



**FAKTOR INDIVIDU YANG BERHUBUNGAN DENGAN PARTISIPASI
PEKERJA DALAM PENERAPAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DI PT. BUMI SUKSESINDO**

SKRIPSI

Oleh:

**Artma Nur Pradika Alam
NIM 122110101139**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**FAKTOR INDIVIDU YANG BERHUBUNGAN DENGAN PARTISIPASI
PEKERJA DALAM PENERAPAN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DI PT. BUMI SUKSESINDO**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

Artma Nur Pradika Alam
NIM 122110101139

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

MOTTO

Orang yang paling aku sukai adalah dia yang menunjukkan kesalahanku
(Umar Bin Khattab)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Artma Nur Pradika Alam

NIM : 122110101139

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapaun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan karya ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Juni 2017

Yang menyatakan,

Artma Nur Pradika Alam

NIM 122110101139

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 3 Agustus 2017

Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Pembimbing

1. DPU: Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes. (.....)
NIP. 197509142008121002

2. DPA: dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc. (.....)
NIP. 198110052006042002

Penguji

1. Ketua : Dr. Elfian Zulkarnain, S.KM., M.Kes. (.....)
NIP. 197306042001121003

2. Sekretaris: Ellyke, S.KM., M.KL. (.....)
NIP. 198104292006042002

3. Anggota : Jamrozi, S.H. (.....)
NIP. 196202091992031004

Mengesahkan
Dekan,

Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes.
NIP. 198005162003122002

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi dengan judul *Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo* sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes. dan Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan petunjuk, koreksi serta saran hingga terwujudnya skripsi ini.

Terima kasih dan penghargaan kami sampaikan pula kepada yang terhormat:

1. Ibu Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
2. Bapak Dr. Elfian Zulkarnain, S.KM., M.Kes., Ibu Ellyke, S.KM., M.KL., dan Bapak Jamrozi, S.H. yang telah bersedia menjad penguji skripsi saya
3. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan pelajaran
4. Bapak Sukadi dan seluruh pekerja di PT. Bumi Suksesindo yang telah membantu dalam proses penelitian
5. Serta semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini

Skripsi ini telah kami susun dengan optimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan, oleh karena itu kami sengan tangan terbuka menerima masukan yang membangun. Semoga tulisan ini berguna bagi semua pihak yang memanfaatkannya.

Jember, Agustus 2017

Penulis

RINGKASAN

Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo; Artma Nur Pradika Alam; 122110101139; 2017; 74 halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Budaya organisasi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik didukung kepemimpinan yang kuat dan pengelolaan bersama dengan melibatkan partisipasi aktif dari para pekerja. Penggunaan desain kerja partisipasi merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana organisasi tersebut mampu meningkatkan partisipasi pekerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan sumber daya manusia yang antara lain berkenaan dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan, dan tidak kalah penting adalah faktor individu pekerja yang merupakan faktor yang melekat pada individu setiap pekerja antara lain usia, pendidikan, jabatan, masa kerja serta pendidikan dan pelatihan (diklat). Masing-masing memiliki peranan yang berbeda dalam menentukan perilaku seseorang. Usia akan mempengaruhi keaktifan seseorang untuk berpartisipasi karena berkaitan dengan senioritas dan pengalaman. Pendidikan dianggap penting, karena semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, tentunya dianggap mempunyai pengetahuan yang luas. Jabatan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karena semakin tinggi jabatan seseorang, biasanya semakin besar pula tugas dan tanggung jawab orang tersebut. Masa kerja berkaitan dengan produktivitas, dengan asumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas dan pengalamannya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki peran yang hampir sama dengan pendidikan, yaitu meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk

peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap suatu persoalan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor individu yang berhubungan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Jenis penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Suksesindo dengan sampel sebanyak 89 pekerja yang diambil dari 19 departemen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman* untuk mengetahui masing-masing faktor individu yang berhubungan dengan partisipasi pekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa partisipasi pekerja dalam penerapan K3 di PT. Bumi Suksesindo sebagian besar berada di tingkat sedang sebesar 86,52%. Partisipasi pekerja berdasarkan usia sebagian besar berada pada rentang usia 25-34 tahun dengan persentase nilai pada tingkat partisipasi sedang sebesar 95%. Partisipasi pekerja berdasarkan pendidikan sebagian besar berada pada tingkat SMA/MA/SMK/MAK dengan persentase nilai pada tingkat partisipasi sedang sebesar 78,26%. Partisipasi pekerja berdasarkan jabatan sebagian besar adalah operator dengan persentase nilai pada tingkat partisipasi sedang sebesar 94,59%. Partisipasi pekerja berdasarkan masa kerja sebagian besar berada pada masa kerja <5 tahun dengan persentase nilai pada tingkat partisipasi sedang sebesar 88,89%. Partisipasi pekerja berdasarkan riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan mengenai K3 sebagian besar pernah mengikuti diklat dengan persentase nilai pada tingkat partisipasi sedang sebesar 84,41%. Hasil uji korelasi *Spearman* faktor individu dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3, hanya faktor usia dan jabatan yang menunjukkan ada hubungan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3.

Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan agar meningkatkan peran kelompok yang memiliki tingkat partisipasi tinggi yaitu pada kelompok dengan rentang usia 25-34 tahun dan para pekerja dengan jabatan operator untuk mendorong partisipasi aktif para pekerja lain, dan juga meningkatkan partisipasi

pekerja dari segi psikologis melalui upaya peningkatan rasa memiliki dan tanggung jawab pada setiap pekerja. Saran bagi pekerja diharapkan meningkatkan partisipasi aktif agar tujuan pelaksanaan program dapat tercapai dengan baik, serta menyampaikan masukan yang bersifat konstruktif untuk peningkatan partisipasi pekerja.



SUMMARY

Individual Factors Associated with Workers Participation in Application of Occupational Safety and Health (OSH) in PT. Bumi Suksesindo; Artma Nur Pradika Alam; 122110101139; 2017; 74 pages; Department of Environmental Health and Occupational Health and Safety Public Health Faculty University of Jember.

Good organizational culture of occupational safety and health is supported by strong leadership and co-management by involving active participation of workers. The use of workers participation design is a strategy to increase productivity, work flexibility and job satisfaction. In addition, the organization in carrying out its activities will be more successful when the organization is able to increase the participation of its workers. The success of a company is determined by human resources which, among others, relate to the regularity of the behavior of people in interacting, the development of norms in the working group, and values supported by the company, and no less important is the individual factors of workers who are the inherent factor in individuals of each worker including age, education, occupation, tenure and education and training (training). Each has a different role in determining one's behavior. Age will affect the activity of a person to participate because it is related to seniority and experience. Education is considered important, because the higher the educational background of a person, certainly considered to have a broad knowledge. Positions relate to duties and responsibilities because the higher the position of a person, usually the greater the task and responsibility of the person. Working period is related to productivity, assuming that the longer a person works in the organization, the higher the productivity and experience. Education and training have similar roles to education, which is to improve a person's general knowledge, including enhancement of theoretical mastery and decision-making skills to an issue.

This research aims to analyze the individual factors associated with the workers participation in the application of occupational safety and health. This type of research was analytical with quantitative approach. This research was conducted at PT. Bumi Suksesindo with a sample of 89 workers taken from 19 departements. Sampling technique used simple random sampling. Collecting data techniques used questionnaires and documentation methods. The data obtained then analyzed by using Spearman's correlation test to determine each individual factor related to workers participation.

According to the results of research conducted shows that the workers participation in the application of OSH at PT. Bumi Suksesindo were mostly at a moderate level of 86.52%. The workers participation based on age were largely in the 25-34 year age range with a percentage of values at a moderate participation rate of 95%. The workers participation based on education were mostly at the level of SMA/MA/SMK/MAK with the percentage of values at the level of average participation of 78.26%. The workers participation based on position were largely in the operator with the percentage of values at the medium participation level of 94.59%. The workers participation based on working period were largely under <5 years with a percentage of values at a moderate enrollment rate of 88.89%. The worker participation based on additional education and training on OSH were mostly followed the training with percentage of value at the mean participation rate of 84.41%. Spearman's correlation test of individual factors with workers participation in the application of OSH, only age and position factors that have an association with workers participation in OSH implementation.

Suggestions that can be given for the company to increase the role of groups that have high levels of participation that is in groups with age range 25-34 years and workers with the position of operators to encourage the active participation of other workers, and also increase the workers participation in terms of psychological through improvement efforts A sense of belonging and responsibility to every worker. Suggestions for workers are expected to increase

active participation for the purpose of program implementation can be achieved well, and convey constructive feedback to increase workers participation.



DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| MOTTO | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| PENGESAHAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| RINGKASAN | vii |
| SUMMARY | x |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan..... | 6 |
| 1.3.1 Tujuan Umum..... | 6 |
| 1.3.2 Tujuan Khusus..... | 6 |
| 1.4 Manfaat..... | 6 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 6 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 7 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Partisipasi..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Partisipasi | 8 |
| 2.1.2 Prinsip-prinsip Partisipasi..... | 10 |
| 2.1.3 Bentuk dan Tipe Partisipasi..... | 11 |
| 2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi | 13 |
| 2.1.5 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 17 |
| 2.2 Konsep Perilaku..... | 19 |
| 2.2.1 Pengertian Perilaku..... | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.2 Model ABC..... | 20 |
| 2.3 Kerangka Teori..... | 21 |
| 2.4 Kerangka Konsep | 22 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 23 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN..... | 25 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 25 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 25 |
| 3.3 Penentuan Populasi dan Sampel | 25 |
| 3.3.1 Populasi Penelitian | 25 |
| 3.3.2 Sampel Penelitian | 26 |
| 3.4 Variabel dan Definisi Operasional..... | 29 |
| 3.4.1 Variabel Penelitian | 29 |
| 3.5 Data dan Sumber Data..... | 31 |
| 3.5.1 Data Primer..... | 31 |
| 3.5.2 Data Sekunder..... | 31 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian | 31 |
| 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| 3.6.2 Instrumen Penelitian | 32 |
| 3.7 Teknik Pengolahan dan Penyajian Data | 33 |
| 3.7.1 Teknik Pengolahan Data..... | 33 |
| 3.7.2 Penyajian Data | 34 |
| 3.8 Analisis Data | 34 |
| 3.8.1 Analisis Univariat | 34 |
| 3.8.2 Analisis Bivariat | 35 |
| 3.9 Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 35 |
| 3.9.1 Uji Validitas..... | 35 |
| 3.9.2 Uji Reliabilitas | 36 |
| 3.10 Alur Penelitian | 37 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 38 |
| 4.1.1 Faktor Individu | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1.2 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 di PT. Bumi Suksesindo | 40 |
| 4.1.3 Hubungan Usia dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 41 |
| 4.1.4 Hubungan Pendidikan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3..... | 42 |
| 4.1.5 Hubungan Jabatan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 42 |
| 4.1.6 Hubungan Masa Kerja dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3..... | 43 |
| 4.1.7 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Tambahan K3 dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 44 |
| 4.2 Pembahasan | 45 |
| 4.2.1 Faktor Individu | 45 |
| 4.2.2 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 49 |
| 4.2.3 Hubungan Usia dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 50 |
| 4.2.4 Hubungan Pendidikan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3..... | 51 |
| 4.2.5 Hubungan Jabatan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 52 |
| 4.2.6 Hubungan Masa Kerja dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3..... | 53 |
| 4.2.7 Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Tambahan K3 dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 54 |
| BAB 5. KESIMPULAN | 57 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 57 |
| 5.2 Saran | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA | 59 |
| LAMPIRAN..... | 64 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Distribusi Tenaga Kerja di PT. BSI | 26 |
| Tabel 3.2 Perhitungan Sampel per Departemen..... | 28 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional | 29 |
| Tabel 3.4 Kriteria Pemberian Skor pada Angket | 33 |
| Tabel 3.5 Distribusi Pernyataan berdasarkan Aspek yang Ingin Diketahui..... | 33 |
| Tabel 4.1 Persentase Responden berdasarkan Usia | 38 |
| Tabel 4.2 Persentase Responden berdasarkan Pendidikan..... | 39 |
| Tabel 4.3 Persentase Responden berdasarkan Jabatan..... | 39 |
| Tabel 4.4 Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja | 40 |
| Tabel 4.5 Persentase Responden berdasarkan Riwayat Pendidikan dan Pelatihan Tambahan | 40 |
| Tabel 4.6 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3..... | 41 |
| Tabel 4.7 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 berdasarkan Usia..... | 41 |
| Tabel 4.8 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 berdasarkan Pendidikan | 42 |
| Tabel 4.9 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 berdasarkan Jabatan | 43 |
| Tabel 4.10 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 berdasarkan Masa Kerja..... | 43 |
| Tabel 4.11 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 berdasarkan Riwayat Pendidikan Pelatihan K3 | 44 |
| Tabel 4.12 Uji Korelasi Spearman Faktor Individu dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 | 45 |

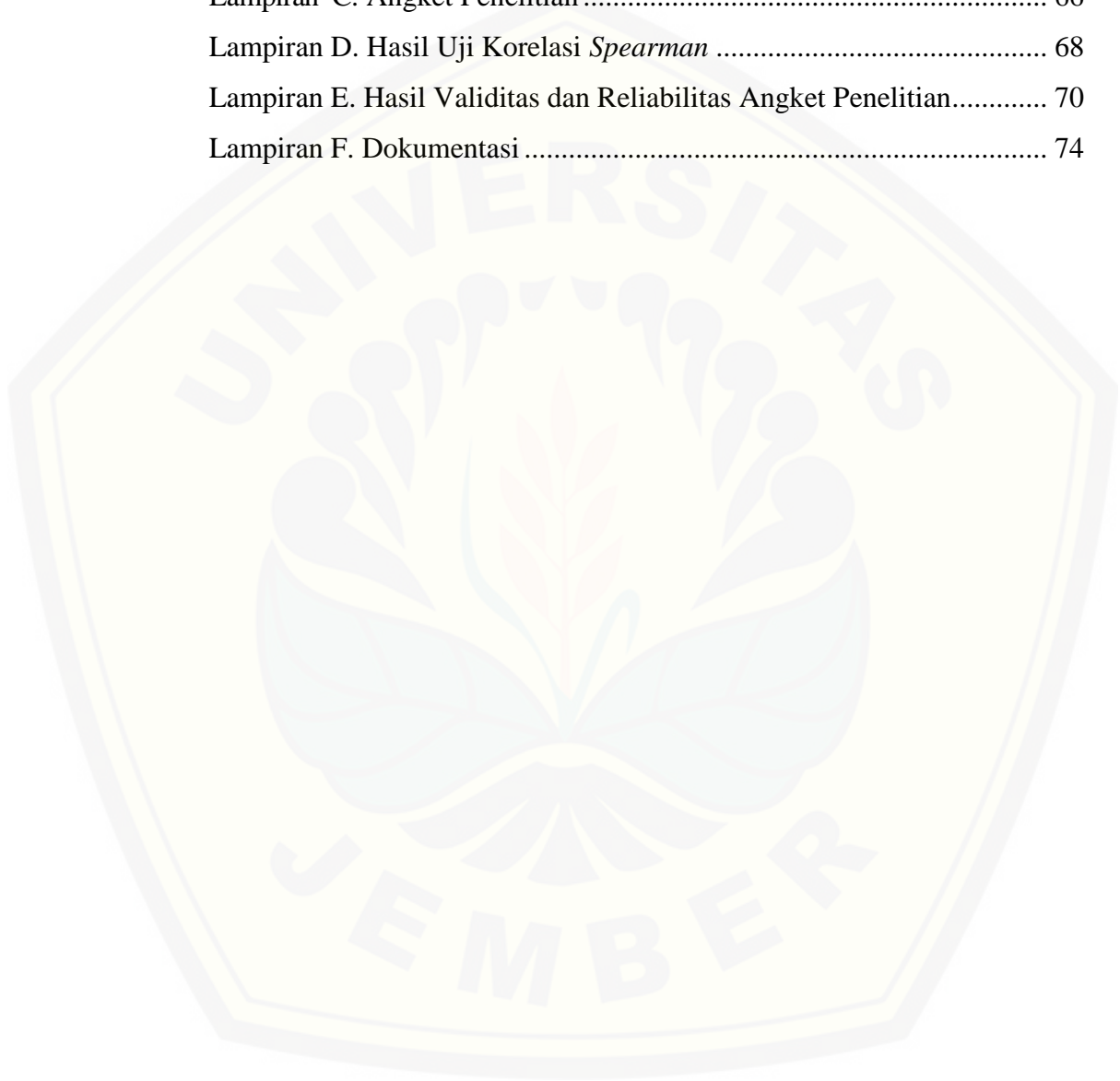
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Teori | 21 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konsep..... | 22 |
| Gambar 3.1 Alur Penelitian..... | 37 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran A. Surat Ijin Penelitian..... | 64 |
| Lampiran B. Pernyataan Persetujuan (<i>Informed Consent</i>)..... | 65 |
| Lampiran C. Angket Penelitian..... | 66 |
| Lampiran D. Hasil Uji Korelasi <i>Spearman</i> | 68 |
| Lampiran E. Hasil Validitas dan Reliabilitas Angket Penelitian..... | 70 |
| Lampiran F. Dokumentasi | 74 |



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan kekayaan alam yang melimpah. Salah satunya adalah kekayaan mineral, baik logam maupun non logam yang terkandung di dalam perut bumi. Adanya mineral-mineral yang terkandung di dalam perut bumi, kemudian mendorong manusia untuk melakukan usaha pertambangan. Dalam pelaksanaan usaha pertambangan, terdapat tahapan-tahapan kegiatan yang meliputi prospeksi dan penelitian umum, eksplorasi, persiapan penambangan dan pembangunan, eksploitasi dan pengolahan, pengilangan, pemurnian (BPS, 2016).

Banyaknya kegiatan ataupun aktivitas di pertambangan tentu memiliki potensi bahaya yang beragam pula. Potensi bahaya menurut *International Labour Organization (ILO)* (2013:3) adalah sesuatu yang berpotensi untuk terjadinya insiden yang berakibat pada kerugian. Industri pertambangan sebagai industri yang memiliki karakteristik padat modal, padat teknologi dan memiliki risiko yang besar. Salah satu risiko yang dihadapi adalah kecelakaan. Berdasarkan Data Nasional Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) tahun 2010 sampai dengan 2014, kecelakaan tambang tercatat mengalami peningkatan pada tahun 2010 sampai 2013 dan mengalami penurunan pada tahun 2014 di triwulan kedua. Pada tahun 2010 tercatat sebanyak 209 kecelakaan yang terdiri 100 kecelakaan ringan, 94 kecelakaan berat dan 15 kecelakaan yang menyebabkan kematian. Sementara, pada tahun 2013 jumlah kecelakaan meningkat menjadi 232 yang terdiri dari 75 kecelakaan ringan, 111 kecelakaan berat dan 46 kecelakaan yang menyebabkan kematian (Kementerian ESDM, 2014).

Melihat ke sisi lain, sebuah budaya organisasi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan pengelolaan bersama dengan keterlibatan aktif dan partisipasi dari pekerja, dimana setiap orang menerima hak-hak mereka. Scott *et al.*, (dalam Muafi, 2009:1) menyatakan bahwa penggunaan desain kerja partisipasi (*quality circles, self directed work teams, joint management and employee ownership*) merupakan strategi populer untuk

meningkatkan produktivitas, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Saat ini akan lebih mudah untuk mendapatkan bahwa perusahaan mengimplementasikan beberapa bentuk dari program keterlibatan pekerja. Menurut Harris (dalam Muafi, 2009:199), perusahaan-perusahaan di Amerika telah mengimplementasikan program keterlibatan pekerja dengan melaporkan beberapa manfaat mencakup peningkatan kinerja individu dan tim, kualitas kerja yang lebih baik, absensi yang kurang, mengurangi *turnover* pekerja, mengurangi proses persediaan kerja, dan perbaikan siklus waktu produksi. Demikian juga dukungan kelompok pekerja dipertimbangkan untuk memberikan manfaat positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif seperti pada kemampuan pekerja untuk bekerjasama.

Dalam literatur perilaku organisasional, organisasi dalam melaksanakan segala aktivitasnya akan lebih berhasil bilamana organisasi tersebut mampu meningkatkan partisipasi pekerjanya, khususnya dalam pengambilan keputusan. Dalam meningkatkan partisipasi tersebut, maka diperlukan peningkatan rasa harga diri, terlebih lagi jika mampu menimbulkan rasa ikut memiliki. Partisipasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain. Hal ini disebabkan bahwa partisipasi lebih ditekankan pada segi psikologis daripada segi materi, dengan jalan melibatkan seseorang didalamnya, sehingga orang tersebut akan ikut bertanggung jawab. Demikian juga dari sisi dukungan tim, pekerja akan memiliki keterkaitan yang erat antar satu pekerja dengan pekerja lain. Bishop *et al.* (dalam Muafi, 2009:200) mendapatkan bahwa persepsi dari dukungan tim akan memberikan kontribusi dan perhatian mereka pada *well being* dan kemampuan untuk bekerjasama.

Kesempatan aktualisasi diri merupakan kesempatan yang diberikan oleh suatu institusi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri bagi para tenaga kerja atau pekerjanya. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah salah satu hirarki kebutuhan (*hierarchy of need*) dari Maslow yang menduduki posisi paling tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan. Ketika kebutuhan akan penghargaan ini telah terpenuhi, maka kebutuhan lainnya yang sekarang menduduki tingkat yang paling

penting adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya (Mu'at *et al.*, 2011:4).

Pemerintah Indonesia dalam peraturan yang telah dibuat juga membahas mengenai partisipasi. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 10, Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang dibentuk guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang K3 dalam rangka melancarkan usaha berproduksi. Kemudian, dalam pasal 12 juga menyebutkan mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja, antara lain memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau keselamatan kerja; memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan; memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu hal yang penting untuk mendukung tingkat keberhasilan program K3 di perusahaan. Menurut Sunar (2012:167) keberhasilan suatu perusahaan ditentukan sumber daya manusia yang antara lain berkenaan dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menjadi landasan orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menjadi landasan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pekerja, dan tidak kalah penting adalah faktor individu pekerja yang merupakan faktor yang melekat dalam individu setiap pekerja. Faktor-faktor ini dapat diuraikan antara lain usia, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan, masa kerja, tingkat kemampuan dasar (pendidikan). Setiap individu yang memasuki

organisasi dengan karakteristik tertentu akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Menurut Slamet (dalam Indrayati, 2013:23) usia akan mempengaruhi keaktifan seseorang untuk berpartisipasi. Golongan tua yang dianggap lebih berpengalaman atau senior, akan lebih banyak memberikan pendapat dan dalam hal menetapkan keputusan. Pendidikan dianggap penting, karena semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang, tentunya mempunyai pengetahuan yang luas tentang pembangunan dan bentuk serta tata cara partisipasi yang diberikan (Indrayati, 2013:23). Jabatan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab. Semakin tinggi jabatan seseorang, biasanya semakin besar pula tugas dan tanggung jawab orang tersebut. Masa kerja berkaitan dengan produktivitas, asumsi ini menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitasnya (Dewi, 2006). Sama halnya dengan pendidikan, pendidikan dan pelatihan (diklat) akan meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan kegiatan, sehingga hal ini juga akan mempengaruhi tingkat partisipasi seseorang (Suad dalam Rezita, 2015:13).

PT. Bumi Suksesindo (BSI) adalah perusahaan swasta nasional yang melaksanakan kegiatan pengembangan tambang emas dan mineral di bagian Barat Daya Kabupaten Banyuwangi sejak 9 Juli 2012, secara administratif terletak di Desa Sumberagung Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur. Secara geografis, titik koordinat lokasi usaha pertambangan berdasarkan Izin Usaha Pertambangan (IUP) Operasi Produksi wilayah yang dimiliki oleh PT. Bumi Suksesindo adalah yaitu Perbukitan Tumpang Pitu di Pantai Pulau Merah yang memiliki luas sekitar 4.998 ha, yakni pada ± 60 km arah barat daya dari pusat pemerintahan Kabupaten Banyuwangi dan ± 205 km arah tenggara dari pusat pemerintah Provinsi Jawa Timur. Jumlah tenaga kerja PT. Bumi Suksesindo saat ini adalah 711 orang. Kegiatan penambangan di Tumpang Pitu disebut dengan “Tujuh Bukit *Project*”.

PT. BSI sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki komitmen dalam perlindungan kesehatan dan

keselamatan terhadap para pekerja dan kontraktor yang tertulis dalam kebijakan PT. BSI – Proyek Tujuh Bukit. Dalam perwujudannya, PT. BSI telah membuat program-program K3 yang menekankan peran proaktif dari para pekerjanya. Salah satunya adalah program “Observasi Kerja Aman (OK-KAN)” yang merupakan sebuah upaya untuk mengamati tindakan tidak aman di suatu lingkungan kerja yang dilakukan oleh beberapa orang pekerja (tim) pengamat. Sejak Maret hingga September 2016, indikator yang dicapai untuk program “OK-KAN” adalah 100%. Selain itu, program K3 lainnya adalah “*Hazard Report*” yang merupakan bentuk pelaporan secara tertulis dengan adanya bahaya di suatu lingkungan kerja melalui identifikasi bahaya di lingkungan tersebut. Hal ini berdampak pada pencapaian-pencapaian yang positif oleh PT. BSI dalam penerapan K3 yaitu pencapaian “4 Juta Jam Kerja Tanpa Kehilangan Hari Kerja (*4 Million Man-hours LTI Free*)” pada April 2016.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, PT. BSI sebagai perusahaan yang juga mengimplementasikan program-program keterlibatan pekerja khususnya K3 yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, sangatlah tepat untuk dijadikan tempat untuk kajian partisipasi pekerja dalam penerapan K3. Selain itu, PT. BSI belum pernah melakukan kajian mengenai partisipasi pekerja dalam penerapan K3, sehingga perlu dilakukan kajian mengenai faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan program-program tersebut. Hal ini tentunya akan menjadi poin penilaian bagi para *stakeholder* di PT. BSI untuk dapat menjaga ataupun meningkatkan peran partisipasi pekerja guna meningkatkan produktivitas dalam kegiatan penambangan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat dirumuskan masalah “Faktor individu apa sajakah yang berhubungan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo?”.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor individu yang berhubungan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui faktor individu (usia, pendidikan, jabatan, masa kerja, riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3) pada pekerja di PT. Bumi Suksesindo.
- b. Mengetahui tingkat partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.
- c. Menganalisis hubungan antara usia dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.
- d. Menganalisis hubungan antara pendidikan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.
- e. Menganalisis hubungan antara jabatan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.
- f. Menganalisis hubungan antara masa kerja dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.
- g. Menganalisis hubungan antara riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3 dengan partisipasi pekerja dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Bumi Suksesindo.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) khususnya mengenai partisipasi yang berkaitan dengan pekerja di PT. Bumi Suksesindo dalam mewujudkan keberhasilan pelaksanaan program K3.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman dan pengetahuan dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan melaporkan penelitian, di samping untuk persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

b. Bagi PT. Bumi Suksesindo

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Bumi Suksesindo sebagai penilaian bagi pekerja dalam pelaksanaan upaya partisipasi pekerja, terutama dalam bidang K3.

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan tambahan, serta sebagai bahan diskusi untuk menunjang kegiatan akademis, terutama dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Partisipasi

2.1.1 Pengertian Partisipasi

Menurut Pidarta (dalam Dwiningrum, 2009:31), partisipasi adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan. Keterlibatan dapat berupa keterlibatan mental dan emosi serta fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggungjawab atas segala keterlibatan.

Partisipasi menurut Huneryear dan Heoman (dalam Dwiningrum, 2009:32) adalah sebagai keterlibatan mental dan emosional dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggungjawab bersama mereka. Pengertian tentang partisipasi dikemukakan oleh Djalal dan Supriadi (2001: 201-202) dimana partisipasi dapat juga berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan, bahan dan jasa. Partisipasi dapat juga berarti bahwa kelompok mengenal masalah mereka sendiri, mengkaji pilihan mereka, membuat keputusan, dan memecahkan masalahnya.

Menurut Tilaar (2009:287) mengungkapkan partisipasi adalah sebagai wujud dari keinginan untuk mengembangkan demokrasi melalui proses desentralisasi dimana diupayakan antara lain perlunya perencanaan dari bawah (*bottom-up*) dengan mengikutsertakan masyarakat dalam proses perencanaan dan pembangunan masyarakatnya.

Partisipasi masyarakat menurut Isbandi (2007:27) adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.

Mikkelsen (1999:64) membagi partisipasi menjadi 6 (enam) pengertian, yaitu:

- a. Partisipasi adalah kontribusi sukarela dari masyarakat kepada proyek tanpa ikut serta dalam pengambilan keputusan;
- b. Partisipasi adalah “pemekaan” (membuat peka) pihak masyarakat untuk meningkatkan kemauan menerima dan kemampuan untuk menanggapi proyek-proyek pembangunan;
- c. Partisipasi adalah keterlibatan sukarela oleh masyarakat dalam perubahan yang ditentukannya sendiri;
- d. Partisipasi adalah suatu proses yang aktif, yang mengandung arti bahwa orang atau kelompok yang terkait, mengambil inisiatif dan menggunakan kebebasannya untuk melakukan hal itu;
- e. Partisipasi adalah pemantapan dialog antara masyarakat setempat dengan para staf yang melakukan persiapan, pelaksanaan, monitoring proyek, agar supaya memperoleh informasi mengenai konteks lokal, dan dampak-dampak sosial;
- f. Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat dalam pembangunan diri, kehidupan, dan lingkungan mereka.

Dari beberapa pakar yang mengungkapkan definisi partisipasi di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa partisipasi adalah keterlibatan aktif dari seseorang, atau sekelompok orang (masyarakat) secara sadar untuk berkontribusi secara sukarela dalam program pembangunan dan terlibat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring sampai pada tahap evaluasi.

Pentingnya partisipasi dikemukakan oleh Conyers (1991: 154-155) sebagai berikut: pertama, partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan, dan sikap masyarakat setempat, yang tanpa kehadirannya program pembangunan serta proyek-proyek akan gagal; kedua, bahwa masyarakat akan lebih mempercayai proyek atau program pembangunan jika merasa dilibatkan dalam proses persiapan dan perencanaannya, karena mereka akan lebih mengetahui seluk-beluk proyek tersebut dan akan mempunyai rasa memiliki terhadap proyek tersebut; ketiga, bahwa merupakan

suatu hak demokrasi bila masyarakat dilibatkan dalam pembangunan masyarakat mereka sendiri.

Apa yang ingin dicapai dengan adanya partisipasi adalah meningkatnya kemampuan (pemberdayaan) setiap orang yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam sebuah program pembangunan dengan cara melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan kegiatan-kegiatan selanjutnya dan untuk jangka yang lebih panjang.

2.1.2 Prinsip-prinsip Partisipasi

Adapun prinsip-prinsip partisipasi tersebut, sebagaimana tertuang dalam Panduan Pelaksanaan Pendekatan Partisipatif yang disusun oleh *Department for International Development* (DFID) (dalam Sumampouw, 2004: 106-107) adalah:

- a. Cakupan. Semua orang atau wakil-wakil dari semua kelompok yang terkena dampak dari hasil-hasil suatu keputusan atau proses proyek pembangunan.
- b. Kesetaraan dan kemitraan (*Equal Partnership*). Pada dasarnya setiap orang mempunyai keterampilan, kemampuan dan prakarsa serta mempunyai hak untuk menggunakan prakarsa tersebut dalam setiap proses guna membangun dialog tanpa memperhitungkan jenjang dan struktur masing-masing pihak.
- c. Transparansi. Semua pihak harus dapat menumbuhkembangkan komunikasi dan iklim berkomunikasi terbuka dan kondusif sehingga menimbulkan dialog.
- d. Kesetaraan kewenangan (*Sharing Power/Equal Powership*). Berbagai pihak yang terlibat harus dapat menyeimbangkan distribusi kewenangan dan kekuasaan untuk menghindari terjadinya dominasi.
- e. Kesetaraan Tanggung Jawab (*Sharing Responsibility*). Berbagai pihak mempunyai tanggung jawab yang jelas dalam setiap proses karena adanya kesetaraan kewenangan (*Sharing power*) dan keterlibatannya dalam proses pengambilan keputusan dan langkah-langkah selanjutnya.
- f. Pemberdayaan (*Empowerment*). Keterlibatan berbagai pihak tidak lepas dari segala kekuatan dan kelemahan yang dimiliki setiap pihak, sehingga melalui keterlibatan aktif dalam setiap proses kegiatan, terjadi suatu proses saling belajar dan saling memberdayakan satu sama lain.

- g. Kerjasama. Diperlukan adanya kerja sama berbagai pihak yang terlibat untuk saling berbagi kelebihan guna mengurangi berbagai kelemahan yang ada, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia.

2.1.3 Bentuk dan Tipe Partisipasi

Berbagai bentuk partisipasi yang dapat diberikan masyarakat dalam suatu program pembangunan, partisipasi dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis, yaitu bentuk partisipasi yang diberikan dalam bentuk nyata (memiliki wujud) dan juga bentuk partisipasi yang diberikan dalam bentuk tidak nyata (abstrak) (Basrowi dalam Dwiningrum, 2009:58). Bentuk partisipasi yang nyata misalnya uang, harta benda, tenaga dan keterampilan sedangkan bentuk partisipasi yang tidak nyata adalah partisipasi buah pikiran, partisipasi sosial, pengambilan keputusan dan partisipasi representatif.

Partisipasi menurut Effendi (dalam Dwiningrum, 2009: 37), terbagi atas partisipasi vertikal dan partisipasi horizontal. Disebut partisipasi vertikal karena terjadi dalam kondisi tertentu, masyarakat terlibat atau mengambil bagian dalam suatu program pihak lain, dalam hubungan di mana masyarakat berada sebagai status bawahan, pengikut atau klien. Sedangkan partisipasi horizontal, masyarakat mempunyai prakarsa di mana setiap anggota atau kelompok masyarakat berpartisipasi horizontal satu dengan yang lainnya. Partisipasi semacam ini merupakan tanda permulaan tumbuhnya masyarakat yang mampu berkembang secara mandiri.

Menurut Basrowi (dalam Dwiningrum, 2009: 37), partisipasi masyarakat dilihat dari bentuknya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu “partisipasi non fisik dan partisipasi fisik”. Partisipasi fisik adalah partisipasi masyarakat (orang tua) dalam bentuk menyelenggarakan usaha-usaha pendidikan, seperti mendirikan dan menyelenggarakan usaha-usaha beasiswa, membantu pemerintah membangun gedung-gedung untuk masyarakat, dan menyelenggarakan usaha-usaha perpustakaan berupa buku atau bentuk bantuan lainnya. Sedangkan partisipasi non fisik adalah partisipasi keikutsertaan masyarakat dalam menentukan arah dan pendidikan nasional dan meratanya animo masyarakat untuk menuntut ilmu

pengetahuan melalui pendidikan, sehingga pemerintah tidak ada kesulitan mengarahkan rakyat untuk bersekolah.

Berdasarkan bentuk-bentuk partisipasi yang telah dianalisis, dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai tipe partisipasi yang diberikan masyarakat. Tipe partisipasi masyarakat pada dasarnya dapat kita sebut juga sebagai tingkatan partisipasi yang dilakukan oleh masyarakat. Pretty (dalam Kurniawati, 2014:12) mengklasifikasikan partisipasi menjadi 7 tipe beserta karakteristiknya seperti dijelaskan dibawah ini:

- a. Partisipasi pasif, orang berpartisipasi dengan diberitahu apa yang akan terjadi atau yang sudah terjadi. Informasi sepihak ini umumnya, manajemen proyek atau administrasi tanpa mendengar tanggapan orang-orang tersebut. Informasi yang diberikan hanyalah informasi yang dimiliki oleh kaum profesional eksternal.
- b. Partisipasi dalam pemberian informasi, orang berpartisipasi dengan cara menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik seperti kuesioner atau dengan pendekatan yang sejenis. Orang-orang tidak memiliki kesempatan untuk mempengaruhi sebelumnya, karena teman-temannya tidak dibagi atau bahkan tidak periksa untuk mengetahui akurasinya.
- c. Partisipasi konsultatif, orang berpartisipasi dengan berkonsultasi dan agen eksternal mendengarkan untuk mendapatkan gambaran. Agen mendefinisikan masalah dan solusi, berdasarkan respon mereka dan dapat memodifikasi respon tersebut.
- d. Partisipasi dengan insentif, orang berpartisipasi dengan cara menyediakan sumber daya seperti tenaga kerja, makanan, upah atau lain sebagainya. Masyarakat tidak dilibatkan dalam eksperimen atau proses pembelajarannya. Masyarakat tidak mempunyai peran untuk melanjutkan kegiatan kegiatan yang dilakukan pada saat insentif yang disediakan habis.
- e. Partisipasi fungsional, orang berpartisipasi dengan membentuk kelompok untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan terkait dengan proyek.

Keterlibatan tidak pada tahapan awal siklus perencanaan, namun pada saat keputusan telah diambil.

- f. Partisipasi interaktif, orang berpartisipasi dalam analisis bersama yang mengarah kepada perencanaan kegiatan dan pembentukan lembaga sosial baru atau penguatan kelembagaan yang telah ada. Partisipasi ini cenderung melibatkan metode yang mendapatkan perspektif yang banyak dan memanfaatkan proses belajar terstruktur dan sistematis. Kelompok-kelompok masyarakat mempunyai peran kontrol atas keputusan-keputusan mereka, sehingga mereka mempunyai peran dalam penyelenggaraan kegiatan.
- g. Mobilisasi diri, orang berpartisipasi dengan mengambil inisiatif secara bebas (tidak dipengaruhi/ditekan pihak luar) untuk mengubah sistem-sistem atau nilai-nilai yang mereka miliki. Masyarakat mengembangkan kontak dengan lembaga-lembaga lain untuk mendapatkan bantuan-bantuan teknis dan sumberdaya yang dibutuhkan. Masyarakat memegang kendali atas pemanfaatan sumberdaya yang ada.

Pada dasarnya, tidak ada jaminan bahwa suatu program akan berkelanjutan melalui partisipasi semata. Keberhasilannya tergantung pada tipe macam apa partisipasi masyarakat dalam proses penerapannya. Artinya, sampai sejauh mana pemahaman masyarakat terhadap suatu program sehingga ia turut berpartisipasi.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam suatu program, sifat faktor-faktor tersebut dapat mendukung suatu keberhasilan program namun ada juga yang sifatnya dapat menghambat keberhasilan program. Kurniawati (2014: 33) mengatakan, terdapat dua faktor yang melatarbelakangi partisipasi pekerja dalam program atau pun kegiatan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal adalah kondisi motivasi; inisiatif dan tanggung jawab individu dalam kegiatan K3 yang dilatarbelakangi oleh usia, jenis kelamin,

pendidikan, jabatan dan status kepegawaian. Angell (dalam Firmansyah, 2009) memberikan penjelasan mengenai faktor internal yang mempengaruhi kecenderungan seseorang dalam berpartisipasi, yaitu:

a. Usia

Faktor usia merupakan faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap kegiatan-kegiatan kemasyarakatan yang ada. Mereka dari kelompok usia menengah ke atas dengan keterikatan moral kepada nilai dan norma masyarakat yang lebih mantap, cenderung lebih banyak yang berpartisipasi daripada mereka yang dari kelompok usia lainnya.

b. Jenis kelamin

Nilai yang cukup lama dominan dalam kultur berbagai bangsa menyatakan bahwa pada dasarnya tempat perempuan adalah “di dapur” yang berarti bahwa dalam banyak masyarakat peranan perempuan yang terutama adalah mengurus rumah tangga, akan tetapi semakin lama nilai peran perempuan tersebut telah bergeser dengan adanya gerakan emansipasi dan pendidikan perempuan yang semakin baik.

c. Pendidikan

Dikatakan sebagai salah satu syarat mutlak untuk berpartisipasi. Pendidikan dianggap dapat mempengaruhi sikap hidup seseorang terhadap lingkungannya, suatu sikap yang diperlukan bagi peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat.

d. Pekerjaan dan penghasilan

Hal ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena pekerjaan seseorang akan menentukan berapa penghasilan yang akan diperolehnya. Pekerjaan dan penghasilan yang baik dan mencukupi kebutuhan sehari-hari dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan masyarakat. Pengertiannya bahwa untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan, harus didukung oleh perekonomian yang mapan.

e. Lamanya tinggal

Lamanya seseorang tinggal dalam lingkungan tertentu dan pengalamannya berinteraksi dengan lingkungan tersebut akan berpengaruh pada partisipasi seseorang. Semakin lama ia tinggal dalam lingkungan tertentu, maka rasa

memiliki terhadap lingkungan cenderung lebih terlihat dalam partisipasinya yang besar dalam setiap kegiatan lingkungan tersebut.

Faktor eksternal adalah kondisi perusahaan yang terkait K3 yang dapat mendorong atau melemahkan partisipasi pekerja yang meliputi komitmen dan kepemimpinan K3 dari atasan langsung; keterlibatan pekerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi K3; program K3 yang disesuaikan dengan kondisi individu; aksesibilitas kegiatan K3 bagi pekerja; pendekatan K3 secara holistik; program K3 berbasis skrining kesehatan; komunikasi dan informasi K3; insentif.

a. Komitmen dan kepemimpinan K3 dari atasan langsung

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Sumarno, 2005: 591). Gaya kepemimpinan adalah derajat hubungan antara seseorang dan teman sekerjanya. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis. Adanya komitmen pengusaha dan manajer senior dan gaya kepemimpinan yang kuat diharapkan akan mendorong individu dan orang disekitarnya berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini diharapkan dapat mendorong komitmen dan inisiatif pekerja dalam berpartisipasi pada program kesehatan kerja.

b. Keterlibatan pekerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi K3

Keterlibatan pekerja diyakini dapat mempengaruhi partisipasi seseorang. Semakin tinggi keterlibatan pekerja, maka akan semakin menimbulkan besarnya kesempatan bagi para pekerja untuk dapat berpartisipasi. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Robbins (2012: 304) menyatakan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga akan berdampak pada performa kerja. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.

c. Program K3 yang disesuaikan dengan kondisi individu

Kegiatan K3 yang diterapkan sesuai dengan kondisi secara individu. Alkaff (2016:13) menyatakan salah satu hal yang mendorong partisipasi masyarakat dalam suatu program ialah kesesuaian program dengan kebutuhan yang dirasakan oleh masyarakat itu sendiri. Ndraha (dalam Alkaff, 2016:14) menyatakan bahwa dengan dapat teridentifikasinya kebutuhan yang dirasakan oleh masyarakat akan membuat masyarakat tergerak untuk ikut berpartisipasi secara sukarela dalam suatu kegiatan karena dianggapnya dapat memperbaiki harkat hidup masyarakat dan dirinya sendiri. Semakin suatu program dinilai dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, maka masyarakat akan semakin terdorong untuk melibatkan dirinya pada setiap tahapan program.

d. Aksesibilitas kegiatan K3 bagi pekerja

Aksesibilitas kegiatan K3 merupakan kesempatan bagi para pekerja untuk mengikuti kegiatan K3. Akses mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tingkat partisipasi. Kemudahan untuk mengikuti suatu kegiatan dapat memberikan kenyamanan dalam beraktivitas (Wahyuningsih *et al.*, 2015:31). Adanya kemudahan harus dimanfaatkan oleh para pekerja untuk dapat meningkatkan performa kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

e. Pendekatan K3 secara holistik

Pendekatan K3 secara holistik yaitu dilakukan dengan pelaksanaan K3 melalui pendekatan secara individu, teknikal dan organisasi. Pendekatan ini merupakan suatu cara yang dilakukan agar timbul pengertian dalam diri masyarakat. Semakin baik pendekatan yang dilakukan, semakin baik juga pengertian yang diterima masyarakat terhadap suatu program. Saat masyarakat mengerti, masyarakat dapat menilai apa kebutuhan dasar mereka sehingga masyarakat memiliki *sense of belonging* terhadap program yang akan diimplementasikan (Wijayanti dalam Alkaff, 2016:13).

f. Program K3 berbasis skrining kesehatan

Kesehatan individu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan K3. Program ini bertujuan untuk mempromosikan, memelihara, mengobati dan merehabilitasi guna meningkatkan derajat kesehatan pekerja. Skrining kesehatan menjadi elemen

kunci dalam program promosi kesehatan (Kurniawati, 2014:29). Keadaan atau pun derajat kesehatan suatu masyarakat yang baik akan dapat menjadi faktor penunjang seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

g. Komunikasi dan informasi K3

Komunikasi memegang peran penting untuk menambah pengetahuan di masyarakat. Informasi diperlukan secara jelas dan mudah dipahami sehingga masyarakat menyadari pelaksanaan suatu program. Masyarakat akan terlibat dalam suatu program secara bertanggung jawab dan langgeng, karena kesadaran dan kemauan sendiri sehingga gagasan atau aktivitas program harus dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai pemenuhan kebutuhan. Melalui proses berpikir, komunikasi berperan menentukan partisipasi masyarakat terhadap rancangan, gagasan atau aktivitas, sehingga mereka melibatkan diri atas kemauan sendiri, secara sadar bertanggung jawab dalam partisipasinya (Effendi, 2002:42).

h. Insentif

Insentif sebagai tambahan pembayaran diluar upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan atas dasar kinerja karyawan yang telah sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif merupakan bentuk dorongan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas, kualitas kerja serta peran mereka di dalam sebuah perusahaan (Yefina, 2015:2).

2.1.5 Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

Dalam Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjelaskan mengenai tindakan dalam penerapan K3. Tindakan dalam penerapan meliputi pelaksanaan K3 yang dilakukan secara bersama-sama antara pekerja dan pengusaha untuk memenuhi kewajiban yang dibebankan kepadanya; wakil-wakil pekerja diberi informasi memadai dan dapat berkonsultasi tentang langkah-langkah K3 yang diambil oleh pengusaha; pekerja diperbolehkan mengajukan pertanyaan, dan dimintai pendapat oleh pengusaha mengenai aspek K3; pekerja segera melaporkan

kepada atasan langsung mengenai situasi adanya bahaya nyata dan serius terhadap jiwa dan kesehatannya.

European Agency for Safety and Health at Work dalam panduan praktis mengenai *Worker Participation in Occupational Safety and Health*, menjelaskan pengertian partisipasi pekerja pada K3. Partisipasi pekerja pada K3 adalah proses dua arah yang sederhana dimana pengusaha dan pekerja atau perwakilan pekerjaanya berbicara satu sama lain; mendengarkan keluhan satu sama lain; mencari dan berbagi pandangan dan informasi; mendiskusikan permasalahan pada waktu yang tepat; mempertimbangkan apa yang telah dikatakan orang; membuat keputusan secara bersama-sama; percaya dan menghargai satu sama lain. Pekerja harus diberikan informasi, instruksi, pelatihan dan konsultasi pada penerapan K3.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja juga menjelaskan poin-poin yang menuntut partisipasi pekerja. Seperti yang tercantum dalam pasal 10 yang menyatakan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang terdiri dari unsur penerima kerja (pekerja), pemberi kerja dan Pemerintah yang berguna untuk memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif. P2K3 memiliki tugas memberi pertimbangan dan membantu pelaksanaan K3 pada perusahaan yang bersangkutan. Kemudian dalam pasal 12 yang menyebutkan kewajiban dan hak tenaga kerja, meliputi memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau keselamatan kerja; memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan; memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan; menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), tercantum tujuan penerapan SMK3 (pasal 2) salah satunya yaitu

mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Penerapan SMK3 dilakukan berdasarkan kebijakan nasional tentang SMK3 yang tertuang dalam Lampiran 1 (Pedoman Penerapan SMK3) dan setiap perusahaan wajib melaksanakan penetapan kebijakan K3; perencanaan K3; pelaksanaan rencana K3; pemantauan dan evaluasi kinerja K3; peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

2.2 Konsep Perilaku

2.2.1 Pengertian Perilaku

Menurut Notoatmodjo (2010:20), perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bersangkutan. Manusia sebagai salah satu makhluk hidup mempunyai bentangan kegiatan yang sangat luas, sepanjang kegiatan yang dilakukan manusia tersebut. Secara singkat aktivitas manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu aktivitas yang dapat diamati langsung oleh orang lain, maupun yang tidak dapat diamati oleh orang lain (pihak luar). Dalam kasus ini, perilaku yang dimaksud adalah partisipasi seseorang karena keikutsertaan atau pelibatan orang tersebut dalam suatu lingkungan.

Munculnya suatu perilaku pada individu disebabkan karena adanya rangsangan, namun perilaku yang timbul pada seseorang dapat berbeda-beda meskipun rangsangan yang diberikan sama. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor yang berbeda terhadap adanya rangsangan yang disebut determinan perilaku atau faktor penentu. Menurut Notoatmodjo (2010:72), faktor penentu atau determinan perilaku manusia sulit untuk dibatasi karena perilaku merupakan resultan atau hasil penggabungan dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang dimaksud yakni faktor internal dan faktor eksternal (lingkungan). Dalam konteks partisipasi pekerja pada kegiatan K3 Kurniawati (2014:33), menjelaskan faktor internal adalah kondisi motivasi; inisiatif dan tanggung jawab individu dalam kegiatan K3 yang dilatarbelakangi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan dan status kepegawaian. Faktor eksternal adalah kondisi perusahaan yang terkait K3 yang dapat mendorong atau melemahkan partisipasi pekerja yang meliputi

komitmen dan kepemimpinan K3 dari atasan langsung; keterlibatan pekerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi K3; program K3 yang disesuaikan dengan kondisi individu; aksesibilitas kegiatan K3 bagi pekerja; pendekatan K3 secara holistik; program K3 berbasis skrining kesehatan; komunikasi dan informasi K3; insentif.

2.2.2 Model ABC

Model perilaku ABC adalah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku K3 (Irlianti dan Dwiyanti, 2014:95). Perilaku merupakan fungsi dari lingkungan sekitar. Menurut McSween (dalam Syaaf, 2008:21), kejadian yang terjadi di lingkungan sekitar dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kejadian yang mendahului suatu perilaku (anteseden) dan kejadian yang mengikuti suatu perilaku (konsekuensi). Perilaku memiliki prinsip dasar dapat dipelajari dan diubah dengan mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Geller dalam Syaaf, 2008:21).

Penggunaan model perilaku ABC merupakan cara yang efektif untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan karena dalam model perilaku ini terdapat konsekuensi yang digunakan untuk memotivasi agar frekuensi perilaku yang diharapkan dapat meningkat. Selain itu, model perilaku ABC ini berguna untuk mendesain intervensi yang dapat meningkatkan suatu perilaku, individu, kelompok, dan organisasi (Irlianti dan Dwiyanti, 2014:95). Analisis ABC membantu dalam mengidentifikasi cara-cara untuk mengubah perilaku dengan memastikan keberadaan anteseden yang tepat dan konsekuensi yang mengandung perilaku yang diharapkan (Fleming dalam Syaaf, 2008:22).

Hubungan antara anteseden, perilaku, dan konsekuensi dapat dilihat pada gambar kerangka teori. Munculnya perilaku karena didahului oleh anteseden, dan akibat munculnya perilaku akan memunculkan konsekuensi. Adanya konsekuensi mempengaruhi kemungkinan perilaku tersebut akan muncul kembali.

Konsekuensi dapat menguatkan atau melemahkan perilaku sehingga dapat meningkatkan atau mengurangi frekuensi kemunculan perilaku tersebut. Dengan kata lain, konsekuensi dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan perilaku akan muncul kembali dalam kondisi yang serupa (McSween dalam Syaaf, 2008:22).

2.3 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori (Notoatmodjo, 2010)

Teori ABC atau model ABC ini mengungkapkan bahwa perilaku adalah suatu proses dan sekaligus hasil interaksi antara *Antecedent-Behavior-Consequence* (Notoatmodjo, 2010:73)

a. *Antecedent*

Antecedent adalah suatu pemicu (*trigger*) yang menyebabkan seseorang berperilaku, yakni kejadian-kejadian di lingkungan kita. *Antecedent* dapat berupa alamiah dan buatan manusia (interaksi dan komunikasi dengan orang lain).

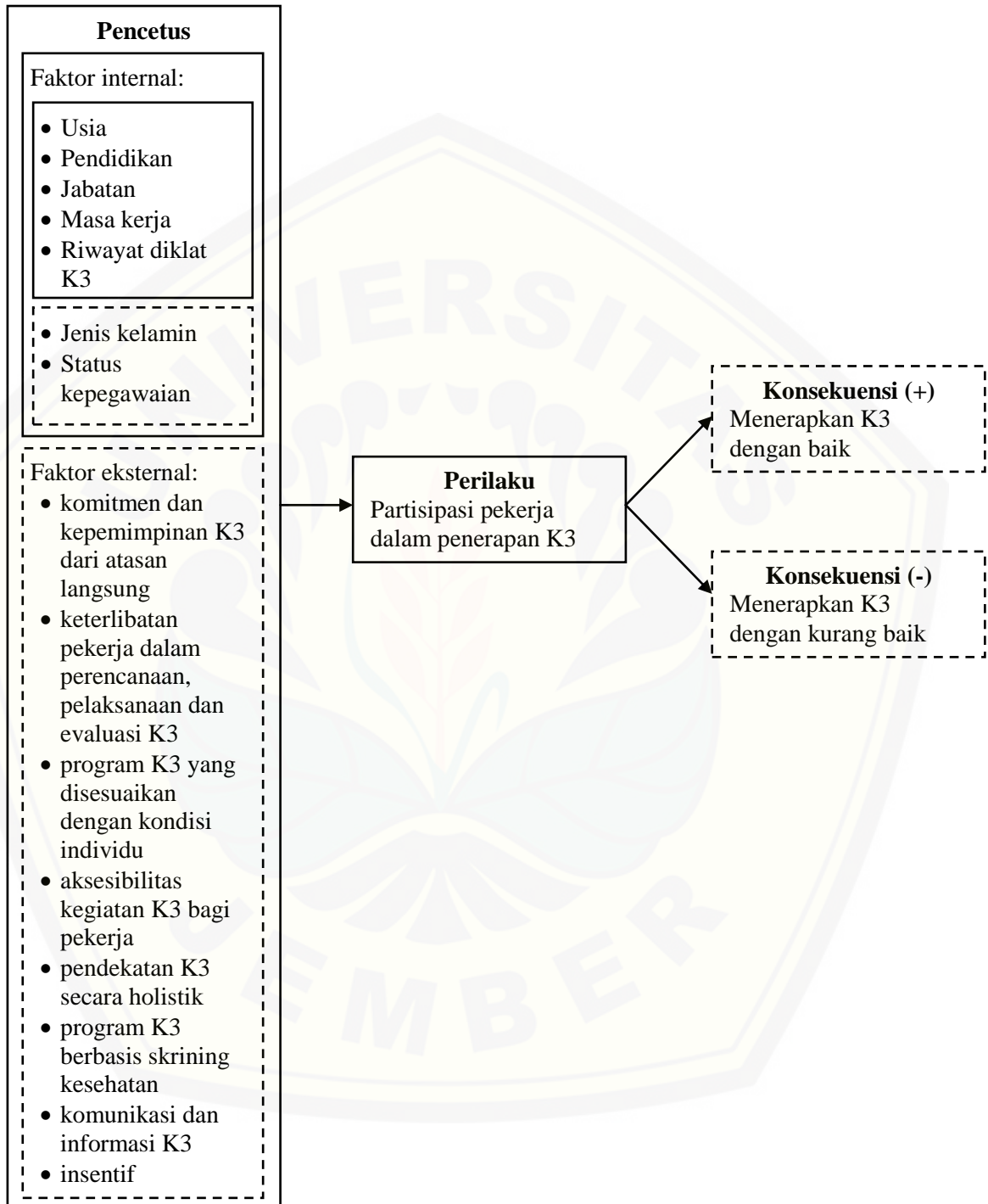
b. *Behavior*

Reaksi atau tindakan terhadap adanya *antecedent* atau pemicu tersebut yang berasal dari lingkungan. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang akan dapat berbeda, meskipun diberikan pemicu yang sama.

c. *Consequence*

Kejadian selanjutnya yang mengikuti perilaku atau tindakan tersebut. Bentuk konsekuensi ada dua, yaitu positif (menerima) yang berarti akan mengulang perilaku tersebut dan negatif (menolak) yang berarti akan tidak mengulang perilaku tersebut.

2.4 Kerangka Konsep



Keterangan:

———— Variabel yang diteliti

----- Variabel yang tidak diteliti

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Pada kerangka konsep menjelaskan bahwa suatu perilaku (*behavior*) akan muncul dan didahului dengan adanya suatu pemicu (*antecedent*). Selanjutnya, dari adanya suatu perilaku akan muncul adanya konsekuensi (*consequence*). Konsekuensi yang muncul akan terdapat dua kemungkinan, yaitu konsekuensi positif dan konsekuensi negatif.

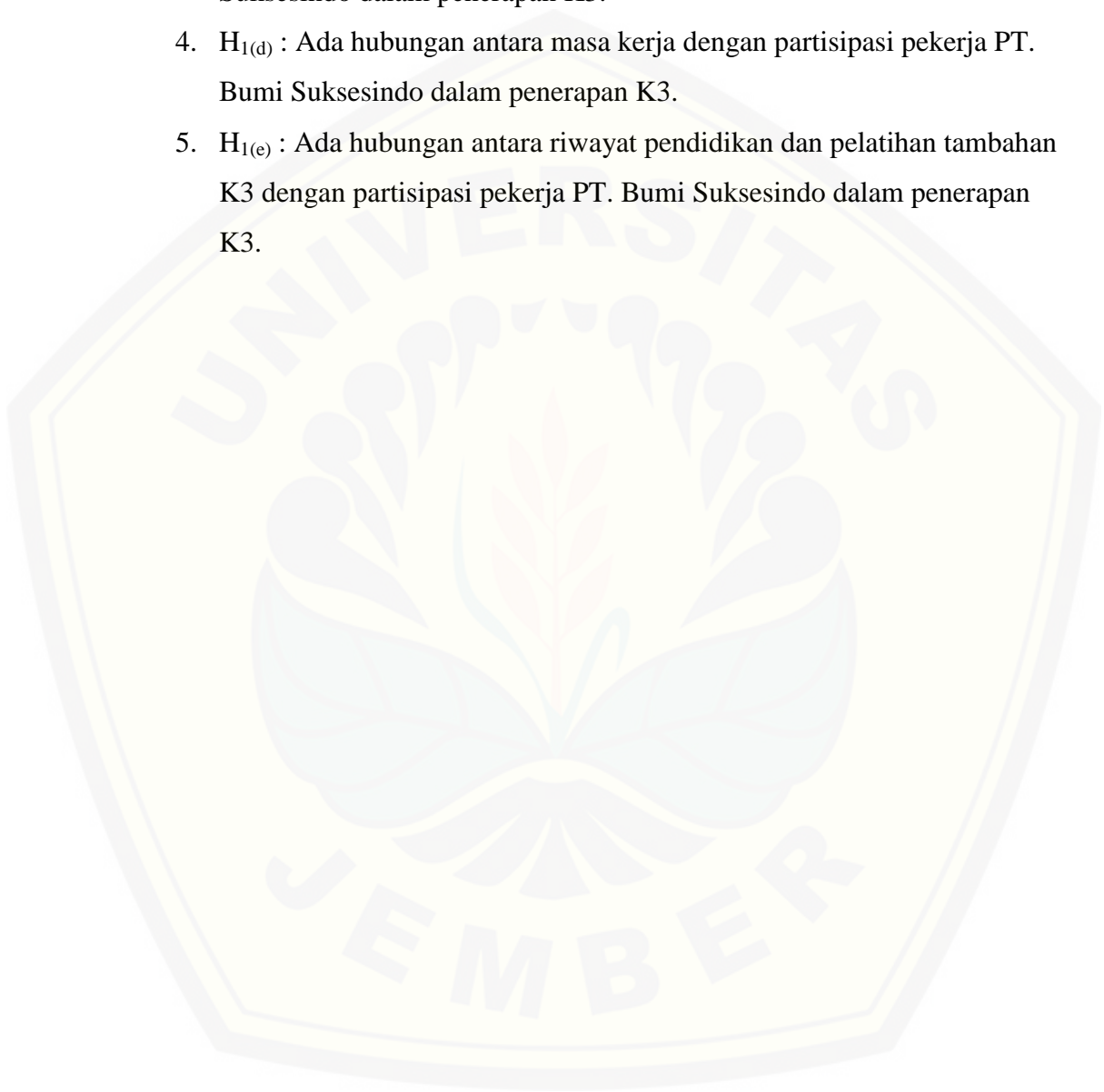
Kerangka konsep di atas mengacu pada kerangka teori pada Gambar 2.1. Kerangka konsep yang akan diteliti ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang merupakan pencetus terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari usia, pendidikan, jabatan, masa kerja, riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3, jenis kelamin dan status kepegawaian. Faktor eksternal terdiri dari komitmen dan kepemimpinan K3 dari atasan langsung; keterlibatan pekerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi K3; program K3 yang disesuaikan dengan kondisi individu; aksesibilitas kegiatan K3 bagi pekerja; pendekatan K3 secara holistik; program K3 berbasis skrining kesehatan; komunikasi dan informasi K3; insentif. Peneliti hanya meneliti faktor internal yang terdiri dari usia, pendidikan, jabatan, masa kerja, riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3, sedangkan jenis kelamin dan status kepegawaian tidak diteliti karena sebagian besar pekerja adalah pria dan sebagian besar pekerja memiliki status kepegawaian tetap. Peneliti tidak meneliti faktor eksternal karena peneliti ingin fokus pada faktor individu pekerja. Variabel terikat yang merupakan perilaku, peneliti ingin mengukur partisipasi pekerja melalui aspek penerapan K3 dari para pekerja. Peneliti tidak akan meneliti konsekuensi karena penelitian ini hanya ingin mengetahui hubungan antara pencetus (faktor individu pekerja) dengan perilaku yang diukur dengan melihat partisipasi pekerja dalam penerapan K3.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka peneliti memiliki hipotesis:

1. $H_{1(a)}$: Ada hubungan antara usia dengan partisipasi pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam penerapan K3.

2. $H_{1(b)}$: Ada hubungan antara pendidikan dengan partisipasi pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam penerapan K3.
3. $H_{1(c)}$: Ada hubungan antara jabatan dengan partisipasi pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam penerapan K3.
4. $H_{1(d)}$: Ada hubungan antara masa kerja dengan partisipasi pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam penerapan K3.
5. $H_{1(e)}$: Ada hubungan antara riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3 dengan partisipasi pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam penerapan K3.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (dalam Siswanto *et al.*, 2013:13) penelitian analitik, yaitu melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor individu yang berhubungan dengan partisipasi pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT. Bumi Suksesindo, Banyuwangi, Jawa Timur yang berdekatan dengan Pantai Pulau Merah. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Februari 2017. Jam penelitian menyesuaikan jam perusahaan yaitu pukul 07.00 WIB sampai 16.00 WIB.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Dalam penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sabagai suatu populasi, kelompok subyek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari subyek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi, akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik individu (Azwar dalam Siswanto, 2013:213). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh tenaga kerja di PT. BSI pada bulan November 2016. Adapun data jumlah pekerja seperti tampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Distribusi Tenaga Kerja di PT. BSI

| No. | Departemen | Jumlah Pekerja |
|-----|---|----------------|
| 1. | <i>Camp & Catering Services</i> | 14 |
| 2. | <i>CSR</i> | 13 |
| 3. | <i>Earthworks</i> | 131 |
| 4. | <i>Engineering</i> | 11 |
| 5. | <i>Environmental</i> | 23 |
| 6. | <i>Finance</i> | 2 |
| 7. | <i>Government Relations & Permits</i> | 3 |
| 8. | <i>Human Resources Management & Development</i> | 9 |
| 9. | <i>Information Technology</i> | 10 |
| 10. | <i>Management</i> | 38 |
| 11. | <i>Mine Construction</i> | 434 |
| 12. | <i>Mining</i> | 3 |
| 13. | <i>Occupational Health & Safety</i> | 11 |
| 14. | <i>Plant</i> | 26 |
| 15. | <i>Processing</i> | 3 |
| 16. | <i>Security</i> | 4 |
| 17. | <i>Supply Chain Management</i> | 18 |
| 18. | <i>Survey</i> | 25 |
| 19. | <i>Technical Services</i> | 19 |
| | Total | 796 |

Sumber: Man Power PT. BSI (2016)

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Purwanto (dalam Siswanto, 2013:218), sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri yang sama dengan populasi. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Sampling dapat digunakan dengan syarat bahwa sampel harus benar-benar bersifat representatif atau mewakili populasi yang akan diteliti.

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui perhitungan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N \times Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} \times p(1-p)}{(N-1)d^2 + Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} \times p(1-p)}$$

$$n = \frac{796 \times (1.96 \times 1.96) \times 0.5(1-0.5)}{(796-1)(0.1 \times 0.1) + (1.96 \times 1.96) \times 0.5(1-0.5)}$$

$$n = \frac{796 \times 3.8416 \times 0.25}{(795)(0.01) + (3.8416) \times 0.25}$$

$$n = \frac{764.4784}{7.95 + 0.9604}$$

$$n = \frac{764.4784}{8.9104}$$

$$n = 85.79 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 86)$$

Keterangan:

- Sampel (n) adalah 86 orang. Jumlah sampel yang didapatkan ini merupakan jumlah sampel minimal dalam penelitian
- Jumlah populasi (N) adalah 796 orang
- Nilai Z pada derajat kemaknaan ($Z_{1-\alpha/2}$) yakni 95% atau sebesar 1.96
- Proporsi suatu kasus tertentu terhadap populasi (p) yang ditetapkan sebesar 50% atau 0.5
- Derajat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan (d) yakni 10% atau 0.10

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 86 orang. Selanjutnya, untuk menentukan banyak sampel untuk setiap departemen kerja maka dilakukan penghitungan secara proporsi. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$n \text{ pekerja departemen } x = \frac{\sum \text{pekerja departemen } x}{\sum \text{pekerja total}} \times n$$

Penghitungan dilakukan dengan menggunakan cara proporsi, maka untuk hasil perhitungan penentuan sampel menurut tiap departemen kerja PT. BSI seperti tampak pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Perhitungan Sampel per Departemen

| No. | Departemen | Hasil | Pembulatan |
|-------|---|-------|------------|
| 1. | <i>Camp & Catering Services</i> | 1.51 | 2 |
| 2. | <i>CSR</i> | 1.40 | 1 |
| 3. | <i>Earthworks</i> | 14.15 | 14 |
| 4. | <i>Engineering</i> | 1.18 | 1 |
| 5. | <i>Environmental</i> | 2.48 | 2 |
| 6. | <i>Finance</i> | 0.21 | 1 |
| 7. | <i>Government Relations & Permits</i> | 0.32 | 1 |
| 8. | <i>Human Resources Management & Development</i> | 0.97 | 1 |
| 9. | <i>Information Technology</i> | 1.08 | 1 |
| 10. | <i>Management</i> | 4.10 | 4 |
| 11. | <i>Mine Construction</i> | 46.88 | 47 |
| 12. | <i>Mining</i> | 0.32 | 1 |
| 13. | <i>Occupational Health & Safety</i> | 1.18 | 1 |
| 14. | <i>Plant</i> | 2.80 | 3 |
| 15. | <i>Processing</i> | 0.32 | 1 |
| 16. | <i>Security</i> | 0.43 | 1 |
| 17. | <i>Supply Chain Management</i> | 1.94 | 2 |
| 18. | <i>Survey</i> | 2.70 | 3 |
| 19. | <i>Technical Services</i> | 2.05 | 2 |
| Total | | | 89 |

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu dengan melakukan pengambilan sampel secara acak sederhana. Setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diteliti sebagai sampel (Notoatmodjo, 2012:120). Teknik ini dipilih untuk menentukan sampel yang diambil dari masing-masing departemen kerja yang ada di PT. BSI.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Siswanto, 2013:238), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah faktor individu pekerja, meliputi usia, pendidikan, jabatan, masa kerja dan riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah partisipasi yang diukur melalui peran individu (pekerja) dalam penerapan K3.

3.4.2 Definisi Operasional

Tabel 3.3 Definisi Operasional

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Hasil Pengukuran | Teknik Pengumpulan | Skala Data |
|-----|------------------------------------|--|--|--------------------|------------|
| 1. | Faktor Individu Pekerja, meliputi: | | | | |
| | a. Usia | Lama waktu hidup (dalam masehi) sejak dilahirkan, terhitung sampai dilakukan penelitian ini. | 1. 15-24 tahun 2. 25-34 tahun 3. 35-44 tahun 4. 45-54 tahun 5. >54 tahun (BPS dalam ILO, 2015) | Angket | Ordinal |
| | b. Pendidikan | Jenjang pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh oleh responden. | 1. Dasar: SD/MI-SMP/MTs 2. Menengah: SMA/MA/SMK/MAK 3. Tinggi: D3/S1/S2/S3/Spesialis (UU No. 20 Tahun 2003) | Angket | Ordinal |
| | c. Jabatan | Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak yang di emban | 1. Operator 2. Staff 3. Supervisor 4. Superintendent 5. Manajer | Angket | Ordinal |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--------|---------|
| | | pekerja saat penelitian ini dilaksanakan. | | | |
| d. | Masa kerja | Jangka waktu bekerja para pekerja yang diukur dari hari pertama masuk sampai pelaksanaan penelitian. | <ol style="list-style-type: none"> < 5 tahun 5-10 tahun > 10 tahun (Wulandari, 2014) | Angket | Ordinal |
| e. | Riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3 | Proses belajar mengajar yang pernah diikuti pekerja untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam K3 | <ol style="list-style-type: none"> Pernah Tidak pernah | Angket | Nominal |
| 2. | Partisipasi pekerja dalam penerapan K3 | Pelibatan seseorang dalam bentuk mental, emosi serta fisik dalam menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggungjawab dalam penerapan K3 di perusahaan | <p>Item pertanyaan = 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skor maks: $14 \times 5 = 70$ - Skor min: $14 \times 1 = 14$ - Rata-rata: 42 - Standar deviasi: 22,14 <ol style="list-style-type: none"> Rendah = apabila skor total partisipasi pekerja kurang dari rata-rata dikurangi SD ($x < 19,86$) Sedang = apabila skor total partisipasi pekerja lebih besar atau sama dengan rata-rata dikurangi SD dan lebih kecil dari rata-rata ditambah SD ($19,86 \leq x \leq 64,14$) Tinggi = apabila skor total partisipasi pekerja lebih dari rata-rata ditambah SD ($x > 64,14$) | Angket | Ordinal |

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari (Siswanto dan Susila., 2013:264). Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui pengisian angket oleh responden secara langsung. Data yang dikumpulkan ditujukan untuk mengetahui dan mengenal karakteristik atau ciri-ciri masyarakat serta mengetahui tingkat partisipasi pekerja di PT. BSI.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia (Siswanto *et al.*, 2013:264). Data sekunder merupakan data pendukung yang berguna sebagai penunjang dan pelengkap data primer yang masih berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari manajemen PT. BSI yang berisi jumlah tenaga kerja PT. BSI bulan November 2016.

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai permintaan pengguna (Widoyoko, 2013:33). Angket merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, angket juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas. Data yang akan diperoleh nantinya berupa karakteristik pekerja dan juga mengenai partisipasi pekerja dalam penerapan K3.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian merupakan catatan atau rekaman kegiatan atau peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berbentuk tulisan, gambar, sketsa, film ataupun karya monumental (Sugiyono, 2012:137). Dalam penelitian ini, dokumentasi berupa foto dari partisipasi pekerja dalam penerapan K3 di PT. BSI.

3.6.2 Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (dalam Siswanto *et al.*, 2013:270) bahwa kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat Kurniawati (2014) dengan dilakukan penyesuaian sesuai dengan tujuan dari penelitian ini berdasarkan kajian teori yang telah dibuat.

Kuesioner yang dibuat peneliti terdiri dari dua tipe. Tipe satu berisi mengenai karakteristik responden dengan pilihan jawaban yang telah tersedia meliputi usia, pendidikan, jabatan, masa kerja dan riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3, sedangkan tipe dua berisi mengenai pernyataan individu mengenai partisipasi pekerja dalam penerapan K3 di PT. BSI. Penyusunan instrumen penelitian menggunakan metode skala karena data yang ingin diukur berupa konsep psikologi yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan (Azwar dalam Kurniawati, 2014:45). Pernyataan yang dibuat berupa pernyataan positif dan negatif dengan tujuan untuk menghindari bias stereotipe oleh responden. Pernyataan dibuat berdasarkan poin-poin yang ingin diketahui peneliti mengenai partisipasi pekerja yang terkait penerapan K3 di PT. BSI, sedangkan untuk jawaban terdiri dari 5 pilihan dengan pemberian skor sesuai skala Likert. Kriteria pemberian skor yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria Pemberian Skor pada Angket

| Pilihan | Skor <i>Favorable</i> | Skor <i>Unfavorable</i> |
|---------------|-----------------------|-------------------------|
| Selalu | 5 | 1 |
| Sering | 4 | 2 |
| Kadang-kadang | 3 | 3 |
| Jarang | 2 | 4 |
| Tidak pernah | 1 | 5 |

Menurut Risnita (2012:86), skala Likert umumnya digunakan untuk mengukur sikap atau respons seseorang terhadap suatu obyek. Skala Likert berwujud kumpulan pertanyaan-pertanyaan sikap yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respons seseorang terhadap pertanyaan tersebut dapat diberikan angka (skor) dan kemudian dapat diinterpretasikan. Skala Likert tidak terdiri dari hanya satu stimulus atau satu pertanyaan saja melainkan selalu berisi banyak item. Berikut adalah Tabel 3.5 mengenai distribusi pernyataan berdasarkan aspek yang ingin diketahui.

Tabel 3.5 Distribusi Pernyataan berdasarkan Aspek yang Ingin Diketahui

| Aspek | Nomor Item <i>Favorable</i> | Nomor Item <i>Unfavorable</i> |
|--------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Penerapan K3 | 2, 3, 5, 7, 9, 10 | 1, 4, 6, 8, 11, 12 |
| Total | 6 | 6 |

- b. Kamera digital, digunakan untuk pengumpulan data melalui teknik dokumentasi.

3.7 Teknik Pengolahan dan Penyajian Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Proses kegiatan analisis data atau pengolahan data terdiri dari 3 jenis kegiatan, yaitu (Imron & Munif dalam Siswanto *et al.*, 2013:324):

- a. Memeriksa data (*data editing*)

Proses pemeriksaan adalah suatu kegiatan memeriksa daftar pertanyaan yang telah diisi kolom jawabannya. Pemeriksaan data ini meliputi kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, dan relevansi jawaban dengan pertanyaan yang diajukan. Tujuan dari kegiatan editing ini adalah untuk mengurangi tingkat

kesalahan atau kekurangan yang ada pada daftar pertanyaan di kuesioner maupun *checklist* (Saryono, 2011).

b. Memberi kode (*data coding*)

Coding adalah suatu kegiatan pengklasifikasian hasil observasi yang sudah ada. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberikan tanda atau kode yang berbentuk angka atau huruf pada masing-masing kolom jawaban (Saryono, 2011).

c. Tabulasi data

Yang dimaksud yaitu menyusun dan mengorganisasi data sedemikian rupa, sehingga akan dapat dengan mudah untuk dilakukan penjumlahan, disusun dan disajikan dalam bentuk tabel atau grafik.

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menginformasikan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Dalam penelitian ini hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk tabel dan dalam bentuk teks. Penyajian dalam bentuk tabel banyak digunakan pada penulisan laporan penelitian dengan maksud agar orang lebih mudah memperoleh gambaran rinci tentang hasil penelitian yang dilakukan (Notoatmodjo, 2012:188)

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Univariat

Analisis univariat adalah alat analisis yang hanya mengukur satu variabel untuk n sampel (Gani dan Amalia, 2015:2). Analisis univariat dilakukan dengan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian yang dinyatakan dengan distribusi frekuensi, baik secara angka mutlak maupun dalam bentuk persentase. Analisis univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran, sehingga data tersebut menjadi informasi yang berguna. Dalam penelitian ini yang akan dilakukan analisis univariat adalah variabel terkait faktor individu (pekerja) meliputi usia, pendidikan, jabatan, masa kerja dan riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3.

3.8.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti ingin mengetahui faktor individu yang berhubungan dengan partisipasi pekerja. Untuk mengetahuinya, peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman* atau *Spearman's rho*. Uji korelasi *Spearman* adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel yang berdata ordinal atau salah satu variabel berdata ordinal dan lainnya nominal maupun rasio (Anonim, 2015). Analisis data dilakukan dengan menggunakan program pengolah data statistik. Derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi hasil uji dibandingkan dengan nilai α . H_0 ditolak apabila nilai $p < \alpha$ dan sebaliknya, H_0 diterima apabila nilai $p > \alpha$.

3.9 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menyatakan sejauh mana data atau informasi yang diperoleh oleh suatu kuesioner akan mengukur apa yang diukur. Suatu instrumen pengukuran dinyatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur (Arikunto, dalam Siswanto *et al.*, 2013:296). Sedangkan, menurut Purwanto (dalam Siswanto *et al.*, 2013:297) instrumen yang valid adalah instrumen yang mengukur dengan tepat keadaan yang ingin diukur. Sebaliknya, instrumen dikatakan tidak valid bila digunakan untuk mengukur suatu keadaan yang yang tidak tepat diukur dengan instrumen tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 10 sampel yang dipilih secara acak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program pengolah data statistik. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Analisis dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dasar penarikan validitas yaitu, jika r hitung $\geq r$ tabel $(N-2) = 0,338$ pada tingkat kemaknaan 5%, maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan sebanyak

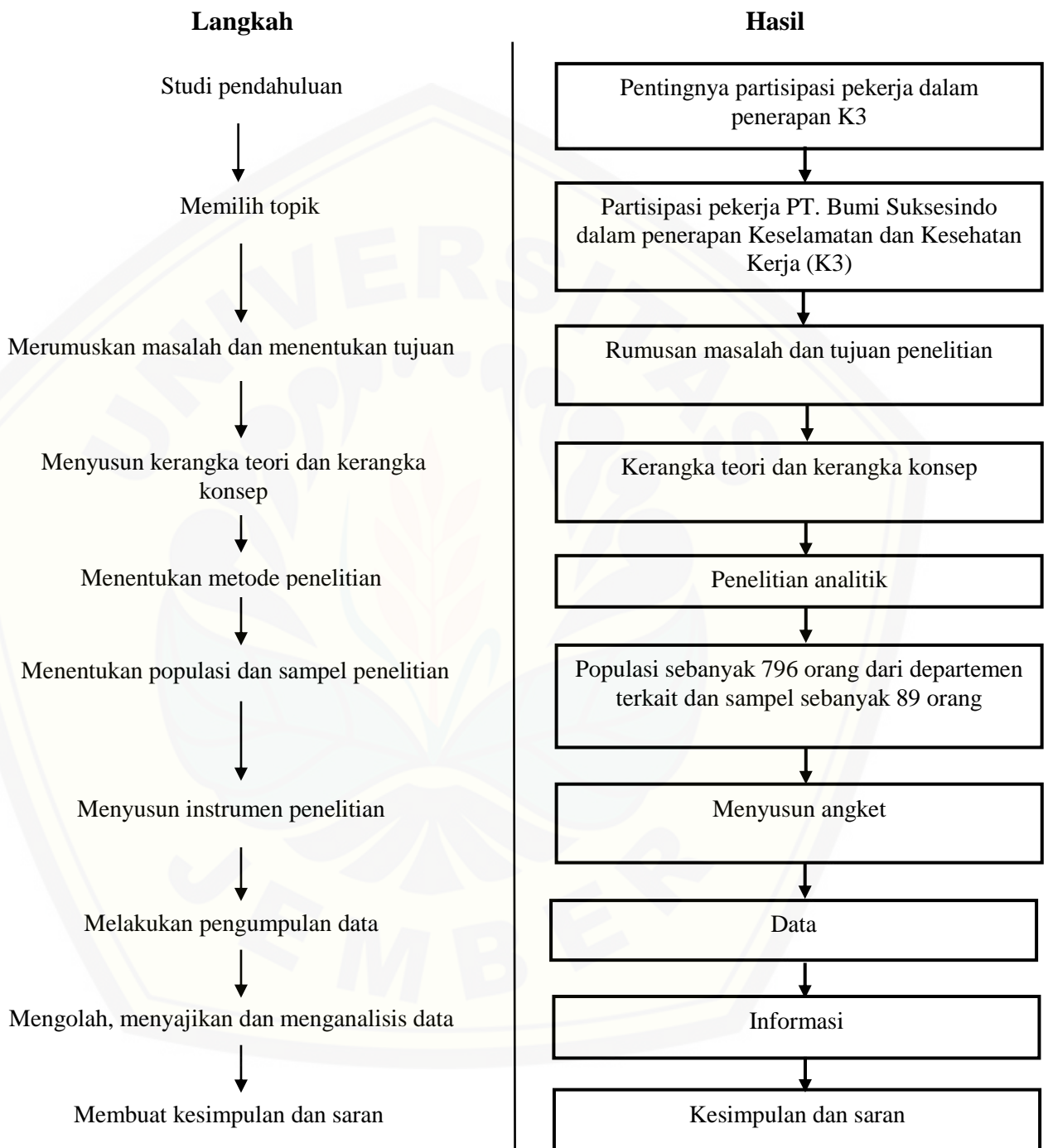
12 butir pernyataan dinyatakan valid dari jumlah total 17 butir pernyataan (lampiran C).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata dalam Bahasa Inggris *rely*, yang berarti percaya, dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Menurut Arikunto (dalam Siswanto *et al.*, 2013:311) reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan kepercayaan hasil yang tetap. Reliabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari suatu instrumen sebagai alat ukur.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program pengolah data statistik dengan metode *Cronbach's Alpha*. Teknik ini digunakan apabila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala jawaban responden menginterpretasikan penilaian sikap yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah” (Siregar dalam Kurniawati, 2014: 49). Nilai yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas yang memiliki rentang angka dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 berarti instrumen semakin reliabel. Kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Siregar dalam Kurniawati, 2014:50). Hasil uji reliabilitas menunjukkan $0,822 > 0,6$ maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel (lampiran C).

3.10 Alur Penelitian



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 di PT. Bumi Suksesindo, disimpulkan bahwa:

- a. Faktor individu responden berdasarkan usia, pendidikan, jabatan, masa kerja dan riwayat diklat tambahan K3 sebagian besar pekerja berusia antara 35 sampai 44 tahun, memiliki pendidikan terakhir SMA/MA/SMK/MAK, memiliki jabatan operator, memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, dan pernah mengikuti diklat tambahan K3.
- b. Tingkat partisipasi pekerja dalam penerapan K3 sebagian besar masih berada pada tingkat sedang. Tingkat partisipasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu dan tim, kualitas kerja yang lebih baik, absensi yang kurang, mengurangi *turnover* pekerja, mengurangi proses persediaan kerja, dan perbaikan siklus waktu produksi.
- c. Ada hubungan yang signifikan antara usia dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3.
- d. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3.
- e. Ada hubungan yang signifikan antara jabatan dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3.
- f. Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3.
- g. Tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan tambahan K3 dengan partisipasi pekerja dalam penerapan K3.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3 di PT. Bumi Suksesindo, saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Meningkatkan peran aktif golongan atau pun kelompok yang memiliki tingkat partisipasi tinggi yaitu pada golongan dengan rentang usia 35-44 tahun dan para pekerja dengan jabatan *superintendent* untuk mendorong partisipasi aktif para pekerja lain.
- 2) Meningkatkan partisipasi pekerja dalam penerapan K3 melalui upaya peningkatan rasa memiliki dan tanggung jawab pada setiap pekerja dengan melakukan pelatihan atau pun kegiatan berbasis kelompok.

b. Bagi Pekerja

- 1) Diharapkan untuk meningkatkan partisipasi aktif dalam penerapan K3 agar tujuan pelaksanaan program dapat tercapai dengan baik.
- 2) Menyampaikan masukan yang bersifat konstruktif mengenai ide atau saran dalam penerapan K3 untuk peningkatan partisipasi pekerja di perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan dan memperkaya penelitian dengan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor pencetus internal dan eksternal yang belum diteliti pada penelitian ini, atau pun faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat partisipasi seseorang. Hal ini akan meningkatkan dan mengetahui lebih jauh penelitian terkait partisipasi, terutama dalam kaitannya dengan K3.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkaff, T.S. 2016. “Hubungan Kesesuaian Program CSR PT. Holcim Indonesia Tbk dengan Tingkat Partisipasi Masyarakat di Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor”. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Andriani, T. 2008. “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Umum Universitas Hasanuddin”. *Tesis*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Anonim. 2015. Uji Korelasi Spearman rho atau Rank Spearman SPSS. [serial on line]. <http://tu.laporanpenelitian.com/2015/05/67.html> [1 Maret 2017]
- Badan Pusat Statistik. 2008. Survei Sosial Ekonomi Nasional 2008. [serial on line] <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/kuesioner> [3 Februari 2017]
- Badan Pusat Statistik. 2016. Tahapan dalam kegiatan pertambangan. [serial on line]. <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/10#subjekViewTab1> [26 Mei 2016]
- Conyers, D. 1991. *Perencanaan Sosial di Dunia Ketiga*. Yogyakarta: UGM Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dewi, K. & Sagung, A. A. 2006. Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Karyawan. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Buletin Studi Ekonomi Vol 11 No 1 Tahun 2006*.
- Djalal, F. & Supriadi, D. (eds). 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Dwiningrum, S. 2009. *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendi, M. 2002. “Pengaruh Pendidikan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan di Kepulauan Karimunjawa Kabupaten Jepara”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Eriva, C.Y., Islahuddin, Darwanis. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah (Studi pada Pemerintah Aceh).Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Akuntansi*, Volume 1 No. 2: 1-14.

- Febriani, Y. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Samarinda. Samarinda: FISIP Universitas Mulawarman. *eJournal Admisitrasi Negara Vol. 3 No. 3*.
- Firmansyah, S. 2009. Partisipasi Masyarakat. [serial on line]. <http://sacafirmansyah.wordpress.com/2009/06/05/partisipasi-masyarakat/> [11 Februari 2016].
- Fitriantoro, A. R. 2009. "Hubungan antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Gani, I. dan Amalia, S. 2015. *Alat Analisis Data, Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi
- Hapsari, D. T., Suprijanto, Sangen M., Susilawati. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat pada Kebun Bibit Rakyat. Banjarbaru: Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal Enviro Scientee* 8 :55-61.
- Indrayati, R. 2013. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tembilahan Huku Kabupaten Indragiri Hilir". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- International Labour Organization. 1981. Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. [serial on line] http://www.kemendagri.go.id/media/documents/2012/05/29/p/p/pp_no.50-2012.pdf. [22 September 2016]
- International Labour Organization. 2015. Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2014-2015. [serial on line] www.ilo.org/publication/wcms_381565. [28 September 2016]
- Irlianti, A. & Dwiyaniti E. 2014. Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC (Antecedent Behavior Consequence). Surabaya: Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Vol. 3, No. 1*.
- Isbandi, R. 2007. *Perencanaan Partisipatoris Berbasis Aset Komunitas: dari Pemikiran Menuju Penerapan*. Depok: FISIP UI Press.
- Kementerian Energi & Sumber Daya Mineral. 2014. Fakta Statistik Kecelakaan Tambang di Indonesia Tahun 2010 sampai Tahun 2014. [serial on line]. <https://id.scribd.com/mobile/doc/291289350/KAIT-Fakta-Statistik-Kecelakaan-Tambang-Di-Indonesia>. [9 Oktober 2016]

- Kurniawan, E. 2008. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat pada Gerakan Nasional Rehabilitasi Hutan dan Lahan". *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Kurniawati, L. 2014. "Kajian Partisipasi Pekerja Dalam Kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Indocement Tungal Prakarsa, Tbk". *Tesis*. Jakarta: Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Manajemen PT. Bumi Suksesindo. 2016. *OHS Report*. Banyuwangi
- Manalu, Chahaya & Marsaulina. 2013. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Partisipasi Masyarakat dalam Program Bank Sampah di Kelurahan Binjai Kecamatan Medan Denai Kota Medan Tahun 2013. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Tanpa Nama*.
- Mikkelsen, B. 1999. *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya-upaya Pemberdayaan: Sebuah Buku Pegangan bagi Para Praktisi Lapangan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Muafi. 2009. Riset tentang Peran Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan dan Dukungan Kelompok yang Dipersepsikan dalam Mencipakan Keinginan untuk Bekerjasama. *Tidak diketahui, Volume 4 (2)*.
- Mu'at, S., Miftah, D. dan Julina. 2011. Analisis Pengaruh Tingkat Partisipasi dan Aktualisasi Diri Dosen Perempuan UIN Suska Riau terhadap Produktivitas Kerja. Riau: Fakultas Ekonomi UIN Suska. *Jurnal Tanpa Nama*.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, T. 2007. *Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Karya Dharma.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prasetyo, A. E. 2015. "Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan dan *Job Relevan Information* terhadap Partisipasi Pekerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum (PU) Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Jember". *Tesis*. Jember: Universitas Jember

- Rezita, R. 2015. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Risnita. 2012. Pengembangan Skala Model Likert. *Jurnal: Edu-Bio Volume 3*.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarira, M. 2015. Analisis Kompetensi Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Samarinda: FISIP Universitas Mulawarman. *eJournal Ilmu Pemerintahan Vol. 3 No. 4*.
- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan: Penuntun Praktis Bagi Pemula*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Siswanto & Susila. 2013. *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran*. Yogyakarta: Bursa Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Sumampouw, M. 2004. *Perencanaan Darat-Laut yang Terintegrasi dengan Menggunakan Informasi Spasial yang Partisipatif*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sumarno, J. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. Solo: STIE Y.A.I. *SNA VIII*
- Sunar. 2012. Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X). *Forum Ilmiah Volume 9 Nomor 1, Mei 2012*, 167-177.
- Suroso, Hakim & Noor. 2014. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan di Desa Banjaran Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Wacana Volume 17 Nomor 1*, 7-15.
- Syaaf, F. M. 2008. "Analisis Perilaku Berisiko (*at-Risk Behavior*) pada Pekerja Unit Usaha Las Sektor Informal di Kota X Tahun 2008". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Tilaar, H.A.R. 2009. *Kekuasaan dan Pendidikan: Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Tjiptoherijanto, P. 2001. Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan. *Majalah Perencanaan Pembangunan, Edisi 23 Tahun 2001*.
- Wahyuningsih, Rusli & Bintarti. 2015. Aksesibilitas Mahasiswa pada Tutorial Online Program Studi Perpustakaan. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh, Volume 16, Nomor 1, Maret 2015, 29-38*
- Walalangi, Imbar & Wuisang. 2014. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Masyarakat di Posyandu Kelurahan Lahendong. *GIZIDO Volume 6 No. 1 Mei 2014*.
- Widoyoko, E. P. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Wulandari, D. A. 2014. "Karakteristik dan Kapasitas Vital Paksa Paru Pekerja Bagian Produksi Aspal Hotmix PT. Sabaritha Perkasa Abadi Tahun 2014". *Skripsi*. Medan: Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Yefina, S. 2015. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1*
- Yulianti, R. 2000. "Efektivitas Metode Peran Serta Masyarakat dalam Pembangunan dan Pengelolaan Limbah Perkotaan". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

Lampiran A. Surat Ijin Penelitian



PT. BUMI SUKSESINDO
Pulau Merah, Dusun Pancer RT. 8 RW. 1 Desa Sumber Agung
Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi
Telp. (0333) 710368

Nomor : 02 /BSI/OHS/VIII/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin tempat penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember
Di Tempat

Dengan Hormat

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa,
Nama : Artma Nur Pradika Alam
NIM : 12211010101139
Mahasiswa : FKM Universitas Jember

Telah melakukan penelitian di bulan Februari 2017 dengan sepengetahuan dan izin dari pihak PT. Bumi Suksesindo, penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

**“FAKTOR INDIVIDU YANG BERHUBUNGAN DENGAN PARTISIPASI PEKERJA
DALAM PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI PT.
BUMI SUKSESINDO (PROYEK TUJUH BUKIT)”**

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Banyuwangi, 8 Agustus 2017

Hormat kami

PT. BUMI SUKSESINDO
Copper and Gold

Dafid Feri Eriyanto
OHS Head Dept



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Kalimantan I/93 Kampus Tegalboto Telp.
(0331) 337878

Lampiran B. Pernyataan Persetujuan (*Informed Consent*)

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Usia :

Departemen :

Alamat :

No. HP :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden dengan judul penelitian “Faktor Individu yang Berhubungan dengan Partisipasi Pekerja PT. Bumi Suksesindo dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)”

Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan risiko apapun pada responden. Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut di atas dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum jelas dan telah mendapat jawaban yang jelas dan benar.

Dengan ini saya menyatakan secara sukarela untuk ikut sebagai subyek dalam penelitian ini.

(.....)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jalan Kalimantan I/93 Kampus Tegalboto Telp.
 (0331) 337878

Lampiran C. Angket Penelitian

Petunjuk pengisian:

- Mohon angket ini diisi untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah tersedia
- Pilihlah sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan memberi tanda (x) pada pilihan atau pada kolom yang telah tersedia
- Jawaban Bapak/Ibu tidak ada yang benar atau salah, oleh karena itu usahakan agar tidak ada jawaban yang kosong
- Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket penelitian ini

I. Karakteristik Pekerja

| | |
|--|---|
| Nama | : |
| Usia | : tahun |
| Pendidikan | 1. SD/MI-SMP/MTs 2. SMA/MA/SMK/MAK 3. D3/S1/S2/S3/Spesialis |
| Jabatan | 1. Operator 2. Staff 3. Supervisor 4. Superintendent 5. Manajer |
| Masa kerja | 1. < 5 tahun 2. 5-10 tahun 3. > 10 tahun |
| Riwayat pendidikan dan pelatihan tambahan K3 | 1. Pernah 2. Tidak pernah |

II. Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

| No. | Pernyataan | Selalu | Sering | Kadang-kadang | Jarang | Tidak pernah |
|-------------|--|--------|--------|---------------|--------|--------------|
| 1 | Saya keberatan mundur setengah jam dari jam pulang kerja, jika saya harus menyelesaikan pelaksanaan kegiatan K3 | | | | | |
| 2 | Meskipun sedang tidak di tempat kerja, saya sering masih memikirkan pelaksanaan kegiatan K3 yang belum selesai | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja perusahaan ini sungguh-sungguh memberikan inspirasi terbaik saya untuk melakukan pelaksanaan kegiatan K3 | | | | | |
| 4 | Tidak ada suatu dorongan dalam tim kerja yang membuat saya ingin melaksanakan kegiatan K3 dengan baik | | | | | |
| 5 | Saya memprioritaskan pelaksanaan kegiatan K3 dan melupakan pesta atau kegiatan yang sekedar senang-senang | | | | | |
| 6 | Saya tidak senang melaksanakan kegiatan K3 dengan rekan-rekan kerja saya | | | | | |
| 7 | Saya merasa jika pelaksanaan kegiatan K3 tidak berjalan dengan baik, merupakan masalah bagi saya | | | | | |
| 8 | Saya tidak bersedia memberikan usaha melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu pelaksanaan kegiatan K3 yang lebih baik | | | | | |
| 9 | Dalam pelaksanaan rencana K3, saya bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang tidak ditugaskan | | | | | |
| 10 | Jika sekali seminggu, meskipun seusai jam kerja, pihak manajemen mengundang para karyawan untuk pelaksanaan kegiatan K3, saya tetap mengikuti sampai selesai | | | | | |
| 11 | Di tempat kerja, saya kurang memperhatikan pelaksanaan kegiatan K3 yang dilakukan oleh rekan-rekan saya | | | | | |
| 12 | Saya kurang berupaya memikirkan pelaksanaan kegiatan K3 yang lebih efektif. | | | | | |
| Skor | | | | | | |

Lampiran D. Hasil Uji Korelasi Spearman

1. Hasil Uji Korelasi antara Usia dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

Correlations

| | | | usia | Partisipasi |
|----------------|-------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Spearman's rho | usia | Correlation Coefficient | 1,000 | ,257 [*] |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,015 |
| | | N | 89 | 89 |
| | partisipasi | Correlation Coefficient | ,257 [*] | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,015 | . |
| | | N | 89 | 89 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi antara Pendidikan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

Correlations

| | | | pendidikan | partisipasi |
|----------------|-------------|-------------------------|------------|-------------|
| Spearman's rho | pendidikan | Correlation Coefficient | 1,000 | -,116 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,279 |
| | | N | 89 | 89 |
| | partisipasi | Correlation Coefficient | -,116 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,279 | . |
| | | N | 89 | 89 |

3. Hasil Uji Korelasi antara Jabatan dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

Correlations

| | | | jabatan | partisipasi |
|----------------|-------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Spearman's rho | Jabatan | Correlation Coefficient | 1,000 | ,249 [*] |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,018 |
| | | N | 89 | 89 |
| | partisipasi | Correlation Coefficient | ,249 [*] | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,018 | . |
| | | N | 89 | 89 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Korelasi antara Masa Kerja dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

Correlations

| | | | masakerja | partisipasi |
|----------------|-------------|-------------------------|-----------|-------------|
| Spearman's rho | masakerja | Correlation Coefficient | 1,000 | ,082 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,443 |
| | | N | 89 | 89 |
| | partisipasi | Correlation Coefficient | ,082 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,443 | . |
| | | N | 89 | 89 |

5. Hasil Uji Korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan mengenai K3 dengan Partisipasi Pekerja dalam Penerapan K3

Correlations

| | | | diklat | partisipasi |
|----------------|-------------|-------------------------|--------|-------------|
| Spearman's rho | Diklat | Correlation Coefficient | 1,000 | -,156 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,145 |
| | | N | 89 | 89 |
| | partisipasi | Correlation Coefficient | -,156 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,145 | . |
| | | N | 89 | 89 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|-------|--------|-------|-------|------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|------|-------|-------|-------|-------|
| a11 | Pearson Correlation | -,122 | -,111 | ,135 | ,404 | ,623 | ,373 | ,667* | ,244 | ,121 | ,135 | 1 | -,269 | ,769** | ,488 | ,488 | ,000 | -,366 | ,459 |
| | Sig. (2-tailed) | ,737 | ,760 | ,711 | ,247 | ,054 | ,289 | ,035 | ,497 | ,739 | ,711 | | ,452 | ,009 | ,153 | ,153 | 1,000 | ,298 | ,182 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| a12 | Pearson Correlation | -,184 | ,803** | ,275 | ,594 | ,201 | ,227 | -,090 | ,578 | ,457 | ,275 | -,269 | 1 | -,304 | ,342 | -,342 | ,692* | ,447 | ,722* |
| | Sig. (2-tailed) | ,611 | ,005 | ,441 | ,070 | ,577 | ,528 | ,805 | ,080 | ,184 | ,441 | ,452 | | ,393 | ,334 | ,334 | ,027 | ,196 | ,018 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| a13 | Pearson Correlation | -,350 | -,068 | -,166 | ,304 | ,170 | -,076 | ,171 | -,025 | -,124 | -,166 | ,769** | -,304 | 1 | ,401 | ,100 | ,029 | -,150 | ,143 |
| | Sig. (2-tailed) | ,321 | ,851 | ,647 | ,393 | ,638 | ,834 | ,637 | ,945 | ,732 | ,647 | ,009 | ,393 | | ,251 | ,783 | ,937 | ,679 | ,694 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| a14 | Pearson Correlation | -,429 | ,413 | ,342 | ,447 | ,122 | ,461 | ,488 | ,429 | ,592 | ,342 | ,488 | ,342 | ,401 | 1 | ,429 | ,600 | ,190 | ,720* |
| | Sig. (2-tailed) | ,217 | ,236 | ,334 | ,196 | ,738 | ,180 | ,153 | ,217 | ,072 | ,334 | ,153 | ,334 | ,251 | | ,217 | ,067 | ,598 | ,019 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| a15 | Pearson Correlation | -,048 | -,195 | ,447 | ,079 | ,284 | ,509 | ,813** | ,048 | ,355 | ,447 | ,488 | -,342 | ,100 | ,429 | 1 | -,055 | ,048 | ,423 |
| | Sig. (2-tailed) | ,896 | ,588 | ,196 | ,829 | ,427 | ,133 | ,004 | ,896 | ,314 | ,196 | ,153 | ,334 | ,783 | ,217 | | ,881 | ,896 | ,223 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| a16 | Pearson Correlation | -,627 | ,721* | ,241 | ,662* | ,139 | ,111 | ,186 | ,627 | ,678* | ,241 | ,000 | ,692* | ,029 | ,600 | -,055 | 1 | ,491 | ,665* |
| | Sig. (2-tailed) | ,052 | ,019 | ,503 | ,037 | ,701 | ,760 | ,606 | ,052 | ,031 | ,503 | 1,000 | ,027 | ,937 | ,067 | ,881 | | ,150 | ,036 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| a17 | Pearson Correlation | -,405 | ,565 | ,053 | ,473 | -,122 | -,218 | ,000 | ,167 | ,473 | ,053 | -,366 | ,447 | -,150 | ,190 | ,048 | ,491 | 1 | ,331 |
| | Sig. (2-tailed) | ,246 | ,089 | ,885 | ,168 | ,738 | ,545 | 1,000 | ,645 | ,167 | ,885 | ,298 | ,196 | ,679 | ,598 | ,896 | ,150 | | ,351 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| skort ot | Pearson Correlation | -,408 | ,700* | ,871** | ,803** | ,700** | ,656* | ,649* | ,794** | ,699* | ,768** | ,459 | ,722* | ,143 | ,720* | ,423 | ,665* | ,331 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,242 | ,024 | ,001 | ,005 | ,024 | ,039 | ,042 | ,006 | ,025 | ,009 | ,182 | ,018 | ,694 | ,019 | ,223 | ,036 | ,351 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2 Hasil Reliabilitas dalam Pelaksanaan Rencana K3

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,822 | 17 |

Lampiran F. Dokumentasi



Pengisian angket di Departemen *Occupational Health & Safety*



Pengisian angket di lapangan (*Engineering*)



Pengisian angket di lapangan (*Mine Construction*)



Pengisian angket di Departemen *Earthwork*