keahlian
16. Mengangkut beban yang berlebihan
17. Menumpuk barang melebihi batas maksimal
18. Penempatan barang yang kurang tepat
19. Pengangkatan yang kurang tepat

20. Memperbaiki peralatan pada saat beroperasi

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan (*knowledge*)**

Pengetahuan yang kurang tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja dapat menyebabkan seseorang itu sulit untuk mengetahui potensi bahaya apa saja yang ada di sekitarnya, sehingga seseorang sulit untuk menentukan tindakan dalam mengendalikan potensi bahaya tersebut. Maka dari itu seseorang akan menjadi kurang waspada terhadap bahaya yang dapat menimbulkan dari perilakunya sendiri selama bekerja (Sangaji, 2018).

Menurut Notoatmodjo dalam Rahayu 2016, pengetahuan ialah hasil tahu dari suatu pengindraan yang terjadi setelah melakukan objek tertentu. Pengindraan tersebut terjadi melalui panca indra manusia, seperti indra pendengaran, penciuman, penglihatan, rasa serta raba. Ranah kognitif atau pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk suatu tindakan seseorang (*overt behavior*).

Menurut (Notoatmodjo, 2010) tingkat pengetahuan, dibagi menjadi 6 yakni :

### 1. Tahu (*know*)

Tahu merupakan tingkat pengetahuan paling rendah. Tahu diartikan hanya sebagai *recall* (memanggil) memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu.

### 2. Memahami (*comprehension*)

Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, tidak sekedar dapat menyebutkan, tetapi seseorang tersebut harus dapat

menjelaskan secara benar mengenai objek yang diketahuinya tersebut. Orang yang paham harus dapat menjelaskan dengan benar, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan.

### 3. Aplikasi (*application*)

Aplikasi dapat diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat mengaplikasikan atau menggunakan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi yang lain. Aplikasi disini dapat diinterpretasikan sebagai penggunaan hukum- hukum, rumus, metode serta prinsip dalam konteks atau situasi nyata.

### 4. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah kemampuan individu dalam menjabarkan dan memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah atau objek yang diketahui. Kemampuan analisis dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan, membuat bagan, membedakan, memisahkan, dan mengelompokkan.

### 5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk merangkum atau meletakkan dalam satu hubungan yang logis dari komponen-komponen pengetahuan yang dimiliki. Dengan kata lain, sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada.

### 6. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu objek tertentu.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Motivasi**

#### **1. Definisi Motivasi**

Motivasi merupakan pemberian motif, penimbuln motif atau sama halnya dengan memberikan dorongan. Motivasi kerja adalah Kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, mempengaruhi dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja, oleh karena itu motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan lingkungan dimana individu berkeja (Affidah, 2016).

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian penghargaan kepada pekerja yang bersangkutan agar pekerja tersebut bekerja dengan segala upayanya (Analisa, 2011).

#### **2. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014) Tujuan Motivasi antara lain yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pekerja.
2. Meningkatkan produktivitas para kerja
3. Mempertahankan kestabilan pekerja perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan pekerja.
5. Mengefesienkan pengadaan pekerja.
6. Membuat suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Menambah loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pekerja.
8. Menambah tingkat kesejahteraan pekerja.
9. Menambah rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugas-tugasnya.
10. Menambah efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu :

1. Gaji (*salary*).

Gaji merupakan faktor penting bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Selain gaji berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pekerja juga diartikan untuk menjadi dorongan bagi pekerja agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah ketika mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

### 3. Hubungan kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung dengan suasana kerja atau relasi kerja yang harmonis seperti terciptanya relasi yang akrab, hubungan dengan kekeluargaan serta saling mendukung baik hubungan antara pekerja dengan atasan maupun sesama pekerja. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

### 4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai kebutuhan terhadap rasa yang ingin dihargai. Prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh dalam membutuhkan pengakuan, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya seseorang.

### 5. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya

dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Sikap**

Sebuah sikap dapat dinyatakan sebagai pernyataan evaluatif, baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang bersifat kompleks. Daripada itu sikap juga dapat diartikan sebagai penilaian-penilaian terhadap suatu objek, manusia serta peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan perilaku aman. (Sangaji, 2018).

Menurut Annisa, 2019. Penyebab utama terjadinya kecelakaan akibat tindakan tidak aman yakni karena sikap dan perilaku pekerja, yaitu :

1. Tidak mengetahui adanya bahaya, karena tidak pernah disampaikan oleh pimpinan mengenai bahaya dan risiko ditempat kerja, sehingga tidak sigap terhadap suatu bahaya dan juga tidak memiliki keterampilan menghindari bahaya tersebut.
2. Masa bodoh terhadap akan adanya ancaman bahaya, karena tidak mempunyai perhatian pada K3 sehingga berperilaku sembrono mungkin juga karena pengaruh kurang tegasnya pengawasan.
3. Tidak bisa menghadapi bahaya karena tidak pernah mengikuti pelatihan K3 sehingga tidak berpengalaman dalam melakukan pekerjaan dengan cara aman dan selamat yang akhirnya dapat menyebabkan tindakan-tindakan tidak aman. Tindakan tidak aman dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja dan kerusakan material bahkan kematian.

Sikap akan terwujud di dalam suatu tindakan tergantung pada situasi tertentu, pengalaman orang lain dan pengalaman dirinya, serta nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Dalam bersikap dapat diajarkan melalui beberapa cara seperti, memberikan contoh teladan atau model peran, membujuk atau meyakinkan seseorang dengan mempunyai dasar kognitif, hal ini terlepas dari aspek emosional dari perilaku seseorang, menetapkan melalui peraturan-peraturan. Dengan mengetahui sikap seseorang tidaklah berarti kita dapat memprediksikan perilakunya dengan akurasi yang tinggi. Namun demikian, sikap tetap mendasari bentuk-bentuk perilaku yang secara konsisten diperlihatkan seseorang terhadap objek-objek sosial dalam jangka waktu tertentu (Notoatmodjo dalam Fitriana, 2017).

Menurut Frank E. Bird yang dikutip oleh Winarsunu dalam Listyandini (2019) ada beberapa alasan mengapa seseorang bersikap dan bertindak tidak aman selama bekerja, yakni:

1. Apabila cara selamat membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan cara yang tidak aman, maka untuk menghemat waktu orang akan memilih cara yang tidak aman.
2. Apabila cara selamat membutuhkan lebih banyak pekerjaan dari pada cara yang tidak aman, maka untuk menghemat usaha dan tenaga, seseorang akan memilih cara tidak aman.

3. Apabila cara yang aman menjadi kurang nyaman dilakukan dibandingkan cara yang tidak aman, maka seseorang memilih cara yang tidak aman agar menghindari dari ketidaknyamanan
4. Apabila cara yang tidak aman menarik lebih banyak perhatian, dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman
5. Apabila cara yang tidak aman lebih bebas dan dibolehkan dilakukan, maka seseorang memilih cara yang tidak aman
6. Apabila cara yang tidak aman lebih diterima kelompok, maka seseorang akan memilih cara yang tidak aman agar diterima/memelihara penerimaan kelompok.

Sikap seseorang akan muncul karena dipengaruhi oleh bantuan fisik dan bantuan mental. Bantuan mental seperti perintah harus berangsur-angsur dikurangi dan ditukar dengan pengarahan berarti atau dukungan, sedangkan bantuan fisik dalam kerja harus bersifat terus menerus (Fitriana, 2017).

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

Ketersediaan APD merupakan faktor pendukung dalam kepatuhan menggunakan APD untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan risiko kerja yang terjadi di perusahaan, apabila perusahaan tidak menyediakan APD berarti sama saja perusahaan telah membahayakan pekerjaannya dari risiko kecelakaan dan akan menimbulkan penyakit dilingkungan kerja. , Jika pekerja mengalami kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja maka berkuranglah aset yang dimiliki perusahaan Oleh karena itu perusahaan harus memberlakukan aturan untuk menyediakan alat

pelindung diri (APD) sesuai dengan pekerjaan masing-masing karena pekerja merupakan aset perusahaan yang sangat penting. (Prasetyo, 2015).

Ketersediaan alat pelindung diri dalam hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku aman dalam melakukan pekerjaan, dimana ketersediaan fasilitas harus sesuai dengan risiko dan bahaya yang dihadapi di tempat kerja. Sarana APD dapat mendukung pembentukan perilaku para pekerja di lapangan demi keselamatan dan kesehatan mereka (Annisa, 2020).

Dalam UU No. 1 Tahun 1970 pasal 14 c menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada pekerja yang berada dibawah pimpinanya 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.

Sebesar 80-85% kelalaian manusia disebabkan karena kecelakaan kerja. Kemudian kelalaian saat bekerja faktor yang mempengaruhi ialah penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Pekerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran yang krusial untuk meningkatkan industri. Maka dari itu itu pekerja harus diberi keselamatan melalui upaya peningkatan dan pencegahan. Sehingga semua industri, baik formal maupun informal diharapkan dapat menerapkan K3 di lingkungan kerjanya (Sumarna, 2014).

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

Pekerja yang menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat bekerja salah satu bentuk perlindungan pekerja terhadap kecelakaan kerja. Alat pelindung diri (APD) adalah suatu bagian yang harus digunakan pada pekerja untuk melindungi dirinya dari kecelakaan kerja serta potensi bahaya yang kemungkinan dapat terjadi di lingkungan kerja. Walaupun pada hirarki pengendalian tingkat pencegahan terakhir namun alat pelindung diri (APD) sangat dianjurkan pada pekerja. (Mahendra, 2015). Alat Pelindung Diri (APD) sangat 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).

Penggunaan alat plindung diri salah satu alternatif ketika pengendalian mesin menjadi sulit serta kurang efektif dan efisien. Penggunaan alat pelindung diri (APD) tergantung seorang bagaimana meminimalisir keadaan bahaya yang ada di tempat kerja dan lingkungan kerja. Patuh dalam menggunakan alat pelindung diri dapat mengurangi sakit akibat kerja dan kecelakaan akibat kerja. Oleh karena itu diharapkan perusahaan meperketat aturan dan pekerja dapat mematuhi 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).

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

Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengukur pelaksanaan atau pelaksanaan dalam kegiatan maupun suatu peraturan dimana telah ditetapkan apakah terlaksana sebagaimana yang telah ditetapkan atau tidak yang dapat memberikan arahan kepada penyelenggara pekerjaan atau peraturan yang telah ditetapkan telah tercapai. Perubahan perilaku seseorang dimulai beberapa tahap yakni tahap kepatuhan, identifikasi kemudian menjadi internalisasi. Awal mula seseorang mematuhi peraturan tanpa integritas melakukan tindakan tersebut dan seringkali untuk menghindari sanksi atau hukuman, apabila dapat mematuhi anjuran tersebut maka biasanya perubahan yang terjadi pada tahap ini sifatnya sementara. Dapat disimpulkan bahwa inidvidu akan berperilaku K3 apabila masih dalam pengawasan dan jika pengawasan kurang efektif maka untuk tidak melakukan perilaku K3 akan terluang lagi (Edigan, 2019).

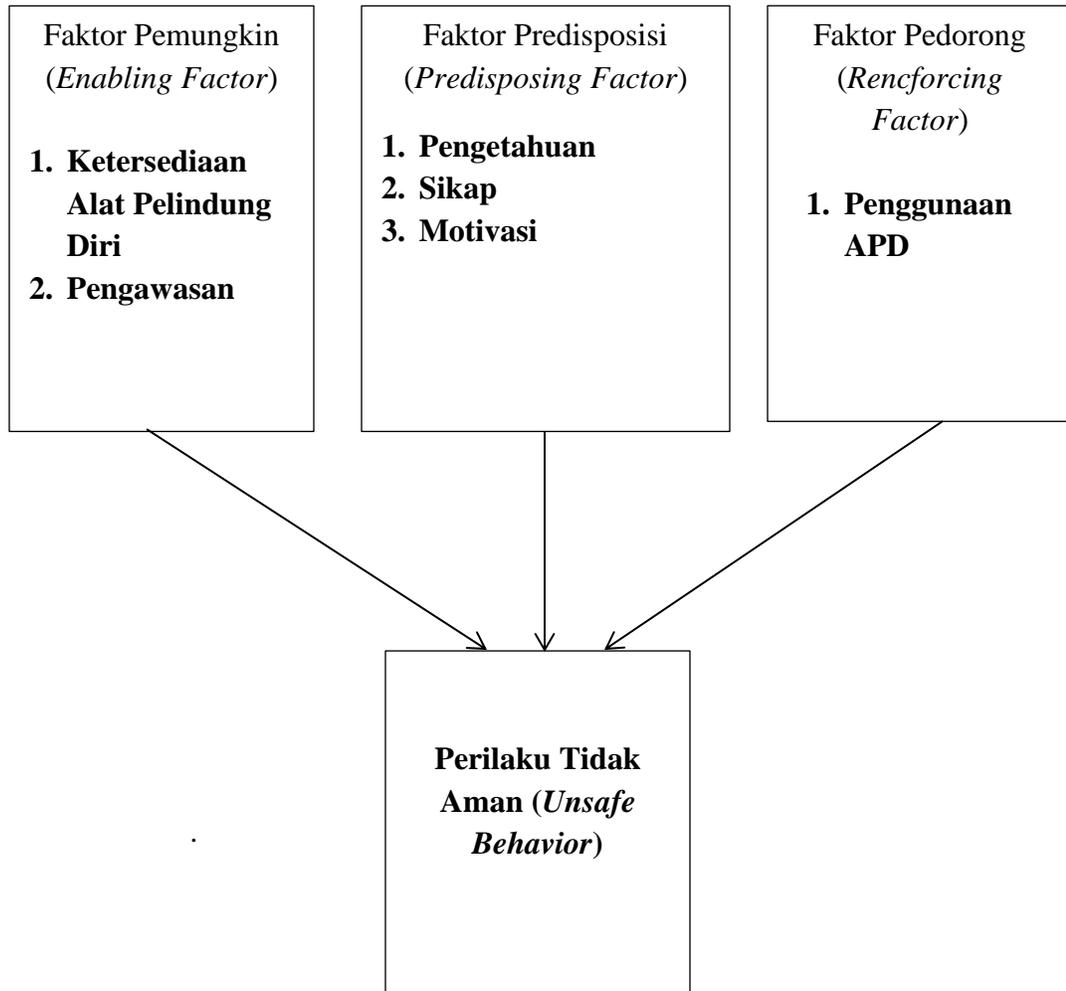
Peran pengawas sangatlah penting dan sebaik mungkin dapat memnfaatkan waktu dengan baik dalam berbicara sehingga dapat memberitahukan atau memberikan teguran terhadap pekerja yang tidak melakukan perilaku K3 dan memberikan pujian terhadap pekerja yang mengikuti prosedur kerja di tempat kerja. Kontak secara personal harus dilakukan sesering mungkin untuk mempengaruhi sikap pekerja, pengetahuan. Pengamatan di lapangan, masih ada pengawas yang kurang tegas mengawasi pekerja yang tidak berperilaku aman,

masih ada pekerja yang walaupun sudah ditegur tetapi masih tidak berperilaku aman dan berperilaku aman jika diawasi saja. Oleh karena itu perlu dilakukan pengawasan secara teratur atau konsisten sehingga apabila kondisi yang berbahaya atau kegiatan yang tidak berperilaku aman dapat diketahui dengan segera dan dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya (Aeni, 2015).

Menurut Delfianda dalam Askhary, 2017 mendapatkan bahwan pengawasan yang baik yakni:

- a. Masalah keselamatan kerja, seperti *desaign* yang tidak aman penataan lokasi kerja yang tidak baik serta bahaya kebakaran.
- b. Kekurangan peralatan, seperti peralatan kerja yang tidak layak untuk dipakai atau kerusakan pada peralatan.
- c. Melalukan pekerjaan yang tidak aman, seperti cara kerja yang salah, kemudian penggunaan peralatan secara tidak aman serta kesalahan dalam penggunaan 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.

## H. Kerangka Teori



Gambar 2.1  
Kerangka Teori

Sumber : Teori Lawrence Green (Notoatmodjo, 2007)