

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan jumlah penduduk di seluruh dunia yang demikian cepat telah mendorong industrialisasi diberbagai bidang. Sebuah masa yang ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga manusia dapat lebih mudah memenuhi kebutuhan hidupnya. Keadaan tersebut selanjutnya membuka keberagaman lapangan kerja (Halimah, 2010).

Tenaga kerja yang merupakan komponen terpenting dalam pelaksanaan proyek merupakan aset yang menentukan bagi perusahaan. Oleh sebab itu dalam menjalankan bisnis usaha yang aman maka penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) harus dilaksanakan secara konsisten. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan atau serikat pekerja/serikat buruh. Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya (Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) PP no 50 tahun 2012).

Penerapan Perilaku K3 merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya masyarakat industri. Dengan demikian semua semua pihak terkait kewajiban untuk berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk membudayakan K3 sehingga dapat mencegah kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Agar

pelaksanaan K3 dapat mencapai hasil yang optimal harus didukung oleh sumber daya manusia dibidang K3. (Depnakertrans RI, 2009)

Kecelakaan kerja secara umum disebabkan oleh 2 hal pokok, yaitu perilaku tidak aman (*unsafe behaviour/unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Perilaku tidak aman adalah suatu tindakan yang tidak memenuhi keselamatan sehingga berisiko menyebabkan kecelakaan kerja (Ramli, 2010). Kondisi tidak aman adalah keadaan lingkungan yang tidak aman dan berisiko menyebabkan kecelakaan kerja (Gatiputri, 2011). Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor manusia menempati posisi yang sangat penting terhadap terjadinya kecelakaan kerja yaitu 80 sampai 85% (Suma'mur, 2009).

Menurut Heinrich (2003), perilaku keselamatan adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja dari tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) ditempat kerja (OHSAS, 2007).

Menurut International Labour Organization (ILO), setiap tahun dua juta orang meninggal dan 270 juta orang cidera akibat kecelakaan kerja yang terjadi di seluruh dunia. Perkembangan kecelakaan kerja di negara berkembang juga sangat tinggi, termasuk Indonesia, hal ini disebabkan karena negara berkembang banyak industri padat karya, sehingga banyak pekerja yang terpapar oleh potensi bahaya

(ILO, 2013). Berdasarkan data kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebut bahwa pada tahun 2009 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 54.398 kasus (Permana, 2014).

Di Indonesia kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Berdasarkan data Jamsostek pada tahun 2011 terdapat 9.891 kasus. Pada tahun 2012 kasus kecelakaan kerja sebanyak 21.735 kasus, tahun 2013 sebanyak 35.917 kasus dan tahun 2014 sebanyak 24.910 kasus. Data BPJS ketenagakerjaan tahun 2015 mencatat sebanyak 105.182 kasus kecelakaan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap hari ada lebih dari 282 kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Fenomena ini sangat mengkhawatirkan karena setiap tahunnya kasus kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan.

Menurut data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau tahun 2016 jumlah kasus kecelakaan kerja yaitu 1.974 pada tahun 2017 telah dilaporkan oleh jaminan kecelakaan kerja di Riau sebanyak 9.682 sedangkan penyakit akibat kerja yaitu 108 orang.

Hal-hal yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi ini yaitu kurangnya ketelitian pekerja pada saat bekerja, Tidak menggunakan APD yang telah diwajibkan oleh perusahaan, jam kerja yang melewati jam kerja normal/ waktu kerja yang berlebihan, kurangnya istirahat pada pekerja, keadaan gizi pekerja / kurangnya nutrisi yang dimakan pekerja, perlu nya pengawasan intensif dari perusahaan khususnya (K3).

Salah satu perusahaan kelapa sawit di Riau adalah Persero Terbatas (PT) Perkebunan dan Pabrik kelapa sawit (PKS) Mitra Bumi yang terletak di Kecamatan Bangkinang, Kampar yang memiliki sistem manajemen K3 diperusahaan nya namun pekerja tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Perusahaan ini memiliki luas area perkebunan seluas 427 hektar, luas area pabrik seluas 8,2 hektar, luas area perumahan 1,6 hektar dan lain-lain seluas 4,2 hektar. Jadi total luas area non Tanaman seluas 14 hektar, dan area Tanaman seluas 427 hektar, Pabrik Kelapa Sawit Mitra Bumi ini memproduksi kelapa sawit perhari sebanyak 30-40 ton dari perkebunan sendiri dan menampung buah dari Luar sebanyak 600 ton untuk diproduksi perhari. Perusahaan ini milik swasta asing yang bergerak dalam bidang perkebunan sawit, yang dipasarkan keluar negeri maupun secara lokal, maka Persero Terbatas (PT) PKS Mitra Bumi menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

PT Mitra Bumi bergerak di bidang perkebunan sawit yang melakukan pengolahan buah kelapa sawit sampai menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti (PK). Dalam proses ini menggunakan alat-alat kerja yang berpotensi bahaya seperti mesin perebusan, penebahan, pemurnian minyak, dan tojok guna penyortiran buah yang dimana memiliki potensi yang sangat besar untuk menimbulkan kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja (PAK) bagi tenaga kerja. Beberapa tahapan pengolahan di PT Mitra Bumi mulai dari jembatan timbang, penyortiran buah sawit, proses perebusan buah sawit (*Sterilizer*), proses penebahan (*Thresher Process*), proses pemurnian minyak (*Clarification Station*), proses pengolahan biji (*Kernel Station*).

Program K3 Di PKS Mitra Bumi sudah dijalankan sejak Tahun 2012. Pada awalnya pelaksanaan program K3 tersebut merupakan bagian dari penerapan SMK3 yang mengacu pada Permenaker RI No:Per.05/Men/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan di perusahaan ini pada tahun 2012. Saat ini pelaksanaan manajemen K3 mengacu pada PP RI No 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagai salah satu perusahaan yang telah lama menerapkan kebijakan K3, dari 43 pekerja, ada 28 orang pekerja yang tidak mematuhi kebijakan K3 yang ada. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Pabrik PKS Mitra Bumi masih terdapat pekerja yang tidak mengenakan baju saat bekerja, tidak menggunakan sarung tangan, tidak menggunakan helm, tidak menggunakan masker, *ear plug*, dan *unsafe act* seperti tidak berhati-hati dalam bekerja dan masih menggunakan telpon genggam saat bekerja. Tentunya hal ini sangat membahayakan bagi pekerja karena dengan tidak menggunakan masker akan berisiko terhirup uap yang keluar dari mesin pengolahan, lalu pekerja yang tidak menggunakan baju akan berisiko terkena pipa panas yang banyak terdapat ditempat pengolahan, kemudian tindakan-tindakan tidak aman *unsafe act* juga memicu kecelakaan kerja. Menurut laporan kecelakaan kerja PT PKS Mitra bumi, terjadi 81 kecelakaan kerja dalam periode Januari 2016 sampai Juni 2018

Tabel 1.1
Data kecelakaan di PKS Mitra Bumi Bangkinang

Kecelakaan kerja	2016	2017	2018
Ringan (Kecelakaan ringan seperti, terpeleset, tersenggol mesin atau pipa panas)	19	24	30
Berat (Kecelakaan berat seperti, Terjepit ya jari tangan, terkena semburan uap mesin, terjatuh dari atap pabrik, kaki tertusuk tojok)	2	3	3
Total	21	27	33

Sumber: PT. PKS Mitra Bumi Bangkinang

Data kecelakaan kerja pada pekerja di PT.PKS Mitra Bumi yaitu pada tahun 2016 terjadi 19 kasus kecelakaan ringan, dan 2 kecelakaan berat. Pada tahun 2017 terjadi 24 kasus kecelakaan ringan, dan 3 kecelakaan berat. Sedangkan pada tahun 2018 terjadi kecelakaan sebanyak 30 kecelakaan ringan, dan 3 kecelakaan berat.

Berdasarkan survey awal penelitian dengan metode wawancara pada hari senin, 4 Maret 2019 di PT.PKS Mitra Bumi terhadap Krani (pegawai yang mengurus administrasi/setara dengan mandor), dari 43 karyawan bagian produksi 28 orang tidak mengetahui pentingnya sistem manajemen K3. Dari 28 orang tersebut mengatakan bahwa sangat sulit mereka untuk menerapkan program K3 seperti tidak mematuhi rambu-rambu K3 salah satunya tidak memakai APD dengan alasan gerah dan mengganggu kenyamanan, tidak adanya komunikasi tentang K3, kurang mendapatkan pelatihan dan pengawasan. Jumlah karyawan pada bagian produksi ini berjumlah 43 orang dan bekerja secara bergantian/ menggunakan 2 kali *Shift*.

Program K3 telah dilaksanakan oleh perusahaan yang contohnya meliputi kegiatan penyuluhan K3 dan ceramah K3 bagi karyawan. Salah satu laporan P2K3, pelatihan dan pengawasan. mandor selalu menghimbau kepada karyawan agar pada saat bekerja memakai APD. Karyawan masih ada sebagian yang tidak memakainya pada saat bekerja, sehingga yang menjadi hambatan pelaksanaan K3 yaitu kurangnya kesadaran perilaku karyawan dalam menerapkan program K3.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui Hubungan Promosi K3, Pelatihan , Pengawasan dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Promosi K3, Pelatihan , Pengawasan dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan Promosi K3, Pelatihan K3 , Pengawasan K3 dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019 .

2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik karyawan bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
2. Untuk mengetahui Distribusi Frekuensi penerapan perilaku K3 pada karyawan bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
3. Untuk mengetahui Distribusi Frekuensi Promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
4. Untuk mengetahui Distribusi Frekuensi pengawasan K3 pada karyawan bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
5. Untuk mengetahui Distribusi Frekuensi pelatihan K3 pada karyawan bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
6. Untuk menganalisa hubungan Promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
7. Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.
8. Untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagian produksi di PT.PKS Mitra Bumi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Dasar Perilaku

a. Pengertian Perilaku

Pengertian perilaku menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Perilaku merupakan hasil dari pada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Notoatmodjo, 2010).

Menurut Geller dalam Notoatmodjo (2003), perilaku mengacu pada tindakan individu yang dapat diamati oleh orang lain. Robert Kwick mendefinisikan perilaku mengacu pada tindakan individu yang dapat diamati dan bahkan dapat dipelajari.

Perilaku dapat dibedakan menjadi dua, antara lain :

1) Perilaku tertutup (*covert behavior*)

Respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup (*covert*). Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

2) Perilaku terbuka (*overt behavior*)

Respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktik, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.

b. Pembentukan Perilaku

Notoadmodjo (2003) menyebutkan faktor yang memegang peran didalam pembentukan perilaku, yaitu: faktor intern dan ekstern. Faktor intern berupa kecerdasan, persepsi, motivasi, minat, emosi, dan sebagainya untuk mengolah pengaruh-pengaruh dari luar. Faktor ekstern meliputi objek, orang, kelompok, dan hasil-hasil kebudayaan yang dijadikan sasaran dalam mewujudkan bentuk perilakunya. kedua faktor tersebut akan dapat terpadu menjadi perilaku yang selaras dengan lingkungan apabila perilaku tersebut dapat diterima oleh lingkungannya dan dapat diterima oleh individu yang bersangkutan.

Menurut Reason (2001) mengungkapkan bahwa adanya saling mempengaruhi antara faktor psikologis dan faktor situasi dalam perilaku manusia dimana faktor manusia dipengaruhi faktor internal yaitu: faktor yang berkaitan dengan diri perilaku, seperti: kebutuhan, motivasi, kepribadian, harapan, pengetahuan, persepsi, dan faktor internal yaitu: faktor yang berasal dari luar diri perilaku atau dari lingkungan sekitarnya, seperti: kelompok, organisasi, atasan, teman, orang tua dan lain-lain . (Syaaf, 2008)

c. Proses perubahan Perilaku

Terbentuknya dan perubahan perilaku manusia terjadi dikarenakan adanya proses interaksi antara individu dengan lingkungan melalui suatu proses yakni proses belajar. Oleh sebab itu, perubahan perilaku dan proses belajar itu sangat erat kaitannya. Perubahan perilaku merupakan hasil dari proses belajar (Notoatmodjo, 2003). Proses pembelajaran yang terjadi pada diri individu terjadi dengan baik apabila proses pembelajaran tersebut menghasilkan perubahan perilaku yang relatif permanen. Dengan demikian dikatakan bahwa proses pembelajaran terjadi bila individu berperilaku, bereaksi dan menanggapi sebagai hasil dari pembelajarannya dengan cara yang berbeda dari individu tersebut berperilaku sebelumnya (Halimah, 2010).

d. Faktor Penentu Perilaku

Meskipun perilaku adalah bentuk respons atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respons sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan.

Hal ini berarti bahwa meskipun stimulusnya sama bagi beberapa orang, namun respon tiap-tiap orang berbeda. Faktor-faktor yang

membedakan respon terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, dan sebagainya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu lingkungan, baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan mewarnai perilaku seseorang (Notoatmodjo, 2003).

e. Perilaku Keselamatan

Menurut Heinrich (2003) perilaku keselamatan atau yang disebutnya perilaku aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Sedangkan menurut Bird dan Germain (2004) perilaku keselamatan/ perilaku aman adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden.

Borman dan Motowidlo, (1993) dalam (Griffin dan Neal, 2000) perilaku keselamatan adalah perilaku tugas dan perilaku konsektual, yaitu pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. Perilaku keselamatan (*safety Behavior*) adalah suatu perilaku yang dilakukan dengan ketertarikan individu dalam usaha untuk memperkecil atau mencegah suatu bencana yang ditakutkan.

Pendapat lain mengatakan bahwa perilaku keselamatan adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) di tempat kerja. Perilaku keselamatan lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan ditempat kerja. Syaaf (2007) mendefinisikan perilaku keselamatan (*Safety Behavior*) sebagai sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kacamata keselamatan, penandatanganan formulir *risk assesment* sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan (Setiawan, 2012).

Keluaran dari perilaku keselamatan kerja yang negatif disebut sebagai *safety outcomes*, berupa cedera atau perilaku ceroboh yang hampir mencederakan diri sendiri maupun orang lain Sehingga, dapat disimpulkan bahwa perilaku keselamatan atau perilaku aman (*Safety Behavior*) adalah perilaku yang dilakukan seseorang yang mengarah pada tindakan keselamatan guna mencegah atau memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan yang diharapkan pada kehidupan sehari-hari. Kuesioner mengenai perilaku K3 menggunakan skala likert dengan 17 pertanyaan. Hasil ukur perilaku K3 dibagi menjadi 2 yakni 0= Tidak Aman jika skor < mean , 1= Aman jika skor > mean.

f. Komponen Perilaku Keselamatan.

Menurut Bird dan Germain (2004) dalam teori *Loss Causation Model* menyebutkan jenis-jenis Perilaku keselamatan/perilaku aman, meliputi:

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai wewenang yang diberikan.
- 2) Berhasil memberikan peringatan terhadap adanya bahaya.
- 3) Berhasil mengamankan area kerja dan orang-orang disekitarnya.
- 4) Bekerja sesuai dengan kecepatan yang telah ditentukan.
- 5) Menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi.
- 6) Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan.
- 7) Menggunakan peralatan yang seharusnya.
- 8) Menggunakan peralatan yang sesuai.
- 9) Menggunakan APD yang benar.
- 10) Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 11) Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar.
- 12) Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan.
- 13) Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja.

Menurut Andi et.al (2005) menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku keselamatan/ perilaku aman yang dilakukan karyawan disebuah perusahaan meliputi:

- a) Melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi.
- b) Mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dalam keselamatan kerja.
- c) Selalu menggunakan perlengkapan keselamatan kerja (APD).
- d) Meletakkan material dan peralatan kerja pada tempatnya.
- e) Bekerja mengikuti prosedur keselamatan kerja.
- f) Mengikuti kerja sesuai dengan perintah atasan.
- g) Tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja.
- h) Tidak pernah melakukan kegiatan berbahaya seperti berlari, melempar atau melompati.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan

Menurut Notoatmodjo (2003), pembentukan dan perubahan perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor, di antaranya faktor internal seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar dan sebagainya. Serta faktor eksternal seperti lingkungan fisik/ non fisik, iklim, sosial, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya.

Menurut Griffin & Neal (2003) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (*Safety Behavior*), yaitu:

- a. Faktor yang berasal dari dalam individu, seperti komitmen, perbedaan individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya

karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka.

- b. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

Menurut Halimah (2010) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan yaitu:

- a. Pengetahuan

Menurut Adenan (2006) menyatakan bahwa semakin luas pengetahuan seseorang maka semakin positif perilaku yang dilakukannya.

- b. Sikap

Sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Sikap bukan merupakan suatu tindakan, namun merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

- c. Persepsi

Siallagan (2009) menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan yang mereka persepsikan.

d. Motivasi

Motivasi menurut Munandar (2001) diartikan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

e. Umur

Hurlock (2014) menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang akan mengalami penurunan fungsi fisiologis, batin, dan fisik.

f. Lama bekerja

Dirgagunarsa (2001) menyebutkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman yang diperoleh akan lebih banyak dan memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman.

g. Ketersediaan APD

Notoadmodjo (2003) menyebutkan ketersediaan APD merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, dimana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya perilaku tersebut.

h. Peraturan Keselamatan

Siallagan (2009) menjelaskan bahwa peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku aman yang mana dapat diterima dan tidak dapat diterima.

i. *Safety Promotion* atau Promosi Keselamatan Kerja

Menurut George *Safety Promotion* atau K3 adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan.

Badan kesehatan dunia (World Health Organization) menjelaskan, promosi kesehatan di tempat kerja adalah berbagai kebijakan dan aktivitas di tempat kerja yang dirancang untuk membantu pekerja (employee) dan perusahaan (employer) di semua level untuk memperbaiki dan meningkatkan kesehatan mereka dengan melibatkan partisipasi pekerja, manajemen dan stakeholder lainnya (Notoadmodjo, 2010).

Promosi kesehatan di tempat kerja adalah, upaya promosi kesehatan yang diselenggarakan di tempat kerja, selain untuk memberdayakan masyarakat di tempat kerja untuk mengenali masalah dan tingkat kesehatannya, serta mampu mengatasi, memelihara, meningkatkan, dan melindungi kesehatannya sendiri juga memelihara dan meningkatkan tempat kerja yang sehat (Kholid, 2012).

1) Tujuan dan Sasaran

Menurut Kholid (2012), Tujuan promosi kesehatan di tempat kerja adalah:

- a) Mengembangkan perilaku hidup bersih dan sehat ditempat kerja.
- b) Menurunkan angka absensi kerja.
- c) Menurunkan angka penyakit akibat kerja dan lingkungan kerja.
- d) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan aman.
- e) Membantu berkembangnya gaya kerja dan gaya hidup yang sehat.
- f) Memberi dampak yang positif terhadap lingkungan kerja dan masyarakat.

Sasaran dari promosi kesehatan di tempat kerja adalah:

- a) Primer : karyawan di tempat kerja.
- b) Sekunder : pengelola K3, serikat atau organisasi pekerja.
- c) Tersier : pengusaha dan Manager/Direktur

2) Pengembangan Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Menurut Kholid (2012), mengembangkan promosi kesehatan di tempat kerja dapat melalui delapan langkah yaitu:

- a) Menggalangkan dukungan manajemen

Untuk mengembangkan promosi kesehatan ditempat kerja, dukungan dan komitmen dari pengambil keputusan dari semua pihak sangat penting sekali. Ini termasuk bukan saja sebagai sponsor, tetapi komitmen untuk pelaksanaan promosi kesehatan

tersebut. Para manager hendaknya membuat program dan informasi umum tentang pelaksanaan promosi kesehatan yang diedarkan keseluruh staf untuk didiskusikan. *Coordinator* yang ada hendaknya memilih fasilitas yang ada untuk pelaksanaan.

b) Melakukan koordinasi

Untuk lancarnya proses jalannya pelaksanaan, para pengambil keputusan membentuk kelompok kerja (team) yang baik, contohnya panitia dari bagian kesehatan, bagian keselamatan, lingkungan dan ketenagaan. Kelompok kerja tersebut hendaknya mengikuti semua komponen yang terkait disemua tingkatan di tempat kerja maupun di sektor terkait. Anggota dari kelompok kerja disesuaikan dengan lingkungan yang ada, baik besarnya dan struktur dari tempat kerja tersebut.

c) Penjajakan kebutuhan

Team hendaknya melakukan *need assessment*. Hal ini untuk mengumpulkan segala informasi yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Tujuan dari *need assessment* ini adalah mengidentifikasi masalah mempengaruhi kesehatan dan menjadikannya program. Need assessment merupakan dasar untuk desain program dan hal ini harus focus pada permasalahan atau perhatian dari perusahaan dan pekerja. Hasil secara rinci dari *need assessment* ini hendaknya dikoordinasikan dengan team dan manajemen perusahaan.

d) Memprioritaskan kebutuhan

Team memprioritaskan masalah berdasarkan keinginan dan kebutuhan masalah-masalah yang mempengaruhi kesehatan.

e) Menyusun perencanaan

Berdasarkan prioritas masalah dan kebutuhan, team mengembangkan perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang dan jangka pendek lengkap dengan goal dan tujuan, strateginya aktivitasnya, biaya dan jadwal pelaksanaan. Biaya perencanaan hendaknya diajukan setiap tahun anggaran.

f) Pelaksanaan

Dalam pelaksanaannya hendaknya diawasi dan diberikan dukungan peralatan yang dibutuhkan, serta partisipasi aktif dari para team dan pengambil keputusan sangat membantu lancarnya pelaksanaan. Pelaksanaan disesuaikan dengan rencana yang dibuat, walaupun ada kemungkinan perubahan di tengah proses pelaksanaan apabila diperlukan.

g) Montiring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi merupakan hal yang sangat penting untuk melihat seberapa baiknya program tersebut terlaksana, untuk mengidentifikasi kesuksesan dan masalah-masalah yang ditemui dan umpan balik (*feed back*) untuk perbaikan.

h) Revisi dan perbaikan program

Setelah mendapatkan hasil evaluasi tentunya ada kekurangan dan masukan yang perlu untuk pertimbangan dalam melakukan perbaikan program, sekaligus merevisi hal yang sudah ada.

3) Prinsip Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Prinsip promosi kesehatan ditempat kerja hendaknya dilakukan secara *comprehensive*, partisipasi dan kewenangan yang ada. Promosi kesehatan di tempat kerja hendaknya dikembangkan dengan melibatkan kerja sama dengan berbagai sektor yang terkait, dan melibatkan beberapa kelompok organisasi masyarakat yang ada sehingga lebih mantap dan berkesinambungan (Kholid, 2012).

a) Komprehensif

Promosi kesehatan di tempat kerja merupakan kegiatan yang melibatkan beberapa disiplin ilmu guna memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai, yaitu berkembangnya tempat kerja yang sehat, aman dan nyaman sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung tersebut diharapkan terjadi perubahan perilaku individu dan kelompok kearah yang positif sehingga dapat menjaga lingkungan.

b) Partisipasi

Para pekerja di smereka dalam semua tingkatan dalam perusahaan hendaknya terlibat secara aktif mengidentifikasi

masalah kesehatan yang dibutuhkan untuk pemecahannya dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sehat. Partisipasi para pengambil keputusan di tempat kerja merupakan hal yang sangat mendukung bagi para pekerja untuk lebih percaya diri dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam mengubah gaya hidup dan mengembangkan kemampuan pencegahan dan peningkatan terhadap penyakit.

c) Keterlibatan berbagai sektor terkait

Kesehatan yang baik adalah hasil dari berbagai faktor yang mendukung. Berbagai upaya untuk meningkatkan kesehatan pekerja hendaknya harus melalui pendekatan yang integrasi sehingga penekanannya pada berbagai faktor tersebut bila memungkinkan.

Untuk itu, meningkatkan kesehatan pekerja dan membangun tempat kerja yang sehat dibutuhkan koordinasi berbagai pengambil keputusan, industri, sektor kesehatan, universitas yang terkait, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, organisasi masyarakat, masyarakat dan lain-lain. Para profesional dari berbagai disiplin ilmu juga diperlukan.

d) Kelompok organisasi masyarakat

Program pencegahan dan peningkatan kesehatan hendaknya melibatkan semua anggota pekerja, kelompok organisasi wanita

dan laki-laki yang ada, termasuk juga tenaga honorer dan tenaga kontrak. Kebutuhan melibatkan dengan berbagai organisasi masyarakat yang mempunyai pengalaman atau tenaga ahli dalam membantu mengembangkan promosi kesehatan di tempat kerja hendaknya diperhitungkan dalam mengembangkan program selanjutnya.

e) Berkesinambungan atau berkelanjutan

Promosi kesehatan di tempat kerja yang berhubungan erat dengan kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai arti penting pada lingkungan tempat kerja dan aktivitas manajemen sehari-hari. Program promosi kesehatan dan pencegahan hendaknya terus menerus dilakukan dan tujuannya jangka panjang. Apabila pelaksanaan promosi kesehatan di tempat kerja ingin lebih mantap, program hendaknya sesuai dan responsive terhadap kebutuhan pekerja dan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

4) Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Menurut George (1998) dalam Hellyanti (2009), *Safety promotions* atau promosi K3 adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, property, dan lingkungan. Program K3 menjadi efektif apabila terdapat perubahan sikap dan perilaku pada pekerja.

Manfaat promosi K3 antara lain:

a) Bagi pihak manajemen di tempat kerja

- (1) Peningkatan dukungan terhadap program K3.
- (2) Citra positif (tempat kerja) yang maju dan peduli keselamatan dan kesehatan).
- (3) Peningkatan moral staff.
- (4) Penurunan angka absensi krena kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- (5) Peningkatan produktivitas.
- (6) Penurunan biaya kecelakaan dan kesakitan.

b) Bagi pekerja

- (1) Peningkatan percaya diri.
- (2) Penurunan stress.
- (3) Peningkatan semangat kerja.
- (4) Peningkatan kemampuan mengenali bahaya di tempat kerja dan mencegah penyakit.
- (5) Peningkatan kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat sekitar (Tresnaningsih dalam Hellyanti 2009).

Kuesioner mengenai penerapan promosi keselamatan kerja dengan 11 pertanyaan meliputi komunikasi pesan K3 dan Rambu-rambu K3. Hasil ukur penerapan promosi keselamatan kerja dibagi menjadi 2 yakni, 0=Tidak tersedia jika responden menjawab Tidak tersedia, jika responden menjawab Tidak dari salah satu pertanyaan

yang diajukan. 1= Tersedia, jika responden menjawab seluruh pertanyaan dengan jawaban Ya.

j. Pelatihan Keselamatan Kerja

Pelatihan diberikan kepada para tenaga kerja untuk dilatih dan dikembangkan agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Karyawan baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

k. Pengawasan

Viktor situmorang dalam bukunya *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, yang mengatakan bahwa: “sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan” (Situmorang, 1994)

Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto dalam bukunya *Aspek-aspek pengawasan di Indonesia* sebagai: “Segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak (Sujamto, 2003).

Kriteria pengawasan yang efektif yaitu:

- 1) Pengawasan harus mendukung sifat dan kebutuhan kegiatan (aktivitas).

- 2) Pengawasan perlu melaporkan setiap penyimpangan yang terjadi dengan segera.
- 3) Pengawasan harus mempunyai pandangan ke depan.
- 4) Pengawasan harus objektif, teliti sesuai dengan standar yang digunakan.
- 5) Pengawasan harus luwes/fleksibel
- 6) Pengawasan harus serasi dengan pola organisasi
- 7) Pengawasan harus ekonomis
- 8) Pengawasan harus mudah mengerti
- 9) Pengawasan harus diikuti dengan perbaikan/koreksi

Siagian (2004) menyebutkan Tindakan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai rencana. Kuesioner mengenai pengawasan menggunakan skala likert dengan 9 pertanyaan . hasil ukur pengawasan dibagi menjadi 2 yakni, 0=Tidak Ada jika responden menjawab pertanyaan < 4 , 1=Ada jika responden menjawab pertanyaan ≥ 4 .

1. Peran Rekan Kerja

Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karna rekannya yang lain juga berperilaku demikian.

3. Persepsi promosi K3

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala disekitarnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. proses seseorang mengenai beberapa hal melalui panca inderanya.

Promosi K3 promosi K3 adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, *property*, dan lingkungan. Program K3 menjadi efektif apabila terdapat perubahan sikap dan perilaku pada pekerja. George (2001)

Persepsi promosi K3 yaitu tanggapan karyawan tentang suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, *property*, dan lingkungan

4. Persepsi Pengawasan K3

Menurut sugihartono, dkk (2007) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk kedalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak nyata.

Pengawasan K3 adalah serangkaian kegiatan pengawasan dari semua tindakan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan atas pemenuhan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan objek pengawasan kesehatan kerja. Pengawasan k3 untuk memastikan ditaatinya ketentuan k3, sehingga kondisi dan perilaku tidak selamat dan tidak sehat dapat dideteksi sejak awal.

Persepsi pengawasan K3 merupakan tanggapan karyawan tentang kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi peraturan perundang-undangan.

5. Gambaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PKS Mitra Bumi yang diperoleh dari perusahaan.

Beberapa jenis kegiatan dari program promosi keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PKS Mitra Bumi antara lain:

a. Pemasangan rambu-rambu keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Pada setiap area pabrik, rambu-rambu K3 yang dipasang berupa peringatan tanda bahaya akan kondisi lingkungan kerja dan risiko penyakit akibat kerja (PAK) dan peringatan pemakaian APD

b. Komunikasi pesan (informasi K3)

1) *Safety talk*(pesan-pesan K3). Pesan K3 tersebut setiap tahunnya dilaksanakan pada periode tertentu seperti saat apel pagi setiap bulannya, saat sebelum pengoperasian proses produksi oleh mandor unit, saat rapat bulanan P2K3 yang meninjau aspek K3 pekerja dan lingkungan kerja dengan melibatkan setiap mandor unit dan perwakilan pekerja.

2) Penyebarluasan informasi K3 di setiap unit kerja yang bukan dalam bentuk rambu-rambu K3 dan bagi para tamu yang hendak masuk ke unit PKS juga diberikan informasi K3.

- 3) Pemberian buku saku K3 berupa PP 50 tahun 2012 tentang SMK3 yang didistribusikan dan disosialisasikan.

c. Pengawasan

- 1) Pengawasan harian oleh mandor unit terhadap perilaku bawahan atau karyawan bagian pengolahan PKS.
- 2) Patroli rutin peninjauan aspek K3 pekerja dan lingkungan setiap 1 bulan sekali oleh P2K3.

d. Pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan bagi karyawan unit pengolahan meliputi:

- 1) Pelatihan pelaksanaan instruksi kerja
- 2) Pemadaman kebakaran (*fire fighting*)
- 3) Pelatihan *Rescue* (tanggap darurat)
- 4) Pelatihan P3K dilengkapi dengan fasilitasnya.

6. Penelitian Terkait

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Laili Nurjannah (2016) dengan judul Hubungan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan

Perilaku K3 Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Japfa Comfeed-Indonesia Tbk. Unit Cirebon Tahun 2016. Penelitian ini dilakukan pada karyawan sub departemen produksi di PT. Japfa Comfeed-Indonesia Tbk. Unit Cirebon Untuk mengetahui Hubungan antara promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan perilaku K3.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan rancangan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan promosi K3 yaitu Rambu-rambu K3, pelatihan, pengawasan, komunikasi, dan kegiatan bulan K3. Sampel yang diambil yaitu total populasi karyawan sub departemen produksi di PT Japfa Comfeed-Indonesia Tbk. Unit Cirebon sebanyak 51 orang, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara.

Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil uji univariat diperoleh penerapan promosi K3 yaitu Rambu-rambu K3, pelatihan, pengawasan, komunikasi dan kegiatan bulan K3 mayoritas responden menyatakan Baik dengan persentase masing-masing, rambu-rambu K3 sebanyak 56,9%, pelatihan 51%, pengawasan 52,9%, komunikasi 51%, dan kegiatan bulan K3 sebanyak 51%. Hasil uji *chi-square* menunjukkan ada hubungan signifikan antara promosi K3 pada pelatihan dan pengawasan dengan perilaku K3 dengan masing-masing nilai *p value* sebesar 0,003, dan 0,000. Dan tidak ada hubungan promosi K3 pada (rambu-rambu K3, komunikasi, dan kegiatan bulan K3) dengan perilaku K3.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Cio Davinsi Simanullang (2018) dengan judul Hubungan Promosi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Perilaku Aman (*Safe Behavior*) Pada Pekerja Sawit Di Perkebunan PT. Nauli Sawit Kecamatan Manduamas Tapanuli Tengah Tahun 2018. Penelitian ini dilakukan pada pemanen kelapa sawit di PT. Nauli Sawit Kecamatan Manduamas Tapanuli Tengah.

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan desain cross sectional. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian ini menunjukkan pekerja paling banyak ≥ 48 tahun sebanyak 26 orang (59,1%), pendidikan terakhir paling banyak SMA sebanyak 30 orang (68,2%), masa kerja paling banyak selama ≥ 17 tahun sebanyak 35 orang (79,5%), dan mayoritas karyawan bekerja di unit blok sebanyak 7 orang (15,9%).

Hasil uji univariat diperoleh penerapan promosi K3, kegiatan kegiatan bulan K3 mayoritas responden menyatakan masih buruk dengan persentase, kegiatan – kegiatan bulan K3 sebanyak 27 orang (61,4%) sedangkan rambu–rambu K3, pelatihan, pengawasan dan komunikasi pesan K3 mayoritas responden menyatakan baik dengan persentase masing-masing, rambu – rambu K3 sebanyak 22 orang (50,0%), pelatihan sebanyak 19 orang (43,2%), pengawasan sebanyak 25 orang (56,8%), komunikasi pesan K3 sebanyak 24 orang (54,5%). Hasil uji chi square menunjukkan ada hubungan signifikan antara Promosi

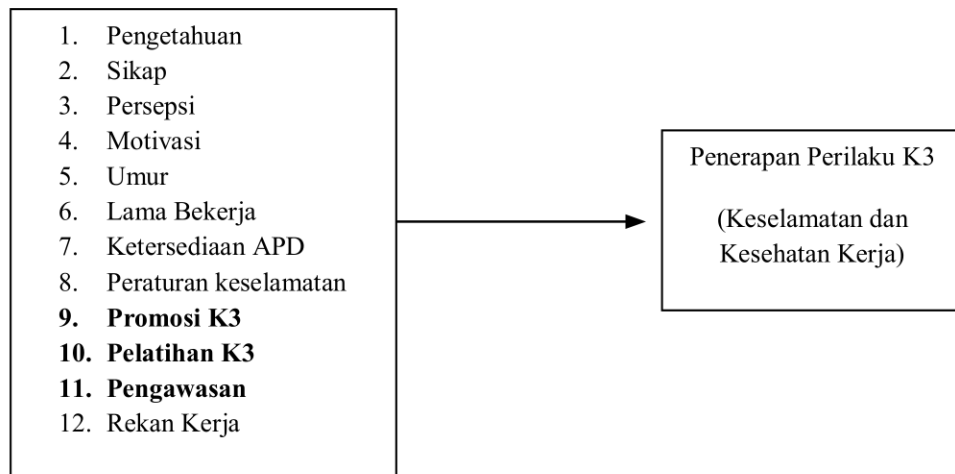
K3(Rambu-rambu K3, Komunikasi pesan K3, pelatihan, pengawasan) dengan perilaku aman (safe behavior) dengan masing–masing nilai p value sebesar 0,030 untuk Rambu-rambu K3, 0,000 untuk pelatihan, 0,037 untuk pengawasan dan 0,020 untuk komunikasi pesan K3.

- c. Perbedaan penelitian ini dengan yang akan diteliti adalah terletak pada variabel independen, tempat atau lokasi yang akan diteliti. Variabel dependen pada penelitian yang akan dilakukan yaitu penerapan perilaku K3, Variabel independen promosi K3, pelatihan, pengawasan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PKS Mitra Bumi Kecamatan Bangkinang.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah penjelasan rasional dan logis yang didukung dengan data teoritis terhadap variabel penelitian. Adapun kerangka teori yang berkaitan

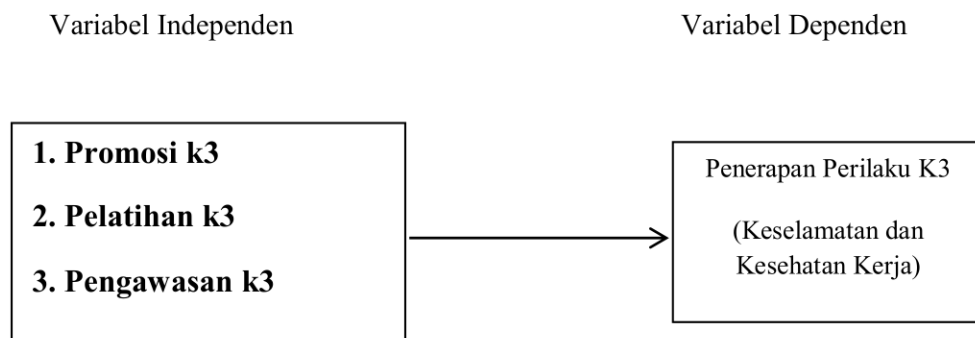
dengan faktor yang terkait dengan perilaku K3/ perilaku keselamatan dapat dilihat pada skema berikut:



Skema 2.1
Kerangka Teori
(sumber: Halimah, 2010)

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati melalui penelitian yang akan dilakukan, dapat dilihat pada skema berikut:



Skema 2.2
Kerangka Konsep

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian ini. Kebenarannya akan dibuktikan dari hasil penelitian. Maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak (Notoatmodjo, 2010)

1. Ada hubungan antara promosi K3 dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019
2. Ada hubungan antara pelatihan K3 dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019

3. Ada hubungan antara Pengawasan K3 dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019

\

BAB III

METODE PENELITIAN

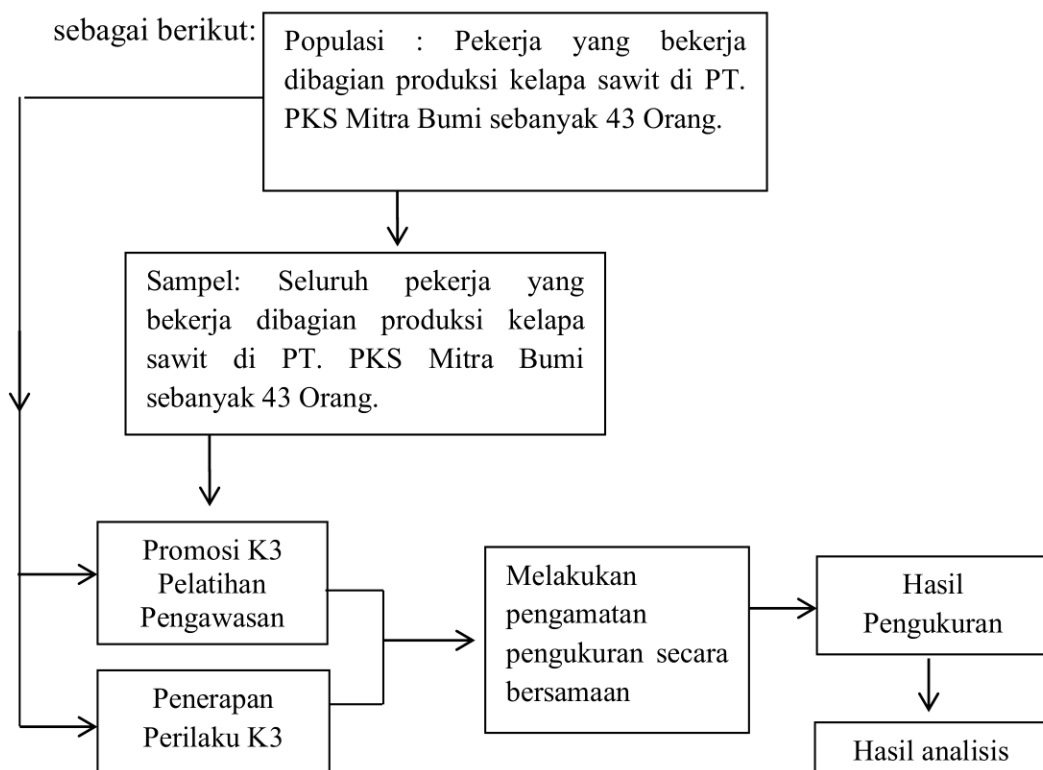
A. Desain Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan desain *cross sectional study* yaitu suatu rancangan penelitian yang mempelajari dinamika korelasi dan asosiasi antara variabel independen (Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)) dengan variabel dependen (Perilaku K3) pada saat yang bersamaan (*point time approach*).

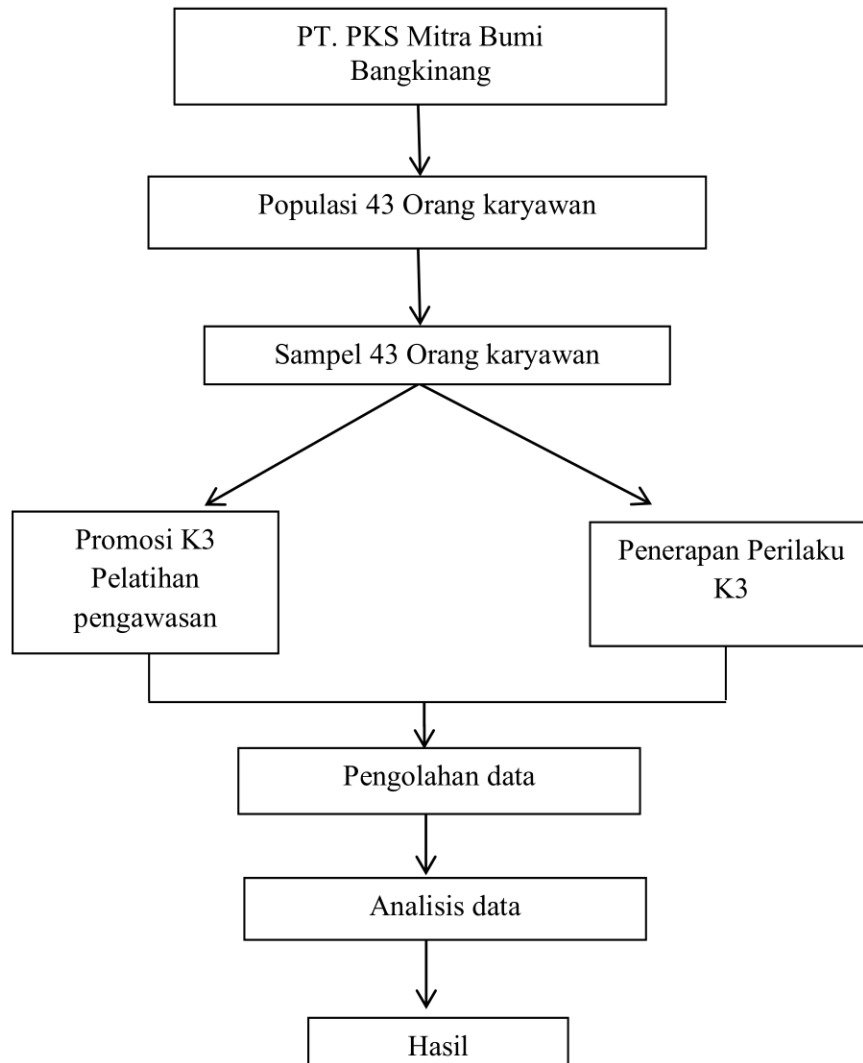
Secara sistematis, rancangan penelitian ini dapat dilihat pada skema

sebagai berikut:



Skema 3.1
Rancangan Penelitian
(Notoatmodjo, 2010)

2. Alur Penelitian



Skema 3.2

Alur Penelitian

3. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan beberapa prosedur sebagai berikut:

a. Lembaran persetujuan responden

Lembar persetujuan penelitian diberikan kepada responden. Tujuannya adalah subjek mengetahui maksud dan tujuan penelitian serta dampak yang diteliti selama pengumpulan data, jika subjek bersedia diteliti maka harus menandatangani lembar persetujuan, dan jika subjek menolak untuk diteliti maka penelitian tidak memaksa dan tetap menghormati haknya.

b. Tanpa nama (*Anonymity*)

Untuk menjaga kerahasiaan identitas objek pada lembar pengumpulan data, cukup dengan memberi nomor kode pada masing-masing lembar tersebut.

c. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Kerahasiaan informasi yang diberikan oleh subjek dijamin oleh peneliti disajikan/dilaporkan sebagai hasil riset.

4. Variabel Penelitian

a. Variabel Penelitian

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Promosi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sedangkan Variabel Dependen yaitu Perilaku K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di area pabrik PKS PT Mitra Bumi yang terletak di Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar.

2. Waktu penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan sampel penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoadmojo, 2005), populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja bagian pengolahan di pabrik Mitra Bumi yaitu sebanyak 43 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja bagian produksi kelapa sawit di PKS Mitra Bumi Bangkinang. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 43 Orang.

3. Cara Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah dengan *Total Sampling*, yakni mengambil semua karyawan pada bagian produksi kelapa sawit yang ada di PT. PKS Mitra Bumi untuk menjadi responden dalam penelitian.

4. Kriteria Sampel

a. Kriteria Inklusi

1. Pekerja di PT. PKS Mitra Bumi Bangkinang yang sebagai karyawan tetap dibagian produksi.
2. Pekerja yang aktif bekerja dan memiliki kondisi yang sehat.

b. Kriteria Eksklusi

1. Karyawan yang tidak hadir saat penelitian.
2. Karyawan yang bekerja diluar bagian produksi
3. Pekerja yang tidak bersedia menjadi responden.

D. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk variabel independen dan variabel dependen menggunakan kuesioner. Variabel independen yaitu Promosi K3 yang terdiri dari 11 Pertanyaan, pelatihan 1 pertanyaan , pengawasan terdiri dari 9 pertanyaan sedangkan untuk variabel dependen yaitu Penerapan Perilaku K3 yang terdiri dari 10 pernyataan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan berbagai tahap yaitu:

1. Tahap persiapan pengumpulan data

Sebelum turun lapangan, peneliti terlebih dahulu mendapatkan izin dari pimpinan PT . PKS Mitra Bumi. Pendekatan dilakukan terhadap calon responden yang akan terpilih dalam penelitian.

2. Tahap pemilihan responden

Setelah melakukan pendekatan dengan responden, peneliti memberi tahu bahwa akan melaksanakan penelitian dan memerlukan subjek yang ikut dalam penelitian. Calon subjek penelitian diberitahu bahwa yang menjadi responden harus tahu perjanjian penelitian dan kerahasiaan dari penelitian, jika responden setuju maka penelitian memberikan formulir persetujuan penelitian (*informed consent*) untuk ditanda tangani.

3. Tahap pelaksanaan penelitian

Setelah responden terpilih, maka semua responden diberikan gambaran pelaksanaan penelitian dengan tahap pertama pengisian kuesioner, jika ada yang tidak dipahami, peneliti akan memberikan penjelasan.

F. Defenisi Operasional

N o	Variabel Independen	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	Persepsi Promosi K3	Tanggapan Karyawan tentang suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan. Promosi K3 meliputi adanya Rambu-rambu K3 dan Komunikasi pesan K3 pada pekerja di lingkungan kerja.	Kuesioner	Nominal	0= Negatif, jika responden menjawab Tidak dari salah satu pertanyaan yang diajukan. 1= Positif, jika responden menjawab seluruh pertanyaan dengan jawaban Ya.

2	Persepsi Pengawasan K3	Tanggapan Karyawan tentang Tindakan memantau kegiatan pekerja atau lebih di setiap stasiun atau area kerja sesuai dengan instruksi kerja serta memberikan peringatan jika terdapat hal yang membahayakan pekerja oleh pengawas (mandor unit) dan pengawas bagian K3	Kuesioner	Ordinal	0= Negatif, jika responden menjawab pertanyaan < 4 . 1= Positif, jika responden menjawab pertanyaan ≥ 4 .
3	Pelatihan	Kegiatan latih kemampuan pekerja dalam melaksanakan instruksi kerja dan bidang lain seperti penggunaan APD yang baik dan benar, P3K, dan Tanggap Darurat yang disertai dengan sertifikat.	Kuesioner	Nominal	0= Tidak Pernah, 1= Pernah,
Variabel Dependen					
1	Penerapan Perilaku K3	tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit kerja.	Kuesioner	Ordinal	0= Tidak di Terapkan, jika skor $< \text{Mean/Median}$ 1= DiTerapkan, jika skor $\geq \text{Mean/Median}$

G. Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data menurut Notoatmodjo (2010), dilakukan dengan bantuan komputer melalui tahapan-tahapan berikut ini:

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Editing merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner tersebut. Apabila ada jawaban-jawaban yang belum lengkap, kalau memungkinkan perlu dilakukan pengambilan data ulang untuk melengkapi jawaban-jawaban tersebut.

b. Pengkodean (*Coding*)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

c. Memberi Nilai (*skoring*)

Skoring adalah memberi nilai atas jawaban yang telah diberikan serta dibuat persentase dan variabel tersebut.

d. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tabulating adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

e. Data entry

Data, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan ke dalam program komputer. *Software* komputer ini bermacam-macam. Salah satu program yang sering digunakan untuk entri data penelitian dan komputerisasi.

f. Pembersih Data (*Cleaning*)

Cleaning data yaitu mengecek kembali untuk melihat kemungkinan-

kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidak lengkapan, dan sebagainya, kemudian dilakukan pembetulan atau korelasi.

2. Analisis data

a. Analisis Univariat

Analisis Univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis univariat akan mendeskripsikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk variabel independen yaitu: Promosi K3, Pelatihan K3 , Pengawasan K3, dependen yaitu: Perilaku K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada karyawan bagian pengolahan di PT. PKS Mitra Bumi tahun 2019.

b. Analisis Bivariat

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui Hubungan Promosi K3, Pelatihan K3 , Pengawasan K3 dengan penerapan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Bagian Produksi di PKS Mitra Bumi Bangkinang Tahun 2019. Pada analisis ini menggunakan uji *Chi Square* ($p < 0,05$) dikarenakan variabel dependen data kategorik dan variabel independen data kategorik (Budiarto, 2002). Analisis data dilakukan dengan menggunakan spss.