

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
PERILAKU TIDAK AMAN (*UNSAFE ACTION*)
PADA PEKERJA PELAYANAN TEKNIK PT. PLN
(PERSERO) ULP MATTOANGING MAKASSAR**

**MUHAMMAD TAUFIQ IHSANUL
K011191208**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
PERILAKU TIDAK AMAN (*UNSAFE ACTION*)
PADA PEKERJA PELAYANAN TEKNIK PT. PLN
(PERSERO) ULP MATTOANGING MAKASSAR**

**MUHAMMAD TAUFIQ IHSANUL
K011191208**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN
(UNSAFE ACTION) PADA PEKERJA PELAYANAN TEKNIK PT. PLN
(PERSERO) ULP MATTOANGING MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD TAUFIQ IHSANUL
K011191208**

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 13 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

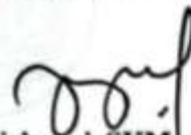
Menyetujui,

Pembimbing Utama



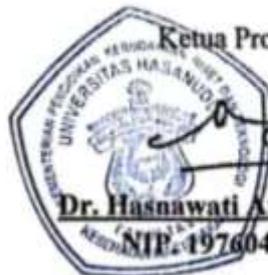
Awaluddin, SKM., M.Kes
NIP. 19710325 199903 1 002

Pembimbing Pendamping



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

Ketua Program Studi,

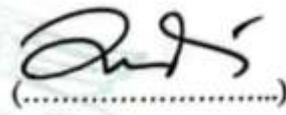



Dr. Hasnawati Amgam, SKM., M.Sc
NIP. 197604182005012001

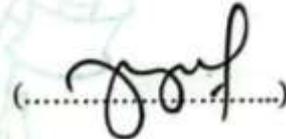
PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Ketua : Awaluddin, SKM., M.Kes

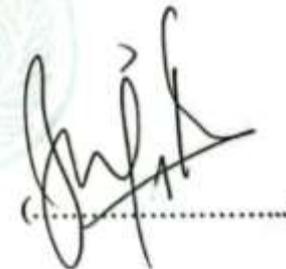

(.....)

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


(.....)

Anggota :

1. Dr. dr. Masyitha Muis, MS


(.....)

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


(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Taufiq Ihsanul
NIM : K011191208
Fakultas/Prodi : Kesehatan Masyarakat/ Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 0887435454772
E-mail : taufiqopi01@gmail.com

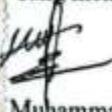
Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "**Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*) pada Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar**" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Makassar, 14 juni 2023



Yang membuat pernyataan


Muhammad Taufiq Ihsanul

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Juni 2023

Muhammad Taufiq Ihsanul

“Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman (Unsafe Action) pada Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar”

(xii + 72 + 11 Tabel + 3 Gambar + 7 Lampiran)

Kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak dapat diprediksi, dikehendaki yang dapat menimbulkan kerugian baik jiwa maupun harta benda. Dalam dunia kerja sendiri, salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu perilaku tidak aman. Perilaku tidak aman adalah bentuk tindakan yang bisa membahayakan pekerja itu sendiri dan orang disekitarnya yang akan menyebabkan terjadinya kecelakaan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study* yang berlangsung pada bulan Maret 2023 di PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pekerja pelayanan teknik ULP Mattoanging yang berjumlah 36 pekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *exhaustive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 14 responden (38.9%) termasuk kedalam kategori berisiko tinggi sedangkan 20 responden (61.1%) termasuk kedalam kategori berisiko rendah. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengetahuan ($p\ value = 0.024$), pengawasan ($p\ value = 0.000$) dan pelatihan K3 ($p\ value = 0.000$) merupakan faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman. Sedangkan, masa kerja tidak memiliki hubungan dengan perilaku tidak aman $p\ value = 0.394$.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara pengetahuan, pengawasan, dan pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman, sedangkan masa kerja tidak memiliki hubungan dengan perilaku tidak aman. Diharapkan kepada perusahaan untuk melakukan *safety talk* atau *briefing* setiap hari sebelum memulai pekerjaan, hal ini bertujuan agar pekerja dengan masa kerja yang lama memiliki kesadaran untuk tidak mengabaikan budaya-budaya K3 di tempat kerja.

Kata Kunci : Perilaku Tidak Aman, Kecelakaan Kerja
Daftar Pustaka : 45 (2001-2022)

SUMMARY

Universitas Hasanuddin
Public Health Faculty
Occupational Health and Safety
Makassar, June 2023

Muhammad Taufiq Ihsanul

“Factors Related To Unsafe Action In Engineering Service Workers PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar”

(xii + 72 + 11 Tables + 3 Figures + 7 Attachments)

Work accidents are unexpected events that can cause loss of life and property. In the world of work itself, one of the causes of work accidents is unsafe behavior. Unsafe behavior is a form of action that can endanger the worker himself and those around him which will cause an accident.

Quantitative research with a cross sectional study design which took place in March 2023 at PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar. The population and sample in this study were all ULP Mattoanging technical workers, totaling 36 workers. The sampling technique used is exhaustive sampling. Statistical test using chi-square and fisher-exact analysis.

The results showed that there were 14 respondents (38.9%) included in the high risk category while 20 respondents (61.1%) were included in the low risk category. The results of statistical tests showed that knowledge (p value = 0.024), supervision (p value = 0.000) and OSH training (p value = 0.000) were factors associated with unsafe behavior. Meanwhile, tenure has no relationship with unsafe behavior p value = 0.394.

There is a relationship between OSH knowledge, supervision, and training with unsafe behavior, while tenure has no relationship with unsafe behavior. Hopefully that companies will carry out safety talks or briefings every day before starting work, this is intended so that workers with long service tenure have awareness not to ignore K3 cultures in the workplace.

Keywords : **Unsafe Action, Work Accident**

References : **45 (2001-2022)**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah *Shubahanalu Wa Ta'ala* karena berkat rahmat dan ridha-Nya yang senantiasa tercurahkan kesehatan, keselamatan dan kemampuan berpikir kepada penulis sehingga tugas skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa limpahkan kepada Baginda Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* yang merupakan nabi terakhir yang diutus Allah *Shubahanalu Wa Ta'ala* di tengah umat manusia yang dijadikan suri tauladan dan pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta.

Alhamdulillah, setelah melalui perjuangan untuk melawan masa-masa *stuck*, berkat semua usaha, dan doa dari keluarga, kerabat, serta seluruh pihak yang telah membantu dan berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul “**Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*) pada Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Matttoanging Makassar**” yang pada akhirnya dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat. Skripsi ini penulis dedikasikan paling utama kepada kedua orang tua terkasih kami, Muhammad Safei S.E dan bunda Kartini yang senantiasa menjadi sumber penyemangat terbaik dan pemicu semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semua hal yang telah orang tua penulis berikan tidak akan pernah tergantikan dan digantikan hingga akhir hayat. Semoga Tuhan membalas kebaikanmu dengan Surga-Nya yang indah.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku Pembimbing I dan Ibu A. Wahyuni, SKM. M.Kes selaku Pembimbing II yang ditengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktu, arahan serta pikirannya dalam membimbing penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada tim penguji yakni, Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan bapak Prof. Dr. dr. H. Muh Syafar.MS yang telah memberikan masukan berharga dalam penyempurnaan skripsi ini. Selama proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari banyaknya orang yang telah memberikan bantuan dan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan penuh terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH, Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang sangat berjasa karena telah mengajarkan dan memberikan ilmu berharga selama masa pendidikan.
4. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah membantu semua proses perkuliahan baik secara langsung dan tidak langsung. Kak Nita dan Kak Fatimah selaku staf dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selama ini ikut serta membantu penulis.

5. Kepada Pihak PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menjalankan proses penelitian. Terutama kepada pekerja pelayanan teknik yang telah bersedia menjadi responden.
6. Untuk 7 *icons* (nada, astri, alya, maya, tri dan ila) terima kasih telah memberikan kesan yang tidak terlupakan dan kebersamaannya selama kurang lebih satu bulan pada saat pelaksanaan PBL. Semoga kita semua mendapatkan kesuksesan dan kebahagiaan di jalan masing-masing. Aamiin.
7. Teman-teman perjuangan KKN Gelombang 108 Desa Wisata Maros Mangaloreng (Sahrul, Rudianto, Kak Sajjad, Muslimah, Nila, Fiah, Nena, dan Izza) yang senantiasa kebersamaannya dalam proses pengabdian masyarakat.
8. Rekan mahasiswa FKM UNHAS Angkatan 2019 (KASSA 2019), terutama rekan sejawat Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2019. Terima kasih atas semua bantuan kepada penulis selama proses menimba ilmu di FKM UNHAS.
9. Terima kasih banyak kepada Saudara Riswandi yang penulis anggap sebagai dosen pembimbing ke 3 dalam proses penyelesaian skripsi ini. Banyak hal yang telah diberikan kepada kami selama pengerjaan penelitian ini, semoga ketulusan dan kebaikanmu akan selalu mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah *Shubahanalu Wa Ta'ala*.
10. *For the special one* Nur Annisa Pratiwi Haerul, SM. Terima kasih banyak atas segala bentuk dukungan, dorongan dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini walaupun kita beda kampus, beda jurusan tapi itu bukan menjadi penghalang untuk selalu memberikan *support* terbaiknya kepada penulis.

Terima kasih karena selalu ada untuk mendengarkan keluhan dan setiap curhatan khususnya mengenai skripsi ini. Kita berdua punya tujuan yang sama semoga kita bisa meraih kesuksesan di jalan kita masing-masing, akan ada banyak proses hidup yang akan dijalani kedepannya dan saya berharap dirimu dapat terus hadir dan menjadi sosok penting disetiap langkah kaki ini, tetap selalu saling mendukung agar dapat mewujudkan tujuan yang telah kita rencanakan berdua.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, sehingga masih diperlukan penyempurnaan dari berbagai sudut yang membangun untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat membawa manfaat baik itu bagi penulis sendiri, bagi para pembaca, bagi peneliti selanjutnya, serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 31 Mei 2023

Muhammad Taufiq Ihsanul

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN	ii
SUMMARY	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum tentang Perilaku Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>).....	10
B. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan	13
C. Tinjauan Umum tentang Pengawasan	17
D. Tinjauan Umum tentang Pelatihan K3.....	19
E. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja	22
F. Kerangka Teori.....	26
BAB III KERANGKA KONSEP	27
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	27
B. Kerangka Konsep	29
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	30
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB IV METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38

C. Populasi dan Sampel	38
D. Pengumpulan Data	39
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Pengolahan dan Analisis Data.....	40
G. Penyajian Data	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Lokasi	43
B. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	55
BAB VI PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur Pekerja Pelayanan Teknik PT.PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	45
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pekerja Pelayanan Teknik PT.PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	46
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengetahuan Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	47
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengawasan pada Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	47
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pelatihan K3 Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	48
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	49
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Perilaku Tidak Aman Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	49
Tabel 5.8	Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	50
Tabel 5.9	Hubungan Pengawasan dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	51
Tabel 5.10	Hubungan Pelatihan K3 dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	53
Tabel 5.11	Hubungan Masa Kerja dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	26
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	29
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PLN ULP Mattoanging	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar *Informed Consent*

Lampiran 2. Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Fakultas

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal

Lampiran 5. *Output* SPSS

Lampiran 6. Dokumentasi

Lampiran 7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tempat kerja merupakan tempat yang di dalamnya terdapat tenaga kerja atau lingkungan yang kerap ditempati oleh tenaga kerja dengan berbagai kegiatan yang didalamnya terdapat potensi kecelakaan dari sumber-sumber bahaya yang ada. Maka dapat dipastikan bahwa di tempat kerja pasti terdapat potensi bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja. Keselamatan kerja sendiri merupakan salah satu aspek penting yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja. Pada saat ini tidak sedikit industri yang telah menggunakan peralatan kerja dan mesin-mesin produksi yang canggih, dengan adanya itu diharapkan dapat memberikan hasil produksi yang lebih maksimal. Namun dengan kemajuan tersebut dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap lingkungan kerja sekitar, dikarenakan semakin meningkat jumlah dan jenis bahaya yang ada di tempat kerja maka semakin besar pula potensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Bahaya yang ada di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap keselamatan, kesehatan, dan produktivitas tenaga kerja (Sunaryo & Sahri, 2019).

Kondisi kesehatan pekerja menjadi suatu hal yang esensial bagi perusahaan karena dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Untuk itu dalam memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja telah dibuat regulasi pada Undang–Undang Nomor 36 Tahun 2009.

Didalam Undang – Undang tersebut telah dinyatakan bahwa upaya kesehatan kerja merupakan menjadi bagian dari salah satu bentuk usaha yang diselenggarakan agar dapat mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik dan selaras dengan perlindungan tenaga kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan sesuatu yang memiliki arti bahwa perlindungan bagi para pekerja merupakan aset berharga bagi organisasi maupun perusahaan dari terjadinya Penyakit Akibat Kerja (PAK) hingga Kecelakaan Kerja (KK), hal ini sesuai dengan yang ada dalam Permenaker No.5 Tahun 2018 Pasal 4, yang tujuannya yaitu untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dalam rangka mencegah kecelakaan kerja dan PAK (Eka dkk., 2019).

Fungsi dari adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dunia kerja selain berperan dalam mencegah kerugian dengan cara mempertahankan, meningkatkan derajat kesehatan atau kapasitas kerja fisik pekerja serta mencegah terjadinya cedera atau penyakit pada pekerja, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku hidup sehat dan perilaku kerja yang kondusif bagi keselamatan dan kesehatan pekerja (Sulistyaningtyas, Furqaan Naiem & Syafar, 2020).

Kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai peristiwa atau situasi yang tidak diinginkan karena dapat menimbulkan dampak kerugian terhadap manusia, kerugian terhadap kegiatan produksi, maupun merusak harta benda yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri. Terdapat berbagai peristiwa atau faktor sebelumnya yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.

Dimana apabila serangkaian peristiwa serta penyebabnya itu dapat diatasi maka tidak akan terjadi kecelakaan. Selama ini yang diketahui bahwa terdapat dua jenis penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu *unsafe action* dan *unsafe condition*. *Unsafe action* dapat berasal dari perlakuan manusia yang tidak mematuhi aturan keselamatan, misalnya tidak menggunakan pelindung kepala pada saat melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk *unsafe condition* merupakan kondisi lingkungan tempat kerja yang tidak aman, misalnya terdapat genangan air pada lantai atau kondisi ekstrim (Nita dkk., 2022).

Berdasarkan data ILO (*International Labour Organization*) 2018 setiap 15 detik, 160 pekerja mengalami kecelakaan akibat kerja. Dalam setiap harinya terdapat sekitar 6.300 orang meninggal akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat hubungan pekerjaan dan diperkirakan lebih dari 2,78 juta kematian per tahun. Sedangkan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, mencatat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung terus meningkat. Pada tahun 2018 total angka kecelakaan yaitu sebanyak 173.000 kasus, lalu sempat mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 114.000 kasus kecelakaan, sedangkan angka kecelakaan kerja pada tahun 2020 kembali meningkat menjadi 177.000 kasus. Berdasarkan data tersebut menjelaskan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung meningkat sehingga dibutuhkan langkah yang serius untuk meminimalisir kejadian kecelakaan. (Nita dkk., 2022).

Kecelakaan akibat kerja adalah suatu kejadian yang tidak dapat diprediksi, dikehendaki yang dapat menimbulkan kerugian baik jiwa maupun harta benda. Dalam dunia kerja sendiri, salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu *unsafe action* (perilaku tidak aman). *Unsafe action* adalah bentuk tindakan yang bisa membahayakan pekerja itu sendiri dan orang disekitarnya yang akan menyebabkan terjadinya kecelakaan (Aprilianti dkk., 2022). Pada berbagai macam kasus kecelakaan yang ditemukan di perindustrian, terdapat sekitar 75 ribu kasus kecelakaan industri yang dimana 88% disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe action*), dan 10% oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% tidak dapat dihindarkan seperti bencana alam (Agustiya, Listyandini and Ginanjar, 2020).

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2020 telah menyajikan bahwa sebanyak 34,43% penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh *unsafe action*, dimana 32,12% diakibatkan pada pekerja yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) dan sebesar 32,25% disebabkan oleh keadaan tempat kerja yang tidak aman. Menurut Disnakertrans 2021 Sebagian besar kecelakaan tersebut terjadi karena faktor *human error* yang menimbulkan kerugian material maupun immaterial baik bagi perusahaan maupun pekerja (Larasatie dkk., 2022).

Menurut Suma'mur terdapat faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja yakni faktor manusia, faktor mekanik dan mesin, dan faktor pekerjaan. Adapun faktor manusia yang meliputi umur,

masa kerja, lama kerja, keterampilan dan pendidikan serta kelelahan. Berdasarkan teori dari dikatakan oleh Frank E. Bird, bahwa yang menjadi penyebab dasar timbulnya *unsafe actions* maupun *unsafe conditions* yaitu *personal factors* dan *job factors*. *Personal factors* (faktor perorangan) ialah faktor yang bersumber dari manusia. Faktor perorangan tersebut seperti kurangnya pengetahuan, kurang keterampilan, motivasi kurang baik, masalah fisik, dan mental (Yudhawan & Dwiyanti, 2017). Dalam teori Geller (2001) juga dikemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia diantaranya faktor internal contohnya sikap, kepercayaan, pengetahuan, persepsi, perasaan, dan sebagainya. Kemudian faktor eksternal seperti peraturan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, ketersediaan APD, pelatihan K3 (Rahmawati dkk., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiarti dkk (2019), ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman pekerja. Selain pengetahuan faktor lain yang dapat berhubungan dengan *unsafe action* ialah pelatihan K3 dan juga pengawasan. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Larasatie dkk (2022), tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja produksi PT. X menunjukkan adanya hubungan bermakna antara pelatihan dengan tindakan tidak aman. Pada penelitian yang sama, juga didapatkan hasil bahwa adanya hubungan signifikan antara pengawasan dengan tindakan tidak aman.

Menurut Robbins mendefinisikan masa kerja sebagai suatu pengalaman tersendiri yang didapatkan oleh pekerja. Masa kerja punya hubungan erat terhadap pengalaman-pengalaman yang didapat seseorang selama melakukan pekerjaannya, yaitu apabila pekerja yang memiliki pengalaman lebih maka dipandang lebih mampu melaksanakan dan memahami pekerjaannya (Agustiya, Listyandini & Ginanjar, 2020). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari & Ardyanto W (2019), tentang hubungan faktor individu dan ketersediaan prosedur perawatan mesin dengan tindakan tidak aman oleh mekanik menyatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan tindakan tidak aman. Dimana hal ini menandakan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin terbentuk pula faktor kebiasaan dalam bekerja mengenai tindakan atau perilakunya selama bekerja yang terbentuk secara otomatis.

Keberadaan listrik menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat apalagi di era modern ini. Kebutuhan masyarakat pada listrik semakin bertambah seiring perkembangan teknologi. Listrik saat ini telah digunakan di berbagai sektor industri besar, menengah, dan industri kecil. Aktivitas yang berhubungan dengan listrik akan sangat berbahaya jika tidak dilengkapi dengan alat pelindung diri, baik untuk karyawan lapangan ataupun karyawan kantor. Perusahaan seperti PT. PLN mempunyai berbagai tingkat risiko kecelakaan kerja yang sangat besar karena memiliki bagian atau tempat bekerjanya yang rawan salah satunya adalah bahaya

listrik. Jika para pekerja tidak bekerja berdasarkan aturan yang ditetapkan, maka pekerja tersebut berpeluang besar mengalami kecelakaan

PT PLN (Perusahaan Listrik Negara) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik. PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging merupakan Sub-Unit dari UP 3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Makassar Selatan yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan Pelayanan Jaringan Listrik Distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil . Pada PLN ULP Mattoanging terdapat 4 divisi utama yaitu bagian pelayanan pelanggan dan administrasi, pelayanan teknik, transaksi energi dan K3L. Bagian teknik merupakan bagian yang paling sering melakukan pekerjaan dengan turun langsung di lapangan untuk mengatasi berbagai macam masalah kelistrikan. Terdapat berbagai jenis bahaya yang dapat terjadi seperti ketika bekerja di ketinggian dapat berpotensi terjatuh, tersengat listrik, ataupun tertabrak kendaraan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pejabat K3 L yang mengatakan bahwa beberapa pekerja berperilaku tidak aman saat bekerja, seperti menyepelakan penggunaan APD dengan alasan karena telah ahli di bidang tersebut ataupun karena menganggap hanya sebentar dan tidak terlalu tinggi. Menurut pengawas K3 bahwa pekerja biasanya menggunakan APD ketika hanya mendapat teguran dari pengawas. Selain itu didapatkan perilaku tidak aman lainnya seperti melempar peralatan kerja seperti kunci-kunci ke rekan kerja yang sedang berada di atas tiang listrik. Selain itu

terkadang juga ditemukan pekerja yang kurang perhatian dalam menyimpan peralatan kerjanya ketika selesai bekerja. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berpotensi menimbulkan risiko terhadap kecelakaan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu faktor apa saja yang berhubungan dengan kejadian perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bagian teknik di PT.PLN (Persero) ULP Mattoangging Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bagian teknik di PT. PLN (Persero) ULP Mattoangging.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*)
- b. Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*)
- c. Untuk mengetahui hubungan pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*)

- d. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*)

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi tempat meneliti

Hasil penelitian dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan terkait faktor yang berhubungan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerjanya yang dapat menjadi tumpuan agar kedepannya dapat lebih meningkatkan penerapan dan budaya K3 di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja.

2. Manfaat ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bacaan agar menambah pengetahuan dan wawasan pembaca ataupun sebagai bahan literatur untuk penelitian berikutnya mengenai faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*).

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi saran bagi peneliti dalam merefleksikan penelitian yang dilakukan sebagai dasar dalam mengembangkan dan menerapkan secara teoritik ilmu yang di dapatkan selama berada di bangku perkuliahan khususnya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Menurut Bird (1990), perilaku tidak aman (*unsafe action*) merupakan perlakuan seseorang yang menyalahi prosedur atau tata cara yang telah dibuat berdasarkan persetujuan bersama sehingga tindakan tersebut dapat menyebabkan kecelakaan atau insiden. Tindakan yang tidak aman telah menjadi salah satu faktor yang kontributor terbesar yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh pekerja yang terlibat secara langsung maupun kesalahan yang dilakukan oleh organisasi atau pihak manajemen. Hal ini menandakan dari semua teori yang dikemukakan bahwa terjadinya kecelakaan disebabkan oleh faktor utama yaitu manusia (Rahmawati dkk., 2022).

Menurut Aprilianti dkk (2022), *unsafe action* adalah kecenderungan perilaku pekerja yang memicu terjadinya suatu kecelakaan kerja. Tindakan tidak aman ini dapat terjadi akibat dua hal, yaitu karena kesalahan yang tidak disengaja dan kesalahan aktif atau pelanggaran. Tindakan tidak aman memiliki hubungan pada internal dari pekerja itu sendiri, diantaranya adalah karakteristik pekerja. Perilaku tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang dapat membahayakan pekerja ataupun orang lain yang berada di sekitar tempat tersebut. Beberapa contoh perilaku tidak aman yang dapat menimbulkan bahaya dan kecelakaan kerja seperti tidak memakai APD, tidak mengikuti prosedur kerja, tidak mengikuti peraturan keselamatan

kerja dan bekerja tidak hati-hati, diketahui bahwasanya disetiap 300 tindakan tidak aman maka akan terjadi 1 kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kehilangan hari kerja (Yusril dkk., 2020).

Berdasarkan yang dikutip dari Monalisa dkk (2022), mengklasifikasikan jenis-jenis perilaku tidak aman yang kerap terjadi, antara lain:

1. Gagal mengingatkan, kecepatan tidak layak atau berbahaya, ketidaklayakan dalam penggunaan alat, tidak menggunakan APD, tidak mengikuti prosedur, menjalankan mesin atau alat tapi tidak memiliki keahlian.
2. Operasi tanpa adanya arahan, membuat alat pengaman tidak berfungsi, menghilangkan alat pengaman, melakukan *service* pada alat yang sedang beroperasi, kelebihan beban kerja.
3. Penempatan tidak tepat, mengangkat sesuatu tidak sesuai prosedur, posisi yang tidak aman, bercanda, mengangkut beban yang berlebihan.

Berdasarkan dari kutipan yang sama pada Monalisa dkk (2022), menyatakan bahwa kesalahan-kesalahan manusia dibagi menjadi, sebagai berikut:

1. Kesalahan akibat lupa

Kesalahan ini cukup sering terjadi pada seseorang, namun sejatinya orang tersebut mengetahui, mampu, dan berniat mengerjakan suatu hal secara benar dan aman dan telah biasa melakukannya. Misalnya lupa memakai APD.

2. Kesalahan karena tidak tahu

Kesalahan yang satu ini ditimbulkan karena ketidaktahuan mengenai cara mengerjakan pekerjaan secara benar dan aman atau terjadi perhitungan yang tidak sesuai. Kesalahan ini sering terjadi dikarenakan kurangnya pelatihan, kesalahan intruksi, informasi yang berubah tidak diberitahukan.

3. Kesalahan dikarenakan tidak mampu

Kesalahan disebabkan karena tersebut tidak memiliki kapabilitas dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya, pekerja terlalu sulit, beban fisik dan mental yang terlalu berat akan pekerjaan tersebut, tugas yang terlalu banyak.

4. Kesalahan dikarenakan aturan

Kesalahan ini terjadi dikarenakan pekerja tidak melakukan aktivitas atau pekerjaan yang seharusnya dikerjakan yang sesuai dengan standar dan prosedur yang telah diterapkan, misalnya pekerja yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang telah dibuat oleh atasan.

5. Kesalahan karena kurang motivasi

Kesalahan karena kurang motivasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Dorongan pribadi

Terburu-buru karena ingin cepat selesai, melalui jalan pintas, ingin merasa nyaman, malas untuk memakai APD, mencari perhatian hingga mengambil risiko.

b. Dorongan lingkungan

Dorongan ini dapat dari sistem manajemen seperti pimpinan dan atasan.

B. Tinjauan Umum tentang Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari keingintahuan manusia tentang suatu hal dengan melalui berbagai cara dan dibantu oleh alat-alat tertentu. Pengetahuan sendiri memiliki jenis dan sifat yang bermacam macam, yaitu ada yang langsung dan ada yang tak langsung, kemudian ada yang bersifat tidak tetap (berubah-ubah), subyektif, dan khusus, dan ada pula yang bersifat tetap, obyektif dan umum. Jenis dan sifat pengetahuan tersebut tergantung kepada sumbernya dan dengan cara dan alat apa pengetahuan itu didapatkan, serta ada pengetahuan yang benar dan ada pengetahuan yang salah (Darsini dkk., 2019). Berdasarkan yang dikutip dari Aeni & Yuhandini (2018), mengatakan bahwa pengetahuan ialah hasil dari alat indra manusia, atau dapat dikatakan dari hasil tahu melalui indra yang dimilikinya seperti mata, hidung, telinga dan yang lainnya. Pada dasarnya yang paling berpengaruh dalam proses munculnya pengetahuan pada manusia yaitu melalui indra penglihatan dan pendengarannya.

Menurut Timotius (2017), ada beberapa teori pengetahuan, yaitu rasionalisme, empirisme, teori korespondensi, teori teori koherensi, dan idealisme. Berikut penjelasan teori-teori pengetahuan tersebut, antara lain:

1. Rasionalisme

Rasionalisme artinya pendekatan secara filosofis yang mengutamakan rasio atau akal budi sebagai sumber utama pengetahuan. Dalam teori ini mengatakan bahwa pengamatan indrawi tidak lebih unggul terhadap rasio. Kebenaran pengetahuan tidak diuji dengan prosedur verifikasi-indrawi, akan tetapi dengan kriteria konsistensi logis.

2. Empirisme

Empirisme merupakan teori yang menyatakan bahwasanya pengetahuan harus dicari melalui pengalaman. Empirisme berlawanan dengan teori rasionalisme yang mengatakan bahwa akal merupakan satu-satunya sumber pengetahuan.

3. Teori Korespondensi

Teori yang satu ini berpendapat bahwa semua pernyataan dapat dikatakan benar jika berkorespondensi dengan fakta yang terdapat di alam atau penjelasan tentang objek tertentu.

4. Koherensi

Teori ini menerangkan hubungan yang terjadi karena adanya gagasan seperti prinsip, relasi, aturan, dan konsep yang sama. Dalam teori ini menjelaskan kebenaran yang bersifat neopositivis. Menurut

teori ini, kebenaran didasarkan harmoni internal proposisi-proposisi dalam suatu sistem tertentu.

5. Idealisme

Idealisme menjelaskan bahawa alam semesta merupakan penjelamaan pikiran. Teori ini mengandalkan akal pikiran, sehingga sesuatu dapat terbentuk berdasarkan pemikiran manusia.

Berdasarkan yang dikutip dari Rahman (2020), Pengetahuan pada seseorang mengenai objek memiliki tingkat dan intensitas yang bermacam-macam, maka dari itu tingkat dan intensitas tersebut dapat dibagi kedalam 6 tingkatan, yaitu sebagai berikut:

1. Tahu (*know*)

Tahu dapat dimaknai untuk mengingat akan suatu hal yang sebelumnya telah ada dan dipelajari. Tingkat pengetahuan yang satu ini menjadi penguat kembali sesuatu yang spesifik dan setiap materi atau rangsangan yang telah didapatkan sebelumnya. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa tahu menjadi tingkat pengetahuan yang paling rendah. Untuk mengukur terkait pengetahuan seseorang dapat berupa menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan, dan lain-lain.

2. Memahami (*comprehension*)

Memahami adalah kemampuan pada seseorang dalam menjelaskan secara baik dan benar mengenai objek yang diketahuinya serta dapat menafsirkan materi tersebut dengan benar. Seseorang

dapat dikatakan paham akan sesuatu ketika ia dapat memberikan penjelasan, berupa memberikan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya.

3. Aplikasi (*application*)

Aplikasi merupakan keterampilan untuk merealisasikan dengan nyata dari materi yang telah diketahui sebelumnya. Dalam pengaplikasian ini dapat berupa rumus, hukum-hukum, metode, prinsip dan sebagainya.

4. Analisis (*analysis*)

Analisis dapat diartikan sebagai kesanggupan seseorang untuk menerangkan atau membagi suatu objek dan materi kedalam komponen-komponen, namun di dalam suatu organisasi yang masih mempunyai hubungan satu dengan lainnya. Kepiawaian analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan, membedakan, memisahkan, menggabungkan, dan sebagainya.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis adalah kemampuan seseorang untuk mengkategorikan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Sintesis merupakan kemampuan untuk menyusun sesuatu yang baru dari sesuatu yang telah ada sebelumnya. Misalnya, dapat menyesuaikan, merencanakan, meringkas dan yang lainnya.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian ini secara otomatis didasarkan pada suatu kriteria yang ditemukan atau norma-norma yang berlaku di masyarakat. Pengetahuan sendiri memiliki kesetaraan antara pengetahuan, sikap, dan perilaku. Jadi pengetahuan yang baru mengakibatkan terjadi ketidaksesuaian lagi antara pengetahuan, sikap, dan perilaku sesuai dengan yang diharapkan.

C. Tinjauan Umum tentang Pengawasan

Pengawasan merupakan sebuah usaha yang dirancang agar dapat menentukan kinerja standar pada perencanaan untuk membuat sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja yang aktual dengan standar yang sudah ditetapkan, dan untuk mengetahui apakah telah terjadi suatu ketidaksesuaian pada standar tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan (Andhika & Pane, 2018). Pengawasan dengan pengertian yang spesifik yaitu suatu proses mengarahkan, membantu, membimbing dan merangsang pertumbuhan bawahan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dalam suatu organisasi. Pengawasan juga dapat berkaitan dengan kombinasi atau integrasi proses, prosedur dan kondisi yang secara sadar dirancang untuk

memajukan efektivitas kerja individu dan kelompok (Djaelani & Retnowati, 2022).

Pengawasan dalam lingkup K3 tidak jauh beda dengan pengawasan pada umumnya namun dalam hal K3 bentuk pengawasan yang dilakukan yaitu antara lain memastikan pekerja telah menggunakan atribut kerja secara lengkap, memastikan peralatan keselamatan selalu tersedia dan dapat memberikan edukasi atau sosialisasi kepada seluruh pekerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang memprioritaskan keselamatan dan memberi jalan agar dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Krisanti, Murwaningsih & Subrano, 2020).

Kewajiban pengawas pada perusahaan begitu esensial guna memastikan seluruh bentuk kegiatan pekerja yang dilakukan di lingkungan kerja bisa terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada sehingga tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pengawas memiliki tanggung jawab dan wewenang khusus dan tidak segan untuk menegur pekerja yang berperilaku tidak aman pada saat bekerja dan menyampaikan informasi mengenai bahaya yang ada di lingkungan kerja kepada pekerja. Sikap tegas pada pengawas sangat diperlukan agar dapat menumbuhkan kesadaran dan kepatuhan dalam diri pekerja (Uyun & Widowati, 2022). Pada dasarnya pekerja yang diawasi akan merasa takut sehingga timbul rasa kepatuhan dalam dirinya. Pekerja yang lebih patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja

Sebaliknya, pengawasan yang kurang baik dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja karena pekerja tidak merasa diawasi sehingga pekerja tidak patuh terhadap prosedur yang ada (Budiarti, Arbitera & Wenny, 2019).

D. Tinjauan Umum tentang Pelatihan K3

Menurut Rozalena dan Dewi (2016 : 34) pelatihan merupakan bentuk kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap pada seseorang. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian pada seseorang harus berkaitan dengan posisi atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya di suatu tempat. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan serta teknik proses kerja tertentu. Pada setiap aktivitas pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Adanya pelatihan diharapkan memiliki manfaat dan dampak pada pekerja terlebih bagi perusahaan karena hal ini sangat

berkaitan dengan kepiawaiannya dalam bekerja. Menurut *Melmambessy Moses* (2011:69) yang dikutip dalam *Leatemala* (2018), terdapat tiga indikator-indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pekerja harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.

2. Materi pelatihan

Materi pelatihan selalu harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan juga diselaraskan dengan muatan pelatihan yang akan diajarkan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya dalam proses kerjanya, sehingga apa yang diketahui dapat membantu pekerja untuk memahami apa yang seharusnya dilakukan dan mengapa harus dikerjakan. Dalam dunia kerja setiap pekerja memiliki keterampilannya masing-masing, namun kemampuan yang dimiliki itu belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan itu, jadi sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan secara konsisten kepada pekerja. Pelatihan ini membantu pekerja agar dapat menguasai keterampilan khusus

dan memperbaiki kekurangan ketika melaksanakan pekerjaan (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan K3 menurut Ningsih & Ferijani (2019) yaitu pelatihan yang diperuntukkan untuk memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pekerja mengenai K3, pada umumnya pelatihan K3 ini memuat tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan dan pengetahuan tentang bahaya-bahaya yang ada di sekitar mereka dan pencegahannya. Pelatihan K3 merupakan kegiatan pekerja yang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan tentang bahaya kecelakaan kerja, memperoleh keterampilan baru, mengedukasi pekerja ketika menghadapi potensi bahaya maka pekerja berperilaku kerja yang aman dan peduli pada kondisi keselamatan di tempat kerja serta mampu mempertahankan perilaku aman di lingkungan kerja (Ayu, Jayadipraja & Harun, 2019).

Berdasarkan dari beberapa literatur yang didapat bahwa pelatihan K3 yang memiliki hubungan dengan perilaku tidak aman saat bekerja. Maka hal tersebut yang menjadikan pelatihan K3 ini sebagai bagian penting agar setiap tempat kerja atau perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada pekerjanya. Selain itu keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan mampu untuk merancang sebuah program tentang pelatihan K3.

Menurut Fathun (2020), pada umumnya program pelatihan K3 yang biasa dilaksanakan antara lain:

1. Kebijakan K3 perusahaan
2. Cara bagaimana K3 dapat diorganisir di tempat beraktivitas
3. Prosedur K3 dalam perusahaan
4. Pengendalian bahaya dan risiko\
5. Undang-undang K3
6. Prosedur keadaan darurat
7. Pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K)
8. Epidemiologi dan desinfeksi

Menurut Hasibuan dkk (2020), bahwa terdapat manfaat pelatihan K3 yang efektif bagi pekerja dan perusahaan antara lain:

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja
2. Membantu pekerja melakukan pekerjaannya dengan aman, tanpa menimbulkan risiko bagi kesehatannya
3. Mengurangi kecelakaan kerja
4. Mengurangi absensi dan penggantian kerja
5. Mengurangi biaya kompensasi akibat kecelakaan kerja

E. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja

Secara umum masa kerja dapat dikatakan sebagai jenjang pengalaman kerja karyawan pada bidang tertentu yang dihitung dari lamanya bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Maka hal inilah diartikan apabila seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif lama maka ketika bekerja tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses produksi dalam kerja. Masa kerja seorang

karyawan juga lebih menjamin akan minimnya terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan sehingga tidak mengganggu dalam proses produksinya sehingga perusahaan tetap memenuhi target perusahaan (Supriyanto, 2020).

Setiap tempat kerja pasti selalu berkeinginan agar pegawainya tetap bekerja sesuai dengan masa kerja yang ditentukan karena dapat membantu mempertahankan perusahaannya. Masa kerja dijadikan sebagai penentu lamanya pegawai yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Menurut Mardikaningsih (2020), pengertian mengenai masa kerja pegawai dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang pertama bahwa masa kerja sebagai komitmen dari pegawai yang telah memberikan bukti bagaimana kemampuan kerjanya sehingga mampu menjaga hubungan yang lebih lama dengan pimpinannya, sedangkan yang kedua mengatakan bahwa masa kerja pegawai sebagai periode waktu pegawai terlibat dalam suatu perusahaan secara aktif dan terus-menerus. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah bentuk komitmen dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya selama periode waktu tertentu sehingga memiliki kemampuan yang dapat dibuktikan.

Pengalaman yang didapatkan di tempat kerja dapat dikaitkan dengan seberapa lama orang tersebut bekerja. Seorang pekerja yang sudah cukup lama berkecimpung di bidang kerjanya maka semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan. Masa kerja dengan jangka waktu yang lama memberikan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja atau

pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. Pengalaman akan kewaspadaan dan pencegahan kecelakaan dapat bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Berbeda pada pekerja baru yang biasanya belum mengenal secara mendalam pekerjaannya, lingkungan kerja dan aturan keselamatannya. Dalam suatu perusahaan para karyawan baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka (Sari, 2019).

Masa kerja pegawai dapat dijadikan sebagai investasi yang berhubungan dengan rekan kerja, masa pensiun, karir, keterampilan yang akan mendukung kompetensinya. Pegawai yang telah bekerja selama beberapa tahun memiliki kualitas dan pengalaman yang bermanfaat sebagai aset berharga untuk perusahaan. Menurut Handoko (2007) yang dikutip dari Jayanti & Dewi (2021), yaitu terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja, sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja

Adalah bagian dari aspek psikologis yang mendeskripsikan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas timbul dikarenakan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang dihadapi.

2. Stres lingkungan kerja

Menggambarkan suatu kondisi ketegangan yang timbul akibat adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

3. Pengembangan karir

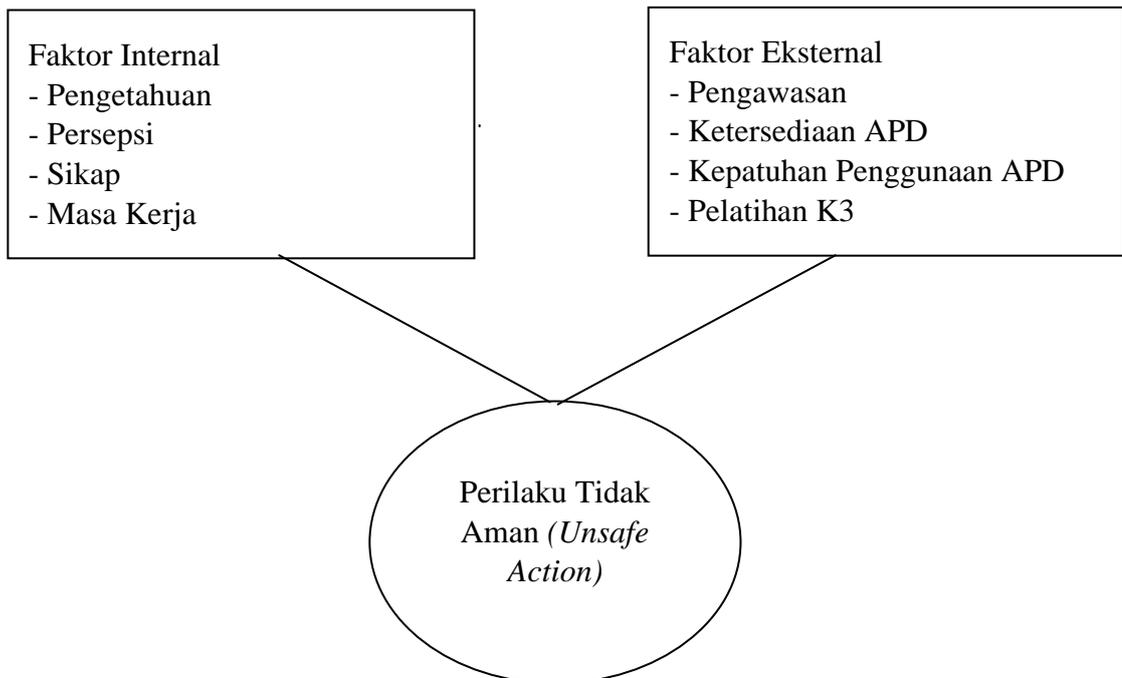
Urutan posisi atau jabatan yang diduduki seseorang pada masa kerja tertentu

4. Kompensasi kerja

Bentuk hasil kinerja yang diberikan berupa imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan . kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat bekerja.

F. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka dapat dibuat kerangka teori sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Teori
Sumber: Modifikasi Teori Geller (2001)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

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

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil yang diperoleh dari penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui indra yang dimilikinya sehingga menghasilkan pengetahuan. Proses tahu ini terjadi melalui panca indera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga (Sukesih dkk., 2020). Pekerja yang memiliki pengetahuan kurang membuat seseorang sulit mengetahui potensi bahaya yang ada di tempat kerja sehingga mengakibatkan seseorang dapat berperilaku tidak aman pada saat bekerja.

2. Pengawasan

Menurut Said Muhammad Rizal & Radiman (2019) bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menentukan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi agar dapat

melihat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mengenali perilaku pekerja yang tidak aman.

3. Pelatihan K3

Pengertian pelatihan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016:69) bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Ruheli, 2022). Pelatihan K3 adalah kegiatan pekerja dalam memperoleh pengetahuan tentang bahaya kecelakaan kerja, mendapat keterampilan baru, mendidik pekerja untuk menghadapi potensi bahaya maka pekerja berperilaku kerja yang aman dan peduli pada kondisi keselamatan di tempat kerja serta mampu mempertahankan perilaku aman di lingkungan kerja (Ayu dkk., 2019).

4. Masa Kerja

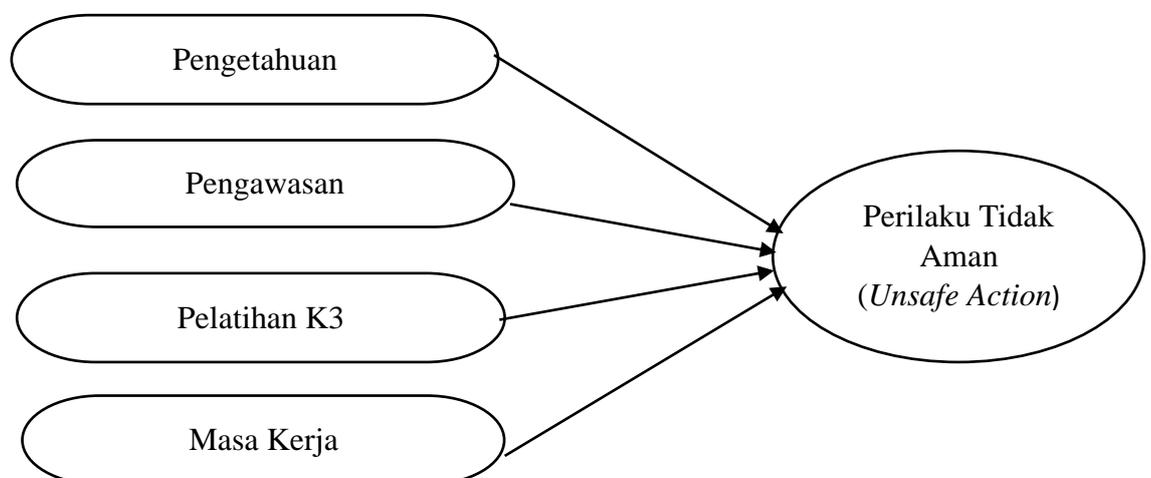
Masa kerja adalah rentang waktu pekerja sudah bekerja dari pertama mulai masuk sampai ia masih bekerja di perusahaan tersebut. Pekerja dengan masa kerja yang lama akan memberikan banyak pengalaman sehingga pekerja merasa dirinya sudah terbiasa dan mampu dalam pekerjaannya tersebut. Hal tersebut dapat membuat pekerja mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Pengabaian itu membuat perilaku tidak aman yang dilakukan semakin tinggi.

5. Perilaku Tidak aman (*Unsafe Action*)

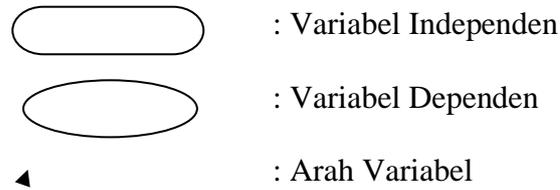
Perilaku tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang menyimpang atau tidak sesuai dengan prosedur kerja yang aman sehingga menimbulkan peluang yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, seperti bekerja dengan posisi yang salah, menggunakan alat kerja yang tidak benar, tidak mampu memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang benar, memperbaiki peralatan pada saat alat tersebut yang sedang beroperasi, beresenda gurau di tempat kerja dan lain sebagainya (Larasatie dkk., 2022). Perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja dipengaruhi oleh pengetahuan pekerja, masa kerja, pengawasan, pelatihan K3 dan kepatuhan penggunaan APD.

B. Kerangka Konsep

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



Gambar 3.1 Kerangka Konsep



C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu semua hal yang diketahui, dimengerti dan dipahami oleh pekerja tentang *unsafe action*. Pengetahuan ini diukur dengan menggunakan kuesioner dan variabel ini diukur dengan menggunakan Skala Guttman yaitu dengan memberikan nilai 1 untuk jawaban benar dan nilai 0 untuk jawaban salah. Menggunakan interval seperti: setuju-tidak setuju, ya-tidak, benar-salah, positif-negatif.

Menggunakan Skala Nominal

Jumlah Pertanyaan : 8 butir

Jumlah Jawaban : 2

Nilai Pilihan Jawaban : Benar = 1

Salah = 0

Pengukuran : Skor Tertinggi

$$= \frac{8}{8} \times 100\% = 100\%$$

Skor Terendah

$$= \frac{0}{8} \times 100\% = 0\%$$

Kriteria (K) = 3

Range (R) = Skor tertinggi - skor terendah = (100 - 0%) = 100%

Kriteria objektif sebagai dua kategori (Pengetahuan Baik dan Pengetahuan Kurang)

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{100}{3} \\ &= 34\% \end{aligned}$$

Nilai Standar = (100-34)% = 66%

Kriteria Objektif

- Baik = Apabila hasil skor $\geq 66\%$
- Cukup = Apabila hasil skor 34 - 65%
- Kurang = Apabila hasil skor $< 34\%$

(Elsa, 2019)

2. Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap cara kerja yang yang sesuai dengan prosedur yang ada. Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala *likert*

Pernyataan positif

Sangat Setuju = 4

Setuju = 3

Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1
Pernyataan negatif	
Sangat Tidak Setuju	=4
Tidak Setuju	=3
Setuju	=2
Sangat Setuju	=1
Jumlah Pernyataan	= 8
Skor tertinggi	= Jumlah pernyataan × bobot tertinggi = $8 \times 4 = 32$ = $\frac{32}{32} \times 100\% = 100\%$
Skor terendah	= Jumlah pernyataan × bobot terendah = $8 \times 1 = 8$ = $\frac{8}{32} \times 100\% = 25\%$
Range (rentang)	= Skor tertinggi - skor terendah = $100\% - 25\% = 75\%$

Kemudian dimasukkan kedalam rumus Interval (I) = $\frac{R}{K}$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (rentang) = 75%

K = Jumlah Kategori = 2

Maka, $I = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

$$\begin{aligned}\text{Sehingga, skor standar} &= \text{skor tertinggi} - \text{Interval} \\ &= 100\% - 37,5\% = 62,5\%\end{aligned}$$

Kriteria Objektif:

- Baik = Jika skor total $\geq 62,5\%$
- Kurang = Jika skor total $< 62,5\%$

(Mardiyanti, 2021)

3. Pelatihan K3

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pelatihan K3 yang diberikan kepada pekerja agar semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner Menggunakan interval seperti: setuju-tidak setuju, ya-tidak, benar-salah, positif-negatif.

Menggunakan Skala Guttman

Jumlah Pertanyaan : 5 butir

Jumlah Jawaban : 2

Nilai Pilihan Jawaban : Ya = 1
 Tidak = 0

Pengukuran : Skor Tertinggi
 $= \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$

Skor Terendah

$$= \frac{0}{5} \times 100\% = 0\%$$

Kriteria (K) = 2

Range (R) = Skor tertinggi – skor terendah = (100 – 0%) = 100%

Kriteria objektif sebagai dua kategori (Pengetahuan Baik dan Pengetahuan Kurang)

$$\begin{aligned}\text{Interval (I)} &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{100}{2} \\ &= 50\%\end{aligned}$$

Nilai Standar = (100-50)% = 50%

Kriteria Objektif:

- Baik = Apabila hasil skor $\geq 50\%$
- Kurang = Apabila hasil skor $< 50\%$

(Anugrah, 2019)

4. Masa Kerja

Masa kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah lamanya pekerja dalam bekerja dari awal mulai bekerja sebagai pekerja. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Kriteria Objektif:

- a. Lama : Bila responden telah bekerja selama 5 hingga diatas 5 tahun
- b. Baru : Bila responden telah bekerja selama kurang dari 5 tahun

(Suma'mur, 2014)

5. Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Perilaku tidak aman yang dimaksud yaitu tindakan yang dapat membahayakan diri pekerja itu sendiri ataupun sesama pekerja lain. Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala Likert.

Pernyataan positif

Selalu	= 4
Sering	= 3
Kadang-kadang	= 2
Tidak Pernah	= 1
Skor tertinggi	= Jumlah pernyataan \times bobot tertinggi
	= $9 \times 4 = 36$
	= $\frac{36}{36} \times 100\% = 100\%$
Skor terendah	= Jumlah pernyataan \times bobot terendah
	= $9 \times 1 = 9$
	= $\frac{9}{32} \times 100\% = 25\%$
Range (rentang)	= Skor tertinggi - skor terendah
	= $100\% - 25\% = 75\%$

Kemudian dimasukkan kedalam rumus Interval (I) = $\frac{R}{K}$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (rentang) = 75%

K = Jumlah Kategori = 2

Maka, $I = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$

Sehingga, skor standar = skor tertinggi - Interval

$$= 100\% - 37,5\% = 62,5\%$$

Kriteria Objektif:

- Berisiko Tinggi = Apabila hasil skor $\geq 62\%$

- Berisiko Rendah = Apabila hasil skor < 62%

(Mardiyanti, 2021)

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (H_0)

- a. Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.
- b. Tidak ada hubungan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.
- c. Tidak ada hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.
- d. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.
- b. Ada hubungan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.

- c. Ada hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.
- d. Ada hubungan antara masa kerja dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja pelayanan teknik PT. PLN (Persero) ULP Mattoanging Makassar.