



**KOMPONEN BUDAYA K3 DAN PERILAKU AMAN PEKERJA
DI BAGIAN *COAL AND ASH HANDLING*
PT.PJB UBJ O&M PAITON UNIT 9**

SKRIPSI

Oleh :

**Andita Rizky Riswanda
NIM 142110101175**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**KOMPONEN BUDAYA K3 DAN PERILAKU AMAN PEKERJA DI
BAGIAN *COAL AND ASH HANDLING*
PT.PJB UBJ O&M PAITON UNIT 9**

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 :

**Andita Rizky Riswanda
NIM 142110101175**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas karunia dan nikmat yang telah diberikan Allah SWT. Terima kasih atas segala kemudahan dan kelancaran yang telah Engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayah dan mama saya yang tidak pernah putus memberikan doa, nasehat, dukungan, dan kasih sayang kepada saya yang tak bisa tergantikan oleh siapapun di dunia ini;
2. Kepada kakak dan sahabat saya yang selalu memberikan semangat, doa, dan kasih sayang;
3. Guru-guru TK, SMP, SMA, dan semua dosen serta civitas akademika di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya;
4. Almamater yang saya banggakan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

MOTTO

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula
membahayakan orang lain”

(HR. Ibnu Majah dari kitab Al-Ahkam 2340).



Ibnu Majah, 2011. Ensiklopedia Hadits; Al-Ahkam. Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi. Jakarta: Almahira, Cetakan I, 2340.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andita Rizky Riswanda

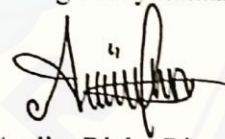
NIM : 142110101175

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja di Bagian Coal and Ash Handling PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 13 Mei 2019

Yang Menyatakan,



Andita Rizky Riswanda

NIM. 142110101175

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**KOMPONEN BUDAYA K3 DAN PERILAKU AMAN PEKERJA DI
BAGIAN *COAL AND ASH HANDLING*
PT.PJB UBJ O&M PAITON UNIT 9**

Oleh:

Andita Rizky Riswanda

NIM 142110101175

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : dr. Ragil Ismi Hartati, M.Sc.

Dosen Pembimbing Anggota : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja di Bagian Coal and Ash Handling PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Senin

Tanggal : 13 Mei 2019

Tempat : Ruang Kuliah 10 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas
Jember

Pembimbing

1. DPU : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.
NIP. 198110052006042002

2. DPA : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK.
NIP. 198811182014042001

Penguji

1. Ketua : Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes.
NIP. 197509142008121002

2. Sekretaris : Mury Ririanty, S.KM., M.Kes.
NIP. 198310272010122003

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

Tanda Tangan

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

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

RINGKASAN

Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9; Andita Rizky Riswanda; 142110101175; 2018; 89 halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti, maupun korban jiwa. Penyebabnya adalah faktor manusia itu sendiri dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Program keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya K3 dan meningkatkan perilaku aman pekerja. Berdasarkan survey pendahuluan di PT. PJB UBJ O&M Paiton Unit 9, dari hasil inspeksi K3 yang dilakukan pada bulan Januari hingga April 2018 terdapat 358 temuan yang terdiri dari 41% kondisi kerja tidak aman (*unsafe condition*) dan 59% perilaku kerja tidak aman (*unsafe act*). Dalam menanggapi adanya risiko tersebut PT. PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 melakukan upaya pengendalian untuk mencegah agar tindakan bahaya dan kondisi bahaya tidak terjadi, dengan cara peningkatan persepsi budaya keselamatan dan kesehatan kerja dan mengidentifikasi bahaya yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis komponen budaya K3 dan perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 selama bulan Oktober 2018 sampai April 2019. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* yang berjumlah 40 orang. Variabel bebas pada penelitian ini adalah data umur, pendidikan terakhir, masa kerja, komponen budaya K3 sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu perilaku aman pekerja. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja sebagian besar berada pada rentang umur 25-34 tahun. Sebagian besar pekerja merupakan lulusan pendidikan

menengah SMA/SMK sederajat, dan sebagian besar pekerja memiliki masa kerja 1-5 tahun. Hasil pengukuran komponen budaya K3 mayoritas persepsi pekerja mengenai komitmen manajemen kategori baik (85%) yang telah memiliki kebijakan K3 sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012, mayoritas persepsi pekerja mengenai peraturan dan prosedur K3 kategori baik (87,5%) serta peraturan telah tertulis dan ditempel di setiap area kerja,, mayoritas persepsi pekerja mengenai komunikasi pekerja kategori baik (85%), mayoritas persepsi pekerja mengenai kompetensi pekerja kategori baik (90%), sebagian besar persepsi pekerja mengenai keterlibatan pekerja dalam K3 kategori baik (77,5%) seperti pelaporan apabila terjadi kecelakaan kerja, pelaporan apabila terdapat alat-alat yang rusak, pelaksanaan 5R, simulasi tanggap darurat, dan sebagian besar persepsi pekerja mengenai lingkungan kerja kategori baik (77,5%) dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah pihak perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan pekerja dalam segala kegiatan perusahaan seperti dalam perencanaan program K3, melakukan pengawasan berupa *safety patrol* yang lebih ketat sehingga perilaku aman dalam bekerja menjadi suatu kebiasaan dan kebutuhan setiap pekerja, mengadakan program edukasi dan *training* secara rutin bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan perilaku yang aman dalam bekerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perilaku aman. Saran untuk tenaga kerja yaitu meningkatkan partisipasi aktif dalam menjaga budaya keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat meningkatkan perilaku aman pekerja sehingga terhindar dari kecelakaan kerja dan menyampaikan masukan yang bersifat membangun terhadap peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

SUMARRY

Occupational Health and Safety Culture with Safety Behavior on Coal and Ash Handling Workers PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9; Andita Rizky Riswanda; 142110101175; 2018; 89 pages; The Department of Environment Health and Occupational Health and Safety, Faculty of Public Health University of Jember.

A work accident is an event that is not desired and often unpredictable which can cause harm either time, property or property, or loss of life. The reason is human factors themselves and unsafe work environment conditions. The occupational health and safety program should start from the most basic stage, namely the establishment of a K3 culture and increase the safe behavior of workers. Based on a preliminary survey at PT. PJB UBJ O & M Paiton Unit 9, from the results of K3 inspections conducted from January to April 2018, there were 358 findings consisting of 41% unsafe conditions and 59% unsafe act. In response to these risks, PT. PJB UBJ O & M Paiton Unit 9 carries out control efforts to prevent dangerous actions and hazard conditions from occurring, by increasing the perception of occupational safety and health culture and identifying existing hazards. The purpose of this study was to analyze the components of K3 culture and the safe behavior of workers in the Coal and Ash Handling section of PT. PJB UBJ O & M Paiton Unit 9.

The type of research used in this study is descriptive research with a quantitative approach. This research was carried out at PT. PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 during the month of October 2018 to April 2019. The samples taken in this study were all 40 workers in Coal and Ash Handling. The independent variables in this study were data on age, recent education, years of service, components of K3 culture while the dependent variable in this study was the safe behavior of workers. The sampling technique that will be used in this study is to use saturated sampling, which is that all members of the population are used as samples.

The results showed that workers were mostly in the age range of 25-34 years. Most of the workers are equivalent high school / vocational high school graduates, and most workers have 1-5 years of service. The results of the measurement of the K3 cultural component of the majority of workers' perceptions of management commitment are good categories (85%) that have K3 policies in accordance with PP No. 50 of 2012, the majority of workers' perceptions of K3 rules and procedures are in good category (87.5%) and written and attached regulations in each work area, the majority of workers' perceptions of worker communication are good (85%), the majority of workers' perceptions of competency workers are in good category (90%), most workers' perceptions of employee involvement in K3 are good (77.5%) such as reporting in the event of a work accident, reporting if there are damaged equipment, implementing 5R, emergency response simulations, and some the perception of workers about the work environment is good (77.5%) with a conducive work environment.

The advice given based on the results of this study is that the company needs to increase employee involvement in all company activities as in K3 program planning, conduct supervision in a tighter safety patrol so that safe behavior in work becomes a habit and need for each worker, conducts educational programs and routine training for workers regarding occupational safety and health and safe behavior in working continuously to raise awareness about the importance of safe behavior. Suggestions for workers are to increase active participation in maintaining a culture of safety and health in order to improve workers' safe behavior so that they avoid workplace accidents and submit constructive inputs to the improvement of occupational safety and health culture in the company.

PRAKATA


Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9”, sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini diharapkan mampu untuk menyerap ilmu dan menambah keterampilan dalam bidang kesehatan masyarakat khususnya dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat:

1. Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
2. Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes., selaku ketua bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dan Ketua Penguji skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan
3. dr. Ragil Ismi Hartati, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang telah memberikan bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan sehingga proposal skripsi ini dapat disusun dan terselesaikan dengan baik
4. Reny Indrayani S.KM., M.KKK., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi demi terselesaikannya proposal skripsi ini
5. Mury Ririanty, S.KM., M.Kes., selaku Sekretaris Penguji skripsi ini yang telah memberikan saran, koreksi dan membantu penulis memperbaiki skripsi ini

6. Jamrozi, S.H, selaku Penguji Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan
 7. PT. PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9, khususnya bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan bagian *Coal and Ash Handling* yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian dan bantuan serta bimbingan saat penelitian
 8. Seluruh teman-teman peminatan Kesehatan Keselamatan Kerja yang selalu berbagi dan saling memotivasi
 9. Teman - teman angkatan 2014 serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu
- Skripsi ini telah peneliti susun dengan optimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan, oleh karena itu peneliti dengan tangan terbuka menerima masukan yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat, terutama bagi seluruh civitas akademika di lingkungan Universitas Jember. Semoga skripsi ini dapat menjadi media untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi

Jember, 13 Mei 2019


Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
PEMBIMBINGAN	vi
PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
SUMARRY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6
1.4 Manfaat	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Budaya K3	8
2.1.1 Pengertian Budaya K3.....	8
2.1.2 Ciri-ciri Budaya Keselamatan Kerja	9
2.1.3 Unsur Budaya K3	11

2.1.4	Komponen Pembentuk Budaya K3	11
2.1.5	Tahap Budaya K3	14
2.2	Perilaku Aman	16
2.2.1	Pengertian Perilaku Aman	16
2.2.2	Bentuk Perilaku Aman	17
2.2.3	Aspek-aspek yang Membentuk Perilaku	18
2.2.4	Faktor yang Berperan pada Perilaku Aman	19
2.3	Hubungan Karakteristik Responden dengan Perilaku Aman	22
2.4	Kerangka Teori	26
2.5	Kerangka Konsep	27
BAB 3.	METODE PENELITIAN	29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2.1	Tempat Penelitian	29
3.2.2	Waktu Penelitian	29
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	30
3.3.1	Populasi	30
3.3.2	Sampel	30
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.4.1	Variabel Penelitian	30
3.4.2	Definisi Operasional	31
3.5	Data dan Sumber Data	35
3.6	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	35
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data	36
3.7	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
3.8	Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data	38
3.8.1	Teknik Pengolahan Data	38
3.8.2	Teknik Penyajian Data	39
3.8.3	Teknik Analisis Data	40

3.9 Alur Penelitian	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Karakteristik Responden	42
4.1.2 Komponen Budaya K3	43
4.1.3 Perilaku Aman	51
4.1.4 Kajian Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Perilaku Aman Pekerja	52
4.1.5 Kajian Tabulasi Silang antara Komponen Budaya K3 dengan Perilaku Aman Pekerja	53
4.2 Pembahasan	57
4.2.1 Komponen Budaya K3	57
4.2.2 Perilaku Aman	65
4.2.3 Kajian Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Perilaku Aman Pekerja	67
4.2.4 Kajian Tabulasi Silang antara Komponen Budaya K3 dengan Perilaku Aman Pekerja	70
4.3 Keterbatasan Penelitian.....	79
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

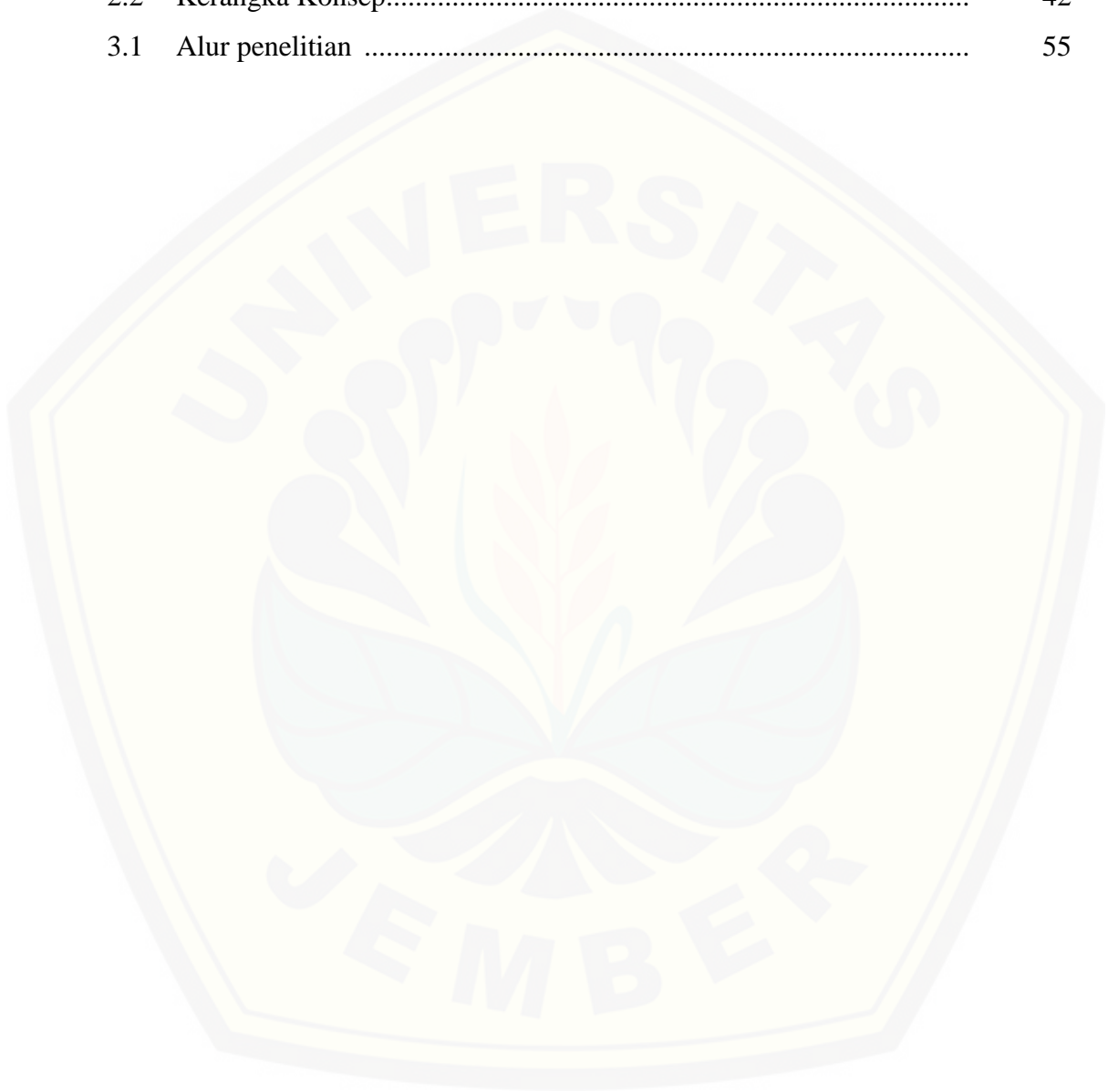
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel, Definisi Operasional, Teknik Pengambilan Data, dan Kriteria Penilaian.....	31
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.2	Distribusi Jawaban Persepsi Pekerja Mengenai Komitmen Manajemen	43
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Mengenai Komitmen Manajemen	44
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Persepsi Pekerja Mengenai Peraturan dan Prosedur K3	45
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Mengenai Peraturan dan Prosedur K3	45
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Pekerja Mengenai Komunikasi Pekerja.....	46
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Mengenai Komunikasi Pekerja	47
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Pekerja Mengenai Kompetensi Pekerja	47
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Mengenai Kompetensi Pekerja	48
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Pekerja Mengenai Keterlibatan Pekerja dalam K3	49
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Mengenai Keterlibatan Pekerja dalam K3	50
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Pekerja Mengenai Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja Mengenai Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Perilaku Aman	51
Tabel 4.16	Tabulasi Silang Antara Umur dengan Perilaku Aman	52
Tabel 4.17	Tabulasi Silang antara Tingkat Pendidikan dengan Perilaku Aman	52

Tabel 4.18	Tabulasi Silang Antara Masa Kerja dengan Perilaku Aman.....	53
Tabel 4.19	Tabulasi Silang antara Komitmen Manajemen dengan Perilaku Aman.....	54
Tabel 4.20	Tabulasi Silang antara Peraturan dan Prosedur K3 dengan Perilaku Aman.....	54
Tabel 4.21	Tabulasi Silang antara Komunikasi Pekerja dengan Perilaku Aman	55
Tabel 4.22	Tabulasi Silang antara Kompetensi Pekerja dengan Perilaku Aman	55
Tabel 4.23	Tabulasi Silang antara Keterlibatan Pekerja dalam K3 dengan Perilaku Aman.....	56
Tabel 4.24	Tabulasi Silang antara Lingkungan Kerja dalam K3 dengan Perilaku Aman.....	56

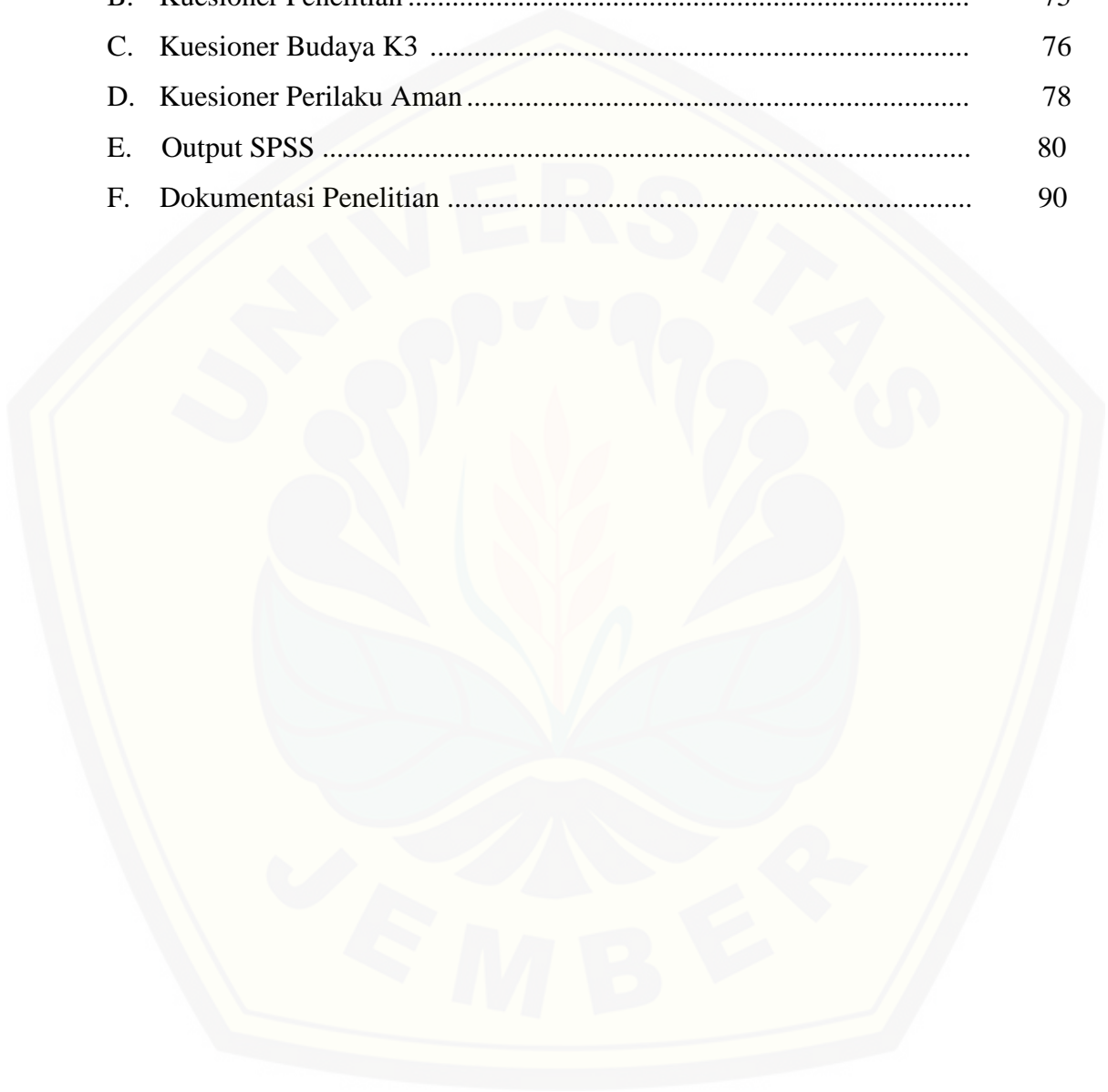
DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Teori	41
2.2	Kerangka Konsep.....	42
3.1	Alur penelitian	55



DAFTAR LAMPIRAN

A. Pernyataan Persetujuan	74
B. Kuesioner Penelitian	75
C. Kuesioner Budaya K3	76
D. Kuesioner Perilaku Aman	78
E. Output SPSS	80
F. Dokumentasi Penelitian	90



DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

Daftar Singkatan

APD	: Alat Pelindung Diri
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
Disnakertrans	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
<i>et al</i>	: <i>Et alia</i>
ILCI	: <i>International Loss Control Institute</i>
ILO	: <i>Internasional Labour Organization</i>
ISO	: <i>International Organization for Standardization</i>
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
OHSAS	: <i>Occupational Health and Safety Assessment Series</i>
P2K3	: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SMK3	: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
SOP	: Standar Operasional Prosedur

Daftar Notasi

%	: Persen
<	: Kurang Dari
>	: Lebih Dari
≥	: Lebih dari samadengan
≤	: Kurang dari samadengan

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti, maupun korban jiwa yang terjadi pada suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya (Tarwaka, 2008:26). Menurut Suma'mur (2014:22) terdapat dua golongan penyebab kecelakaan kerja. Golongan pertama adalah faktor mekanis dan lingkungan, yang meliputi segala sesuatu selain faktor manusia. Golongan yang kedua adalah faktor manusia itu sendiri yang merupakan penyebab kecelakaan. Setiap ancaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja harus dicegah karena ancaman itu akan membawa kerugian baik material, moral, maupun waktu terutama terhadap kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu disadari bahwa pencegahan terhadap bahaya tersebut jauh lebih baik daripada menunggu sampai kecelakaan terjadi yang biasanya memerlukan biaya lebih besar untuk penanganan dan kompensasi (Gery, 2008: 67).

Menurut *International Labour Organization* (ILO), setiap hari orang yang meninggal karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja mengakibatkan kematian berjumlah lebih dari 2,78 juta kematian per tahun 2016. Selain itu, terdapat sekitar 374 juta kasus cedera dan penyakit akibat kecelakaan kerja yang tidak fatal setiap tahun yang berakibat hilangnya waktu kerja (ILO, 2017:46). Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2011 sebanyak 99.491 kasus, pada tahun 2012 sebanyak 103.074 kasus, pada tahun 2013 sebanyak 103.285 kasus, pada tahun 2015 sebanyak 110.285 kasus, dan pada tahun 2016 sebanyak 101.367 kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kejadian kecelakaan di Indonesia pada tahun 2016 mengalami penurunan meskipun pada tahun sebelumnya mengalami peningkatan (BPJS Ketenagakerjaan, 2016:51)

Berdasarkan laporan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur (2016), angka kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup besar. Secara nasional angka kecelakaan kerja pada tahun 2015 mencapai 105.182 kasus dengan jumlah tenaga kerja yang meninggal sebanyak 2.275 orang. Selain itu, berdasarkan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur (2017:49), pada triwulan I tahun 2015 terdapat kecelakaan kerja sebanyak 2.180 kasus, selanjutnya pada triwulan II terdapat sebanyak 3.099 kasus, pada triwulan III terdapat sebanyak 5.113 kasus kecelakaan kerja, dan pada tahun 2016 jumlah kecelakaan kerja mencapai 7.017 kasus, dengan rincian, meninggal dunia 95 orang, cacat 37 orang, sementara tidak mampu bekerja 670 orang, dan sembuh 6.215 orang. Angka kecelakaan kerja di Jawa Timur masih tergolong tinggi jika dibandingkan dengan provinsi Jawa Tengah dengan angka kecelakaan 3.665 kasus pada tahun 2016 dan 1468 kasus pada tahun 2017 (Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, 2017). Oleh karena itu, Jawa Timur masih membutuhkan perhatian untuk meminimalkan kasus kecelakaan kerja yang ada.

Penelitian oleh Heinrich dalam Tista (2011:11) mengenai penyebab kecelakaan menunjukkan suatu kesimpulan bahwa penyebab kecelakaan pada umumnya (88%) karena faktor manusia (*unsafe act*) dan 10% faktor kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) serta 2% faktor lainnya. *International Loss Control Institute* (ILCI) pada tahun 1972 yang dipelopori oleh Bird mengemukakan bahwa faktor manusia merupakan salah satu penyebab utama kecelakaan setelah manajemen (Winarsunu, 2008: 31). Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak aman mempunyai pengaruh yang besar terhadap kecelakaan kerja dibandingkan dengan kondisi tidak aman (Annishia, 2011:43). Dari penelitian dan teori tentang penyebab kecelakaan menunjukkan bahwa 96% dari semua kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor perilaku manusia yang diantaranya mempunyai sifat ceroboh, lalai, sering mengambil jalan pintas (*short-cut*), tidak mematuhi standar prosedur operasional (Winarsunu, 2008: 55).

Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dikurangi dengan cara mengendalikan sumber bahaya dan manajemen kinerja yang berkualitas. Penerapan manajemen kinerja yang baik yaitu melalui pengaplikasian manajemen K3 yang

mempertimbangkan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja di setiap rancangan kerja yang akan dilaksanakan. Manajemen perusahaan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja untuk melindungi pekerjanya dari bahaya di tempat kerja, sehingga perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) (Juwitasari, 2016:34)

Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan di Indonesia; antara lain : Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). SMK3 dapat digunakan sebagai cara pencegahan terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku pekerja melalui adanya budaya keselamatan yang dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terkait (Yusri, 2011: 51). Program keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya K3.

Penerapan budaya K3 dalam setiap industri sangat bergantung pada partisipasi setiap pimpinan industri yang peduli dan perhatian terhadap perkembangan K3 dalam industri yang dipimpinnya. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik di sebuah perusahaan dapat dinilai dari apa yang tenaga kerja lakukan daripada apa yang mereka katakan. Berdasarkan penelitian Christina *et al.*, (2012: 19) budaya keselamatan dan kesehatan kerja terbentuk dari beberapa komponen dominan yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan sosial pekerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyono dan Nawawinetu (2013:67) yang menunjukkan faktor pembentuk budaya keselamatan yang termasuk dalam kategori baik yaitu komitmen, peraturan dan prosedur, komunikasi, dan lingkungan sosial pekerja.

Penelitian Juwitasari (2016:59) yang berjudul hubungan antara budaya K3 dengan *safe behavior* pekerja gerindra dengan responden penelitian sebanyak 33 orang dari populasi 58 orang. Hasil penelitian menunjukkan kebijakan K3 di PT Barata Indonesia (persero) sudah sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012 tentang penerapan SMK3 dan sudah menerapkan peraturan dan prosedur K3. Hasil uji

statistik korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara komunikasi K3, keterlibatan pekerja dan lingkungan sosial kerja dengan *safe behavior*. Mohamed (2002:375) melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara budaya keselamatan kerja dengan perilaku pekerja dan menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dengan perilaku pekerja terutama perilaku aman pekerja.

Perilaku aman lebih menekankan pada aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. *Unsafe behavior* merupakan salah satu penyumbang terjadinya kecelakaan kerja maka untuk mengurangi angka kecelakaan kerja terutama dengan meningkatkan perilaku aman (*safety behavior*). Penerapan kesadaran dan perilaku K3 di berbagai perusahaan di Jawa Timur perlu ditingkatkan karena angka kecelakaan kerja di Jawa Timur masih tergolong tinggi. Di Jawa Timur terdapat banyak perusahaan besar salah satunya adalah PT. PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 yang merupakan perusahaan berkategori potensi bahaya besar dimana dalam proses produksinya menggunakan mesin-mesin dan bahan baku maupun hasil produksi yang berpotensi sebagai sumber bahaya. Proses produksi listrik pada perusahaan tersebut secara umum terbagi menjadi 3 siklus utama, yaitu siklus bahan bakar, siklus udara pembakaran, siklus air dan uap.

Berdasarkan survey pendahuluan hasil wawancara dengan pihak K3, dari hasil inspeksi K3 yang dilakukan pada bulan Januari hingga April 2018 terdapat 358 temuan yang terdiri dari 41% kondisi kerja tidak aman (*unsafe condition*) dan 59% perilaku kerja tidak aman (*unsafe act*). Hal ini menunjukkan perilaku pekerja yang tidak aman tergolong tinggi, dimana temuan terbesar banyak dilakukan di bagian *Coal and Ash Handling*. Beberapa tindakan tidak aman yang dilakukan yaitu tidak menggunakan APD, mengoperasikan alat tanpa wewenang, menggunakan peralatan secara tidak benar, menempatkan barang yang salah atau tidak pada tempatnya, memperbaiki peralatan pada saat beroperasi, dan bergurau atau bercanda. Terdapat bahaya lain seperti debu batu bara, kejatuhan material (alat dan bahan), kebisingan, getaran, sengatan listrik, dan kebakaran. Pada bagian kerja ini masih terjadi kecelakaan ringan maupun sedang meskipun angka kecelakaan sudah tidak terlalu banyak. Penyebab dasar terjadinya kasus kecelakaan adalah kesalahan

manusia (*human error*) dimana faktor perilaku manusia yang kurang hati-hati dan tidak mematuhi standar prosedur operasional.

Faktor perilaku yang tidak aman dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Dalam menanggapi adanya risiko tersebut PT. PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 melakukan upaya pengendalian untuk mencegah agar tindakan bahaya dan kondisi bahaya tidak terjadi sehingga pekerja dapat bekerja dengan selamat dan terhindar dari risiko terjadinya kecelakaan kerja, dengan cara peningkatan persepsi budaya keselamatan dan mengidentifikasi bahaya yang ada. Dengan pelaksanaan program tersebut berarti upaya untuk menciptakan kondisi yang aman (*safe condition*) telah dilakukan. Di sisi lain perilaku yang tidak aman (*unsafe action*) juga telah diminimalisir dengan meningkatkan perilaku aman (*safety behavior*) pekerja. Adanya perilaku aman pekerja akan semakin terlaksana dengan dukungan fasilitas, peningkatan pengetahuan pekerja terhadap komponen budaya K3 yang dapat menjadikan dorongan perubahan perilaku dari individu tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana komponen budaya K3 dan perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengkaji komponen budaya K3 dan perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik pekerja (umur, pendidikan dan masa kerja) pada pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.
- b. Mengidentifikasi komponen budaya K3 (persepsi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja) pada pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.
- c. Mengidentifikasi perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.
- d. Mengkaji tabulasi silang antara karakteristik pekerja (umur, pendidikan dan masa kerja) dengan perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.
- e. Mengkaji tabulasi silang komponen budaya K3 (persepsi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan kerja) dengan perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan terkait dengan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pekerja industri untuk meningkatkan perilaku aman dan mengurangi *human error* yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 .

Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk peningkatan perilaku aman pekerja dengan memperhatikan komponen budaya K3 dan inspeksi K3 sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja yang diakibatkan *human error*.

b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan literatur di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dan sebagai referensi untuk pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai perilaku aman pekerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mengembangkan pengetahuan dan sikap kritis peneliti terhadap keselamatan kerja yang diterapkan di Indonesia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya K3

2.1.1 Pengertian Budaya K3

Budaya K3 adalah seperangkat tata nilai dan norma pola perilaku K3 yang dipegang bersama oleh sebagian besar anggota organisasi/ perusahaan. Tata nilai dan norma K3 ini tidak dapat dilihat secara langsung karena berada dalam benak seseorang. Akan tetapi, tata nilai dan norma K3 ini akan tampak dalam bentuk perilaku anggota organisasi atau perusahaan itu, yaitu apa yang dilakukan anggota organisasi terutama di tempat kerja. Dengan demikian, budaya keselamatan kerja adalah pola perilaku (seperangkat nilai dan norma) dari anggota organisasi atau perusahaan, yang didasari pada kesadaran keselamatan kerja yang tinggi. Yang diwujudkan dalam bentuk keyakinan, pikiran, sikap (saat menentukan keputusan), ucapan, dan tindakan yang mengarah pada terciptanya kegiatan kerja yang aman, sehat, andal dan selaras dengan lingkungan (Gunawan dan Waluyo, 2015:78).

Cooper (2001:81) menyatakan bahwa budaya K3 merupakan interelasi dari tiga elemen yaitu organisasi, pekerja dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya K3 harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada mulai dari manajemen hingga tenaga kerja. Reason (1997:63) mengungkapkan bahwa budaya K3 yang baik dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku aman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat menekan angka kecelakaan kerja yang terjadi baik didalam maupun di luar lingkungan kerja. Budaya K3 yang baik di sebuah perusahaan dapat dinilai dari apa yang tenaga kerja lakukan daripada apa yang mereka katakan (Tarwaka, 2008: 51).

2.1.2 Ciri-ciri Budaya Keselamatan Kerja

Ciri budaya keselamatan kerja dapat dilihat dari sisi tampak budaya itu, yaitu (Gunawan dan Waluyo, 2015:47) :

a. Perilaku anggota organisasi

Dari sisi perilaku, terdapat dua perilaku utama dalam organisasi yaitu para pimpinan dan tenaga kerja. Perilaku tenaga kerja sangat ditentukan oleh perilaku para pimpinannya. Dari para pimpinan ini, akan tampak tinggi atau rendahnya budaya keselamatan di tempat kerja itu.

1) Perilaku pimpinan

Pimpinan yang memegang tata nilai keselamatan yang baik akan berperilaku antara lain :

- a) Menekankan perlunya keselamatan kerja
- b) Aktif terlibat dalam kegiatan keselamatan kerja
- c) Mendukung kegiatan keselamatan kerja dengan menyediakan dana sesuai prioritas, waktu, dan sumber daya yang lain
- d) Mengomunikasikan pentingnya keselamatan kerja
- e) Menetapkan pertanggungjawaban bidang keselamatan kerja, terutama yang terkait dengan indikator proses (*leading indicators*)
- f) Mematuhi prosedur dan aturan keselamatan kerja

2) Pengawas yang memegang tata nilai keselamatan yang baik akan berperilaku antara lain :

- a) Menjadi contoh kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur K3 dalam lingkup tugasnya
- b) Tidak akan membiarkan tenaga kerja di bawah pengawasannya untuk bekerja secara berbahaya dan mengambil jalan pintas tanpa upaya pengendalian risiko yang memadai
- c) Segera memperbaiki bahaya (*unsafe conditions*) yang ada di tempat kerja
- d) Menghargai perilaku aman dari bawahannya
- e) Memperbaiki perilaku yang tidak aman
- f) Melakukan penyidikan insiden sesuai fakta

3) Perilaku tenaga kerja

Tenaga kerja yang memegang tata nilai keselamatan yang baik akan berperilaku antara lain :

- a) Mematuhi prosedur dan aturan keselamatan kerja yang berlaku, yakni perilakunya mengikuti standar atau perilakunya prima
- b) Melaporkan keadaan yang tidak aman yang ditemui
- c) Memberi masukan bagi rekan sekerja yang bertindak berbahaya, dengan dasar saling melindungi di antara sesama tenaga kerja
- d) Berpartisipasi dalam program keselamatan kerja
- e) Menggunakan alat pelindung diri secara benar, baik ada pengawas maupun tidak ada pengawas

b. Keadaan peralatan, prasarana, dan lingkungan fisik di tempat kerja

Jika di suatu tempat kerja sudah terbina budaya keselamatan kerja yang baik, tidak mungkin peralatan, prasarana, maupun lingkungan kerja yang tidak sesuai standar dibiarkan. Oleh karena itu, wujud dari adanya budaya keselamatan kerja yang baik adalah lingkungan kerja (alat, sarana, dan keadaan tempat kerja, termasuk kebersihan/ *housekeeping*) prima alias sesuai standar.

c. Wujud lain budaya keselamatan kerja

Di lingkungan kerja yang memiliki budaya keselamatan kerja yang baik, akan dipasang simbol-simbol atau slogan-slogan untuk mengingatkan tata nilai dan norma keselamatan, serta untuk membangkitkan semangat partisipasi dari semua anggota organisasi. Selain itu juga dilaksanakan ritual keselamatan kerja tertentu, seperti pembahasan aspek keselamatan pada setiap rapat pimpinan, dilakukannya analisis bahaya pada setiap awal pelaksanaan kerja yang berisiko tinggi, dimasukkannya penghargaan keselamatan pada setiap acara ulang tahun perusahaan, dan lain-lain. Di samping itu, pada kesempatan perayaan perusahaan, diselipkan acara untuk mengumumkan dan menceritakan proses keberhasilan pencapaian sasaran keselamatan oleh bagian/ departemen tertentu (Gunawan dan Waluyo, 2015:55).

2.1.3 Unsur Budaya K3

Prof. Dominic Cooper dan Emory, ahli di bidang *Behavioral Safety* mengemukakan bahwa unsur Budaya K3 mencakup (Gunawan dan Waluyo, 2015:73) :

a. Aspek Kejiwaan (Psychological Aspects)

Yaitu apa yang dirasakan oleh karyawan, atau *Hearts and Minds*. Hal ini menunjukkan unsur tidak tampak dari budaya K3, yaitu tata nilai K3 yang menjadi keyakinan anggota organisasi.

b. Aspek Perilaku (*Behavioral Aspects*)

Yaitu apa yang dilakukan karyawan, atau *daily actions*. Hal ini menunjukkan unsur tampak dari budaya K3 dalam bentuk tindakan para anggota organisasi, baik dalam keputusan maupun tingkah laku.

c. Aspek Situasional (*Situational Aspects*)

Yaitu apa yang dimiliki organisasi, dalam bentuk lingkungan fisik di tempat kerja, dan unsur pengelolaan organisasi seperti kebijakan, visi, misi, prosedur kerja, struktur organisasi, dan aturan organisasi lainnya yang menjadi sarana untuk merepresentasikan tata nilai K3.

2.1.4 Komponen Pembentuk Budaya K3

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa faktor dominan, yaitu sebagai berikut (Gunawan dan Waluyo, 2015:57) :

a. Komitmen Manajemen

Menurut Reason (1997:31), program keselamatan kerja hendaklah dimulai dari awal, dalam hal ini dimulai dari tingkat teratas organisasi (*top management*) perusahaan tersebut. Untuk memulai program keselamatan kerja, *top management* dapat merumuskan suatu kebijakan yang menunjukkan komitmen terhadap masalah keselamatan kerja. Langkah awal ini selanjutnya akan menentukan pengambilan kebijakan berikutnya dalam hal keselamatan kerja. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Mohamed, 2002:378) menunjukkan bahwa faktor komitmen

merupakan salah satu faktor utama budaya keselamatan kerja, dimana tanpa dukungan dari pihak manajemen sangatlah sulit untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan program keselamatan kerja. Komitmen *top management* dapat berupa perhatian terhadap keselamatan pekerja, tindakan-tindakan terhadap bahaya yang mengancam keselamatan kerja, tindakan proaktif yang merupakan pencegahan atau antisipasi terhadap bahaya seperti melengkapi pekerja dengan perlengkapan pelindung keselamatan kerja, pemberian pelatihan keselamatan kerja, pengawasan terhadap keselamatan pekerja maupun tindakan reaktif yang dilakukan bila terjadi kecelakaan kerja seperti menyediakan obat-obatan, maupun mengantarkan ke rumah sakit.

b. Peraturan dan Prosedur K3

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisasi kecelakaan yang diakibatkan adanya kondisi tidak aman (Gunawan dan Waluyo, 2015: 61) karena dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap penerapan program keselamatan kerja pada tempat kerja. Mohamed (2002:379) mengungkapkan bahwa peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan hendaknya mudah dipahami dan tidak sulit untuk diterapkan pada tempat kerja, ada sanksi yang tegas bila peraturan dan prosedur keselamatan kerja dilanggar, dan ada perbaikan secara berkala sesuai dengan kondisi tempat kerja. Permasalahan yang sering muncul adalah perusahaan menerapkan peraturan dan prosedur yang tidak sesuai dengan keadaan proyek konstruksi, maupun sulit diterapkan pada pekerjaan, sehingga hal tersebut mendorong pekerja untuk melanggar peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Komunikasi

Program keselamatan kerja hendaknya didukung oleh sistem manajemen informasi yang baik dalam hal pengumpulan dan penyampaian informasi, yang meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pihak manajemen kepada para pekerja maupun sebaliknya dari pekerja tentang kondisi tidak aman kepada pihak manajemen (Tony, 2004: 34). Informasi terbaru sangatlah penting, terutama yang

berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang terbaru, dan keadaan bahaya di lingkungan proyek.

d. Kompetensi Pekerja

Kompetensi pekerja seringkali berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman pekerja. Mohamed (2002:380) menjabarkan kompetensi pekerja secara menyeluruh sebagai pengetahuan, pengertian, dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, maupun pengetahuan terhadap risiko dan bahaya yang mengancam pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi pekerja terhadap keselamatan kerja seringkali dinilai dari pengetahuan, pengertian serta penerapan peraturan dan prosedur keselamatan kerja, juga dari penerapan atas pelatihan keselamatan kerja yang diperoleh (Tony, 2004: 36). Pekerja dengan tingkat kompetensi yang baik diharapkan dapat meminimalisasi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja.

e. Keterlibatan Pekerja dalam K3

Keterlibatan pekerja pada program keselamatan kerja sangatlah penting sebagai bentuk kesadaran pekerja terhadap program keselamatan kerja. Pekerja yang menyadari pentingnya program keselamatan kerja akan menerapkannya dengan sepenuh hati dan tanpa paksaan, dan merasa bahwa program keselamatan kerja merupakan hak pekerja bukan merupakan kewajiban dalam melakukan pekerjaannya. Disebut Budaya K3 yang efektif jika komitmen manajemen dilaksanakan secara nyata dan terdapat keterlibatan langsung dari pekerja dalam keselamatan kerja (Ramli, 2013: 88).

f. Lingkungan Sosial Pekerja

Lingkungan kerja yang baik hendaknya membuat pekerja merasa aman dan tidak merasa canggung dalam melakukan pekerjaannya. Mohamed (2002:382) mengemukakan pada tempat kerja sedapat mungkin dibentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif, seperti budaya tidak saling menyalahkan bila ada tindakan berbahaya atau kecelakaan yang terjadi pada pekerja, tidak memberikan tekanan berlebihan terhadap pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan lingkungan

kerja yang kondusif dapat mendukung penerapan program keselamatan kerja dengan optimal bila seluruh pekerja mengutamakan program keselamatan kerja, dan dengan lingkungan kerja yang semakin kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja.

2.1.5 Tahap Budaya K3

Tahapan budaya K3 meliputi (Gunawan dan Waluyo, 2015:44) :

a. Insting Alami (Natural Instincts)

Dimana upaya K3 sifatnya reaktif (*reactive*). Upaya K3-nya memiliki ciri antara lain :

- 1) Didasarkan pada insting alami (yang tampak)
- 2) Kepatuhan sebagai sasaran, bukan pengendalian risiko
- 3) Tanggung jawab diserahkan pada manajer K3
- 4) Kurang keterlibatan manajemen
- 5) Mencari kambing hitam jika terjadi kecelakaan

b. Pengawasan (*Supervision*)

Dimana upaya K3 didasarkan pada ketergantungan (*dependent*), artinya K3 diserahkan pada pihak yang mengawasi. Pada tahap ini, upaya K3 memiliki ciri antara lain :

- 1) Sudah muncul komitmen manajemen
- 2) Dilaksanakan sesuai peraturan perundangan
- 3) Diutamakan pada kegiatan pengelolaan
- 4) Penekanan pada tindakan disiplin
- 5) Sudah mulai diterapkan pembinaan K3

Tahap ini banyak berkembang di perusahaan di Indonesia pada saat ini. Pada tahap ini, upaya K3 yang didasarkan pada pengendalian perekayasa mulai dikembangkan. Hanya dari kenyataan di lapangan, kejadian kecelakaan banyak terjadi bukan karena kurang penguasaan tentang rekayas peralatan, tetapi karena

hal-hal yang sangat sederhana (sepele) secara teknis, seperti tidak memakai APD, melanggar peraturan atau prosedur yang sudah ditetapkan bersama.

c. Kesadaran Diri (*Self*)

Dimana upaya K3 didasarkan pada adanya kebebasan (*independent*) untuk menjaga keselamatan diri sendiri. Upaya K3 memiliki ciri antar lain :

- 1) Dibangun pengetahuan dan komitmen serta standar
- 2) Peningkatan prosedur kerja
- 3) Ditingkatkan kesadaran akan tata nilai pribadi
- 4) Menjaga diri sendiri (*Care for Self*)
- 5) Dibangun praktik kerja selamat yang diusahakan menjadi kebiasaan
- 6) Penghargaan bersifat individu

Agar keadaan di atas terwujud, maka perlu diterapkan Sistem Manajemen K3. Upaya seperti ini banyak dilakukan di perusahaan di Indonesia saat ini, walaupun masih menemui banyak kesulitan. Karena perkembangan tata nilai di masyarakat yang masih berpikir bahwa kecelakaan terjadi karena nasib buruk saja.

d. Tim (*Teams*)

Dimana upaya K3 diarahkan untuk membangun kesadaran bahwa K3 merupakan upaya bersama/ saling tergantung (*Interdependent*) satu sama lain, yang membutuhkan kebersamaan sebagai tim untuk saling melindungi dan gotong royong dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan. Pada tahap ini, upaya K3 memiliki ciri antara lain :

- 1) Saling menolong untuk mematuhi ketentuan yang berlaku/ bekerja sama di dalam maupun antar tim
- 2) Saling mengingatkan/ member dan menerima masukan atau umpan balik
- 3) Tim secara penuh terlibat dalam menentukan sasaran dan upaya peningkatan mutu K3
- 4) Saling memperhatikan dan menjaga keselamatan satu sama lain
- 5) Keberhasilan K3 merupakan kebanggaan organisasi

Tahap budaya K3 ini dikenal dengan pendekatan K3 berbasis perilaku (*Behavioral Safety*) yang merupakan tahapan budaya K3 unggul. Di Indonesia

tahapan ini masih menjadi sasaran yang ingin diwujudkan oleh perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, walaupun tantangannya masih cukup besar akibat lingkungan luar yang belum sepenuhnya selaras dengan tujuan di atas.

2.2 Perilaku Aman

Secara sadar manusia memang bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada, hal ini sangat berkaitan dengan pembentukan perilaku aman (*safety behavior*) yang akan timbul pada pekerja tersebut. Namun perlu disadari juga, manusia kadang tidak sadar melakukan tindakan-tindakan yang dapat membuat dia dalam keadaan berbahaya sehingga memunculkan perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) (Annishia, 2011: 33).

2.2.1 Pengertian Perilaku Aman

Di setiap perusahaan yang berskala besar, kita sering mendengar keselamatan dan kesehatan kerja. Namun jika kita telah lebih dalam maka kita akan menemukan perilaku aman (*safety behavior*) dan tidak aman (*unsafe behavior*). Beberapa pengertian mengenai perilaku aman dari beberapa ahli antara lain :

- a. Menurut Winarsunu (2007:28), perilaku aman adalah perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja.
- b. Perilaku aman adalah perilaku karyawan ketika bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) berupa sarung tangan guna mengurangi luka sayat pada tangan (Silalahi, 1995:32).
- c. Perilaku aman adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan di tempat kerja (Cooper, 2001:62).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku aman adalah perilaku manusia dalam melakukan kegiatan yang aman ditempat kerja guna meminimalisir terjadinya kecelakaan.

Sedangkan pengertian dari perilaku tidak aman antara lain :

- a. Perilaku bahaya adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja (Winarsunu, 2007:51).
- b. Perilaku tidak aman adalah kesalahan-kesalahan (*errors*) dan pelanggaran-pelanggaran (*violations*) dalam bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (Winarsunu, 2007:54).
- c. Perilaku tidak aman adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, operasi pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu (Winarsunu, 2007:59).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka perilaku berbahaya (*unsafe behavior*) adalah perilaku manusia yang mengarah pada kecelakaan kerja karena mengabaikan prosedur keselamatan kerja.

2.2.2 Bentuk Perilaku Aman

Menurut Silalahi (1995:60) dari aspek manusia gejala penyebab kecelakaan bermula pada kegiatan tidak selamat manusia itu sendiri. Beberapa perbuatan yang menunjukkan perilaku aman dan mengutamakan keselamatan (*safety*) antara lain :

- a. Setiap karyawan bertugas sesuai dengan pedoman dan penuntun yang telah diberikan (SOP).
- b. Setiap kecelakaan atau kejadian yang merugikan harus segera dilaporkan kepada atasan.
- c. Setiap peraturan dan kesatuan keselamatan dan kesehatan kerja harus dipatuhi secermat mungkin (Peraturan dan Perundang-Undangan K3, ISO 9000 : 2000 dan ISO 14001).
- d. Semua karyawan harus bersedia saling mengisi atau mengingatkan akan perbuatan yang dapat menimbulkan bahaya.

- e. Peralatan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja harus dipakai atau dipergunakan pada saat bekerja.

2.2.3 Aspek-aspek yang Membentuk Perilaku

Perilaku aman tidak begitu saja langsung dapat terbentuk, namun melalui beberapa proses psikologis yaitu pola tingkah laku dan dikembangkan melalui proses interaksi fungsional dari tiga sektor utama yang mengorganisasi tingkah laku, antara lain (Alwisol, 2004:47) :

- a. Kognitif

Merupakan komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang. Dengan adanya faktor kognitif maka manusia bisa berfikir untuk memberikan respon pada stimulus yang ada. Perilaku karyawan untuk berperilaku aman maupun berperilaku tidak aman pada saat bekerja ditentukan oleh informasi yang dimilikinya didalam melakukan pekerjaan.

- b. Konatif

Faktor konatif merupakan kesiapan seseorang untuk bertingkah laku. Misalnya saja, seorang temannya mengalami kecelakaan kerja akibat kelalaian sendiri. Maka ia dengan niat dan berkata pada dirinya sendiri “mulai sekarang saya akan bertindak dengan hati-hati”. Dengan demikian karyawan tersebut akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

- c. Afektif

Faktor yang berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang. Hal ini berkaitan dengan senang tidaknya karyawan dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) demi keselamatan dirinya sendiri dan berperilaku dengan sangat hati-hati serta teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak menimbulkan atau membahayakan dirinya sendiri. Namun ada juga beberapa orang yang tidak memakai alat pelindung diri (APD) karena mereka merasa nyaman dan aman. Pada dasarnya mereka melupakan sesuatu bahwa mereka telah bekerja dengan standar yang tidak aman.

2.2.4 Faktor yang Berperan pada Perilaku Aman

Waluyo (2001:41) menjelaskan tentang faktor-faktor yang berperan pada tingkah laku kerja aman yang didapat dari beberapa ahli adalah sebagai berikut :

a. Kognisi

Peran kognisi pada keselamatan perlu mendapat perhatian dan reabilitas dari kognisi menjadi sangat penting. Perilaku tergantung pada bagaimana konteksnya dipersepsikan dan diinterpretasikan terhadap sesuatu yang nyata maupun simbolis sehingga menjadi suatu kerangka berfikir bagi seseorang.

b. Keselamatan sebagai konstruk social

Keselamatan merupakan suatu pemikiran, sebagian berada dalam struktur yang formal dan dalam protocol-protokol, tetapi pada dasarnya berada dalam sikap. Keselamatan berhubungan dengan risiko dan kehidupan manusia.

c. Penangan oleh organisasi

Manajemen sangat berpengaruh terhadap kemauan seseorang untuk mau berperilaku aman atau tidak dalam bekerja. Dukungan dari puncak pimpinan dalam bentuk nyata sangat penting bagi pekerja. Di luar faktor manusia, elemen yang sangat penting dalam menentukan motivasi untuk bekerja aman ialah manajemen.

d. Manusia dalam sistem kerja

Bila telah diciptakan suatu lingkungan kerja, maka pekerjaan harus dapat berfungsi dengan cara kerja yang aman untuk seluruh sistem kerja. Dilihat dari sudut faktor manusia atau pekerjaannya saja, maka atribut untuk memberikan kinerja yang aman terdiri atas pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, dan sikap.

e. Arti keselamatan bagi pekerja

Cara merubah perilaku tidak aman menjadi perilaku aman di tempat kerja yaitu salah satu caranya ialah dengan mengerti apa arti keselamatan bagi pekerja. Menjadikan pekerja lebih peduli dengan keselamatan dirinya dimulai dengan memberikan pengetahuan, kemudian menanamkan sikap dan praktik pekerja atau dengan melaksanakan hal-hal yang dapat mewujudkan perilaku aman pada pekerja. Cara ini didasarkan atas asumsi bahwa perubahan pengetahuan dan sikap akan mengubah praktik pekerja.

f. Analisis *human reliability*

Human Reliability mempelajari tentang keseluruhan kinerja manusia dalam melakukan suatu operasi. Mempelajari *human reliability* didasari oleh kebutuhan untuk menghindari konsekuensi-konsekuensi yang salah. Dapat juga dikatakan untuk menghindari terjadinya kecelakaan.

g. Pembuatan instruksi kerja atau komunikasi

Suatu peringatan merupakan pesan yang berasal dari sumber pengetahuan dari produsen, terhadap calon pemakai tentang kemungkinan bahaya dalam pemakaian produk tersebut dan rekomendasi tentang tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk menghindari cedera. Sering tidak praktis untuk menampilkan peringatan pada produk karena terbatasnya tempat sehingga dicantumkan pada manual kerja yang menyertai produk tersebut.

h. Kerja tim

Ada intervensi dari derajat kohesivitas pada tim kerja dengan tingkat kecelakaan (*accident rate*), yaitu antara kohesivitas yang makin tinggi diantara teman sekerja dan pandangan lebih terhadap iklim organisasi (*organizational climate*) dengan tingkat kecelakaan yang semakin tinggi.

Cooper (2001:63) mengidentifikasi terdapat tujuh kriteria yang sangat penting bagi pelaksanaan program perilaku aman, antara lain :

1) Melibatkan partisipasi karyawan yang bersangkutan

Salah satu sebab keberhasilan perilaku aman adalah karena melibatkan seluruh pekerja dalam manajemen keselamatan. Sebelumnya manajemen keselamatan bersifat *top-down* dengan tendensi hanya berhenti di manajemen level saja. Hal ini berarti para pekerja tidak dilibatkan dalam proses perbaikan kinerja selamat (*safety performance*). Perilaku aman mengatasi hal ini dengan menerapkan sistem *bottom-up*, sehingga individu yang berpengalaman dibidangnya terlibat langsung dalam mengidentifikasi perilaku tidak aman. Dengan keterlibatan tenaga kerja secara menyeluruh dan adanya komitmen, kepemilikan seluruh pekerja terhadap program keselamatan maka proses perbaikan akan berjalan dengan baik.

2) Memutuskan perhatian pada perilaku tidak aman yang spesifik

Alasan lain keberhasilan perilaku aman adalah memfokuskan pada perilaku tidak aman sampai pada proporsi yang terkecil yang menjadi penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Untuk mengidentifikasi faktor di lingkungan kerja yang memicu terjadinya perilaku tidak aman para praktisi menggunakan teknik perilaku analisis terapan dan member *reward* tertentu pada individu yang mengidentifikasi perilaku tidak aman. Perilaku aman dan perilaku tidak aman yang teridentifikasi dari proses tersebut disusun dalam *checklist* dalam format tertentu, kemudian dimintakan persetujuan karyawan yang bersangkutan. Ketika sistem perilaku aman semakin matang, individu menambahkan perilaku tidak aman lain dalam *checklist* sehingga dapat dikontrol atau dihilangkan.

3) Didasarkan pada data hasil observasi

Observer memonitor perilaku aman pada kelompok mereka dalam waktu tertentu. Makin banyak observasi makin reliable data tersebut dan perilaku aman akan meningkat.

4) Proses pembuatan keputusan berdasarkan data

Hasil observasi atas perilaku kerja dirangkum dalam data presentase jumlah perilaku aman. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat letak hambatan yang dihadapi. Data ini menjadi umpan balik yang bisa menjadi *reinforcement* positif bagi karyawan yang telah berperilaku aman, selain itu bisa juga menjadi dasar untuk mengoreksi perilaku tidak aman yang sulit dihilangkan.

5) Melibatkan intervensi secara sistematis dan observasional

Keunikan sistem perilaku aman adalah adanya jadwal intervensi yang terencana. Dimulai dengan pengarahan pada seluruh departemen atau lingkungan kerja yang dilibatkan, karyawan diminta untuk menjadi relawan yang bertugas sebagai observer yang tergabung dalam sebuah *project team*. Observer detrainning agar dapat menjalankan tugas mereka. Kemudian mengidentifikasi perilaku tidak aman yang diletakkan dalam *checklist*. Daftar ini ditunjukkan pada para pekerja untuk mendapat persetujuan. Setelah disetujui, observer melakukan observasi pada periode waktu tertentu (± 4 minggu) untuk menentukan garis dasar (*baseline*).

Setelah itu barulah program intervensi dilakukan dengan menentukan penetapan tujuan yang dilakukan oleh karyawan sendiri. Observer terus melakukan observasi dan data hasil observasi kemudian dianalisis untuk mendapat umpan balik bagi para karyawan. *Team project* juga bisa memonitor data secara berkala, sehingga perbaikan dan koreksi terhadap program dapat terus dilakukan.

6) Menitik beratkan pada umpan balik terhadap perilaku pekerja

Dalam perilaku aman umpan balik dapat berbentuk umpan balik verbal yang langsung diberikan pada karyawan sewaktu observasi, umpan balik dalam bentuk data (grafik) yang ditempatkan dalam tempat-tempat yang strategis dalam lingkungan kerja, dan umpan balik berupa pengarahan (*briefing*) dalam periode tertentu hasil observasi dianalisis untuk mendapatkan umpan balik yang mendetail tentang perilaku yang spesifik.

7) Membutuhkan dukungan dari manager

Komitmen manajemen terhadap proses perilaku aman biasanya ditunjukkan dengan member keleluasaan pada observer dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan kepada yang melakukan perilaku aman, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik, dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan perilaku aman dalam setiap kesempatan. Dukungan dari management sangat penting karena kegagalan dalam penerapan perilaku aman biasanya disebabkan oleh kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen.

2.3 Hubungan Karakteristik Responden dengan Perilaku Aman

Faktor manusia sangat erat kaitannya terhadap perilaku aman pekerja dan merupakan salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam statistik kecelakaan kerja menunjukkan bahwa 10-26% tenaga kerja terlibat dalam 55-85% dari seluruh kecelakaan (Suma'mur, 2014:43). Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi tingkat keselamatan dalam bekerja karena faktor manusia terkait dengan karakteristik responden, antara lain :

a. Umur

Usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini dapat dilihat dari sisi pengalaman dan kematangan jiwa (Wawan dan Dewi, 2010:28).

Menurut penelitian Suma'mur (2014:72) dengan tes refleksi memberikan kesimpulan bahwa usia mempunyai pengaruh penting dalam terjadinya kecelakaan. Faktanya pada golongan umur muda (≤ 35 tahun) mempunyai kecenderungan lebih banyak mengalami kecelakaan dibanding tenaga kerja golongan umur tua. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya perasaan tanggung jawab dari tenaga kerja usia muda sehingga menimbulkan kecerobohan atau kelalaian terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Usia produktif untuk tenaga kerja berkisar antara 15 tahun sampai 54 tahun. Pada usia produktif, manusia mampu menjalankan usaha secara optimal sehingga mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan potensi sumberdaya yang dikelola, serta mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada bidang pertanian, perikanan, *home industry*, serta sector lainnya sebagai modal sumberdaya manusia dalam proses pembanguana yang berkelanjutan (Sondang, 2000:55).

b. Pendidikan

Pendidikan berarti bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju kearah cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapat informasi misalnya hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Menurut Notoadmojo (2003:33), pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan. Pada umumnya semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi (Wawan dan Dewi, 2010:65).

Menurut Notoatmodjo (2003:50) pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi, pengetahuan, sikap, tindakan dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Pendidikan seseorang mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, demikian juga dalam menerima latihan kerja baik praktek maupun teori termasuk diantaranya cara pencegahan kecelakaan ataupun cara menghindari bida terjadi kecelakaan. Sehingga apabila jenjang pendidikan yang tinggi pernah ditempuh oleh tenaga kerja, maka dia akan memahami bagaimana cara meningkatkan keselamatan terhadap dirinya.

Hariandja (2002:48) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana manusia mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan dalam bentuk etika yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah salah satu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

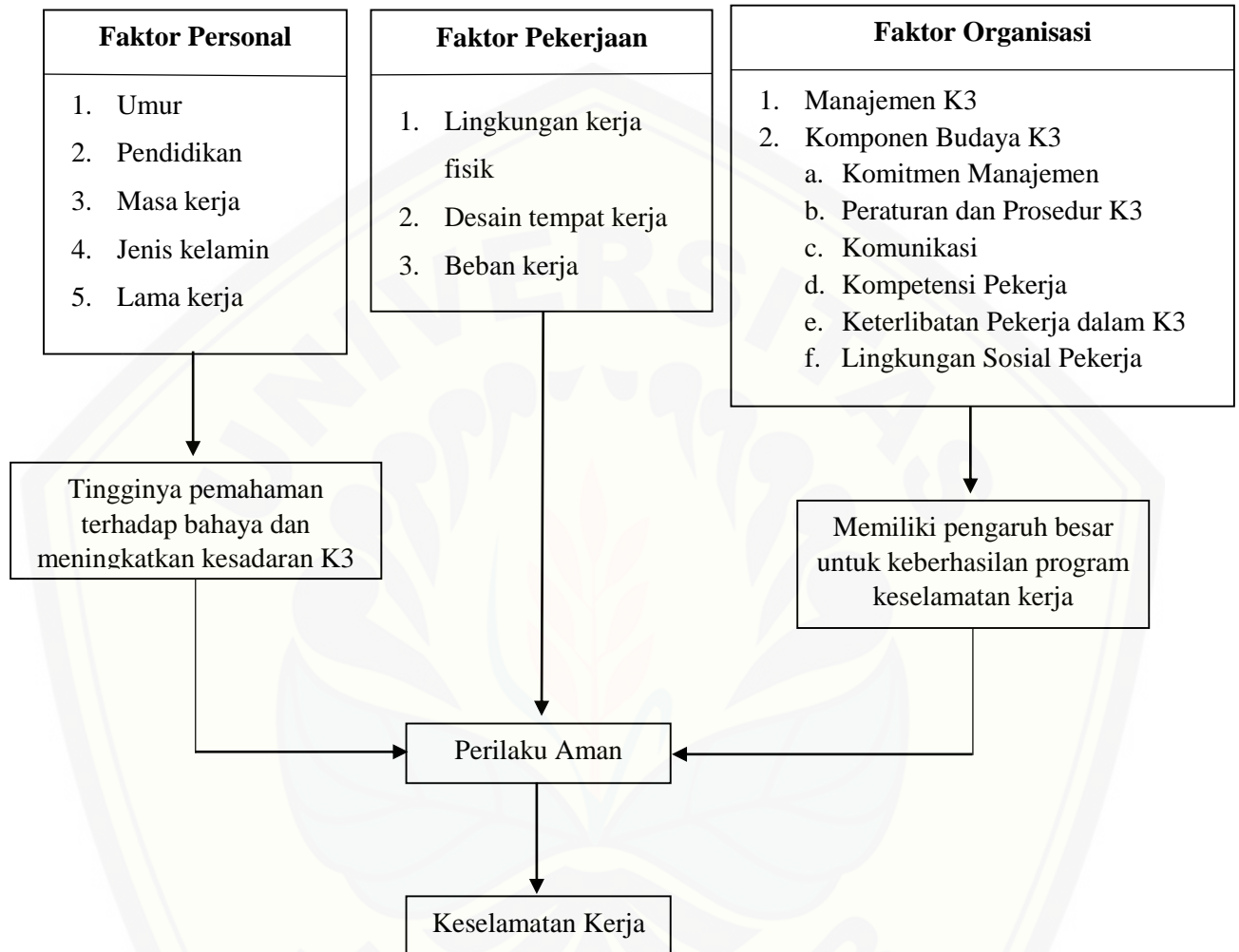
c. Masa Kerja

Menurut Sondang (2000:68) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialalui dalam perjalanan hidupnya. Sedangkan Martoyo (2011:61) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

Masa kerja atau pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keselamatan. Penelitian terhadap pengalaman kerja dengan studi retrospektif terhadap 383 kasus di Hongkong membuktikan bahwa kecelakaan kerja pada tangan akibat terkena mesin terutama dialami oleh tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja ≤ 1 tahun (Suma'mur, 2014:57). Hal ini disebabkan tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui secara mendalam seluk beluk pekerjaan dan keselamatannya. Selain itu, mereka sering mementingkan dahulu selesainya sejumlah pekerjaan tertentu yang diberikan kepada mereka sehingga keselamatan kerja kurang di perhatikan.



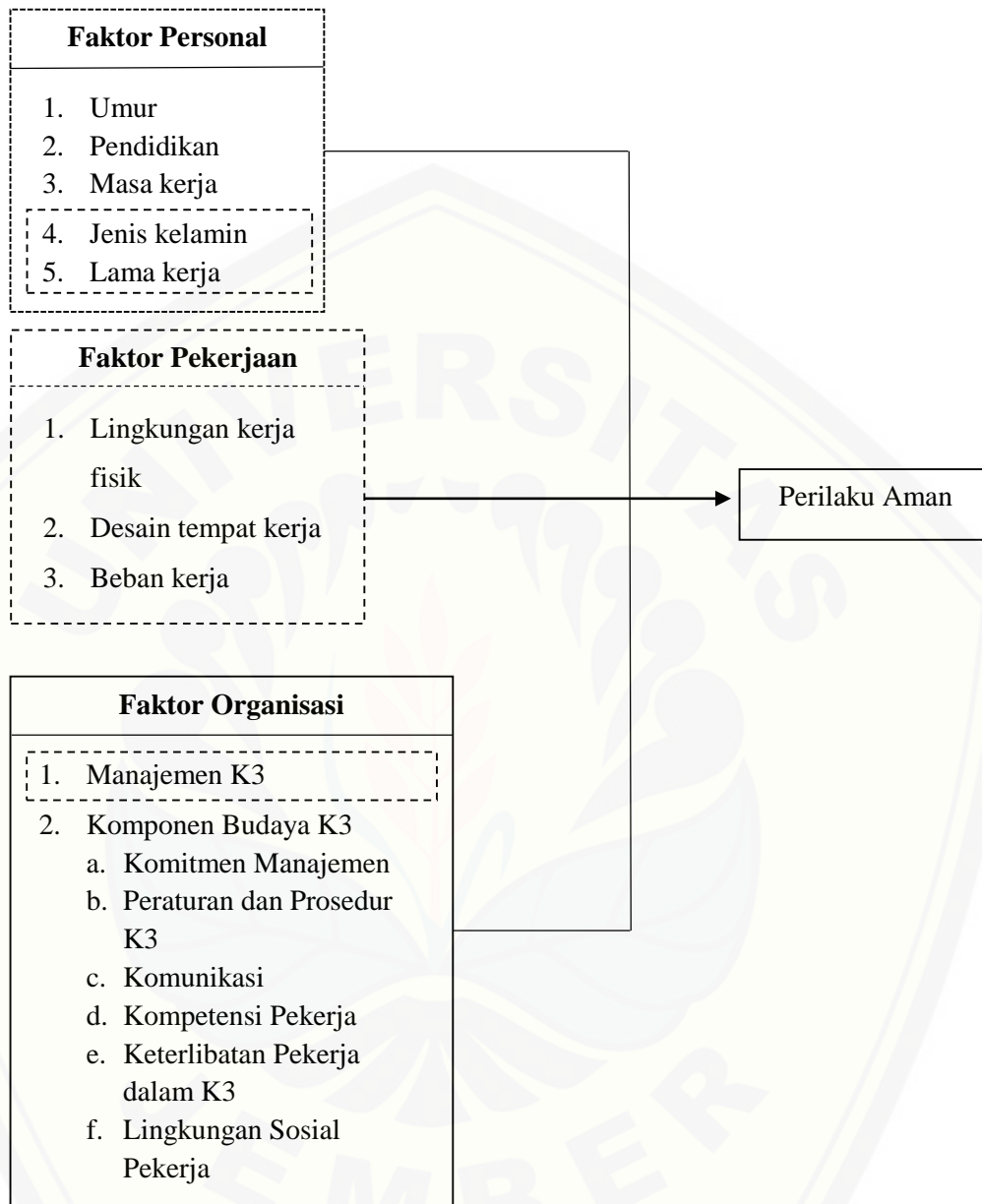
2.4 Kerangka Teori



Sumber : Gunawan, F.A. dan Waluyo (2015: 72), Martoyo (2011: 89), Ramli (2013: 57), Widayatun (2014: 66)

Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.5 Kerangka Konsep



Keterangan

: Variabel diteliti

: Variabel tidak diteliti

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Faktor pemicu terjadinya perilaku dalam penelitian ini terdiri dari faktor personal, faktor pekerjaan dan faktor organisasi. Faktor personal meliputi umur, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan lama kerja. Faktor pekerjaan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, desain tempat kerja dan beban kerja. Faktor organisasi meliputi manajemen K3 dan komponen budaya K3 (komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja).

Faktor personal yang diteliti terdiri dari umur, pendidikan dan masa kerja. Jenis kelamin dan lama kerja tidak digunakan karena bersifat homogen, yaitu responden yang diteliti seluruhnya laki-laki dan memiliki lama jam kerja yang sama. Faktor organisasi yang diteliti adalah komponen budaya K3 yang meliputi komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja. Variabel manajemen K3 dan faktor pekerjaan tidak dijadikan sebagai variabel penelitian supaya penelitian yang dilakukan tidak meluas dan sesuai dengan kondisi serta kemungkinan untuk diteliti di PT. PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan menyajikan secara teliti tentang karakteristik dari suatu populasi, melukiskan dan mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala tersebut ada. Setiap karakteristik tersebut dapat dideskripsikan secara lebih terurai lagi melalui gabungan antar karakteristik tertentu (Hamidi, 2004:37). Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berupa deskripsi berbagai perbandingan secara kuantitatif antar sub karakteristik populasinya. Dikatakan kuantitatif karena tiap data yang diuraikan tersebut dinyatakan jumlah atau persentasenya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 bagian *Coal and Ash Handling*. Peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut karena berdasarkan observasi dan wawancara saat melakukan survey pendahuluan, terdapat potensi risiko kecelakaan dan dari hasil inspeksi K3 didapatkan perilaku kerja tidak aman yang tergolong tinggi.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2018 sampai bulan Mei 2019, yang diawali dengan survey pendahuluan, penyusunan proposal, pengumpulan data, observasi serta wawancara.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 bagian *Coal and Ash Handling* yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:131) sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan aspek yang sangat menentukan hasil penelitian (Martono, 2014:50). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 bagian *Coal and Ash Handling* yang berjumlah 40 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:85).

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Notoadmodjo (2010:41), variabel merupakan sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu. Variabel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah perilaku aman pekerja, karakteristik pekerja dan komponen budaya K3. Karakteristik pekerja terdiri dari umur, pendidikan dan masa kerja, sementara komponen budaya K3 terdiri dari komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan sosial pekerja.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian dari batasan variabel yang ditentukan untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (Notoatmodjo, 2010:56). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional, Teknik Pengambilan Data, dan Kriteria Penilaian

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian
1	Karakteristik Individu	Ciri-ciri utama yang dimiliki oleh responden sebagai bagian dari identitasnya		
	a. Umur	Lama hidup responden saat dilakukan wawancara, terhitung dari ulang tahun terakhir	Wawancara dengan kuesioner	1. 15 -24 Tahun 2. 25-34 Tahun 3. 35-44 Tahun 4. >45 Tahun (Permenakertrans No.1 tahun 2014)
	b. Pendidikan Terakhir	Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh berdasarkan ijazah terakhir responden sampai pada saat penelitian ini dilakukan	Wawancara dengan kuesioner	a. Pendidikan Dasar (responden tidak sekolah/ tamat/ tidak tamat SD/MI/SMP/MTs) = 0 b. Pendidikan Menengah (responden tamat/ tidak tamat SMA/MA/SMK) = 1 c. Pendidikan Tinggi (responden tamat/ tidak tamat Diploma (D1/D2/D3), Sarjana (S1), Magister (S2), Doktor (S3) = 2
	c. Masa Kerja	Waktu kerja pekerja yang dihitung dari tahun pertama menjadi pekerja sortasi daun tembakau di PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 sampai tahun berjalan penelitian dilakukan	Wawancara dengan kuesioner	1. 1-5 Tahun 2. 6-10 Tahun 3. 11-15 Tahun 4. >15 Tahun (Nurminanto, 2008: 389)

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian
2	Komponen Budaya K3	Komponen penting dari budaya organisasi yang membahas keselamatan kerja		Kuesioner mengenai komponen budaya K3 di ukur dengan 36 pernyataan.
	a. Persepsi Komitmen Manajemen	Pesepsi pekerja mengenai dukungan dari pihak manajemen untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan program keselamatan kerja	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner mengenai komitmen manajemen di ukur dengan 6 pernyataan. Terdiri dari 4 pernyataan positif</p> <p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Terdiri dari 2 pernyataan negatif</p> <p>Ya : 0 Tidak : 1</p> <p>Dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu baik dan tidak baik</p> <p>a. Nilai 4-6 = komitmen manajemen dikategorikan baik</p> <p>b. Nilai 0-3 = komitmen manajemen dikategorikan tidak baik</p>
	b. Persepsi Peraturan dan Prosedur K3	Pesepsi pekerja mengenai cara melakukan pekerjaan mulai awal hingga akhir yang didahului dengan penilaian resiko terhadap pekerjaan tersebut yang mencakup keselamatan dan kesehatan terhadap karyawan	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner mengenai peraturan dan prosedur K3 di ukur dengan 6 pernyataan. Terdiri dari 2 pernyataan positif</p> <p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Terdiri dari 4 pernyataan negatif</p> <p>Ya : 0 Tidak : 1</p> <p>Dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu baik dan tidak baik</p> <p>a. Nilai 4-6 = komitmen manajemen dikategorikan baik</p> <p>b. Nilai 0-3 = komitmen manajemen dikategorikan tidak baik</p>

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian
c.	Persepsi Komunikasi Pekerja	Pesepsi pekerja mengenai penyampaian informasi yang meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pihak manajemen kepada para pekerja maupun sebaliknya dan antar sesama pekerja di tempat kerja.	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner mengenai komunikasi pekerja di ukur dengan 6 pernyataan. Terdiri dari 3 pernyataan positif</p> <p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Terdiri dari 3 pernyataan negatif</p> <p>Ya : 0 Tidak : 1</p> <p>Dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu baik dan tidak baik</p> <p>a. Nilai 4-6 = komitmen manajemen dikategorikan baik</p> <p>b. Nilai 0-3 = komitmen manajemen dikategorikan tidak baik</p>
d.	Persepsi Kompetensi Pekerja	Pesepsi pekerja mengenai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner mengenai kompetensi pekerja di ukur dengan 6 pernyataan. Terdiri dari 2 pernyataan positif</p> <p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Terdiri dari 4 pernyataan negatif</p> <p>Ya : 0 Tidak : 1</p> <p>Dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu baik dan tidak baik</p> <p>a. Nilai 4-6 = komitmen manajemen dikategorikan baik</p> <p>b. Nilai 0-3 = komitmen manajemen dikategorikan tidak baik</p>

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian
e.	Persepsi Keterlibatan Pekerja dalam K3	Pesepsi pekerja mengenai keikutsertaan seluruh pekerja dalam kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner mengenai keterlibatan pekerja dalam K3 di ukur dengan 6 pernyataan. Terdiri dari 4 pernyataan positif</p> <p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Terdiri dari 2 pernyataan negatif</p> <p>Ya : 0 Tidak : 1</p> <p>Dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu baik dan tidak baik</p> <p>c. Nilai 4-6 = komitmen manajemen dikategorikan baik</p> <p>d. Nilai 0-3 = komitmen manajemen dikategorikan tidak baik</p>
f.	Persepsi Lingkungan Kerja	Pesepsi pekerja mengenai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner mengenai lingkungan pekerja di ukur dengan 6 pernyataan. Terdiri dari 2 pernyataan positif</p> <p>Ya : 1 Tidak : 0</p> <p>Terdiri dari 4 pernyataan negatif</p> <p>Ya : 0 Tidak : 1</p> <p>Dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu baik dan tidak baik</p> <p>a. Nilai 4-6 = komitmen manajemen dikategorikan baik</p> <p>b. Nilai 0-3 = komitmen manajemen dikategorikan tidak baik</p>
4	Perilaku Aman	Segala perilaku karyawan untuk menghindari atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Seperti pekerja bekerja sesuai dengan pedoman pekerjaan (SOP), mematuhi peraturan dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja,	Wawancara dengan kuesioner	<p>Kuesioner perilaku aman pekerja dengan 15 pernyataan. Dengan penilaian :</p> <p>a. Sangat sering : 3</p> <p>b. Sering : 2</p> <p>c. Kadang : 1</p> <p>d. Tidak pernah : 0</p>

menggunakan alat pelindung diri (APD).

Dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu baik, sedang dan tidak baik

- a. Nilai 31-45 perilaku aman dikategorikan baik
- b. Nilai 16-30 = perilaku aman dikategorikan sedang
- c. Nilai 0-15 = perilaku aman dikategorikan tidak baik

3.5 Data dan Sumber Data

3.1.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan hasil pengisian angket atau kuesioner (Widyoko, 2013: 22). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara dan observasi pada pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.

3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2010:36). Apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2015:137). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau informasi secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (Notoatmodjo, 2010:62). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan

dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon (Sugiyono, 2015:138). Wawancara yang dilakukan yaitu untuk mengetahui data umur, pendidikan, masa kerja, komponen budaya K3 dan perilaku aman.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan semua bentuk sumber dokumenter yang berhubungan dengan dokumen, baik dokumen-dokumen resmi maupun tidak resmi (Notoatmodjo, 2010: 43). Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto proses kerja yang dilakukan, hasil wawancara dengan responden dan dokumen lain yang berhubungan dengan pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran. Menurut Widyoko (2013:54) instrument penelitian merupakan pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi dari responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142). Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai umur, pendidikan terakhir, masa kerja, komponen budaya K3 dan inspeksi K3. Kuesioner komponen budaya K3 yang digunakan merujuk dari jurnal yang ditulis oleh Christina, *et al.* (2012:87) dengan judul “Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Kontruksi”. Kuesioner ini telah di uji validitasnya dengan menggunakan korelasi *product moment* antara variabel dengan itemnya. Hasil dari uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua nilai probabilitas (*sig*) di bawah 5% sehingga

semua item pertanyaan adalah valid. Penyusunan kuesioner inspeksi K3 disusun oleh penulis yang merujuk pada penelitian Tista (2011:11) dengan judul “Hubungan antara Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Perilaku Aman (*Safety Behavior*) Pekerja pada PT. PAL Indonesia”. Penulis mengacu pada kuesioner tersebut dengan modifikasi.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.1.2 Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur (Notoatmodjo, 2010:185). Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuisisioner. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2015:173). Teknik korelasi yang dapat digunakan dalam uji validitas instrument pada penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*, berikut adalah keputusan uji dalam penggunaan korelasi *Pearson Product Moment* (Hastono, 2016:58) :

- a. Apabila $> r$ tabel dapat diartikan bahwa variabel yang di uji valid.
- b. Apabila $\leq r$ tabel dapat diartikan bahwa variabel yang di uji tidak valid.

Jumlah pertanyaan yang diujikan mengenai komponen budaya K3 adalah 36 pertanyaan, namun setelah diujikan sebanyak 34 pertanyaan yang memenuhi kriteria valid dan reliabel. Pertanyaan yang tidak valid dan reliabel adalah sejumlah 2 pertanyaan yaitu nomor 24 dan 25, telah diperbaiki dari segi kosa kata dan diuji kembali. Dengan alasan bahwa pertanyaan tersebut memiliki makna penting sebagai salah satu kompetensi pekerja. Maka total pertanyaan yang valid mengenai komponen budaya K3 adalah 36 pertanyaan.

3.1.3 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, sehingga pengukuran dilakukan dengan teknik *one shot* atau diukur dengan sekali saja. Di sini pengukurannya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya. Pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu. Jadi, ketika pertanyaan tidak valid, maka pertanyaan tersebut tidak digunakan. Pertanyaan-pertanyaan yang sudah mulai valid kemudian bersama-sama diukur reliabilitasnya dengan cara melakukan uji *Cronbach Alpha*. Berikut keputusan uji menggunakan *Cronbach Alpha* (Hastono, 2016:62) :

- a. Apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ dapat diartikan bahwa variabel yang diuji reliabel.
- b. Apabila *Cronbach Alpha* $< 0,6$ dapat diartikan bahwa variabel yang diuji tidak reliabel.

Uji Validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan di bagian CCR (*Central Control Room*), dikarenakan memiliki karakteristik yang sama dengan tempat dilakukannya penelitian ini dengan hasil reliabilitas kuesioner komponen budaya K3 dari 36 pertanyaan valid yaitu didapatkan hasil angka *Cronbach Alpha* 0.857 diartikan bahwa variabel yang diuji bisa dikatakan reliabel.

3.8 Teknik Pengolahan, Penyajian dan Analisis Data

3.8.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang penting dalam suatu penelitian karena data yang diperoleh langsung dari penelitian masih mentah yang belum memberikan informasi apapun dan belum siap untuk disajikan (Notoatmodjo, 2010:74). Untuk memperoleh penyajian data sebagai hasil yang

memiliki arti dan kesimpulan yang baik, maka diperlukannya pengolahan data. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut (Nadzir, 2014:53) :

a. *Editing*

Editing atau pemeriksaan data dilaksanakan oleh peneliti sebelum melakukan pengolahan data. Data yang telah dikumpulkan dari pengisian kuesioner diperiksa kembali oleh peneliti untuk dikoreksi apabila masih ada data yang kurang lengkap, terlewat, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan.

b. *Coding*

Coding adalah kegiatan pemberian kode pada setiap atribut pertanyaan dari variabel yang diteliti atau mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan yang berguna untuk mempermudah peneliti dalam melakukan analisis data dan mempercepat entri data.

c. *Scoring*

Scoring adalah kegiatan pemberian nilai yang bertujuan untuk memberikan skor dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang nilai tertinggi sampai terendah dari kuesioner. Pemberian skor diberikan pada nilai yang telah ditentukan sebelumnya.

d. *Tabulating*

Tabulating merupakan kegiatan memasukkan data yang diperoleh pada tabel-tabel yang sesuai dengan variabel yang diteliti dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

3.8.2 Teknik Penyajian Data

Menurut Suyanto (2005:65) teknik penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami, dianalisis sesuatu dengan tujuan yang diinginkan dan kemudian ditarik kesimpulan sehingga menggambarkan hasil penelitian. Teknik penyajian data pada penelitian ini didapat dari hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk tabel dan

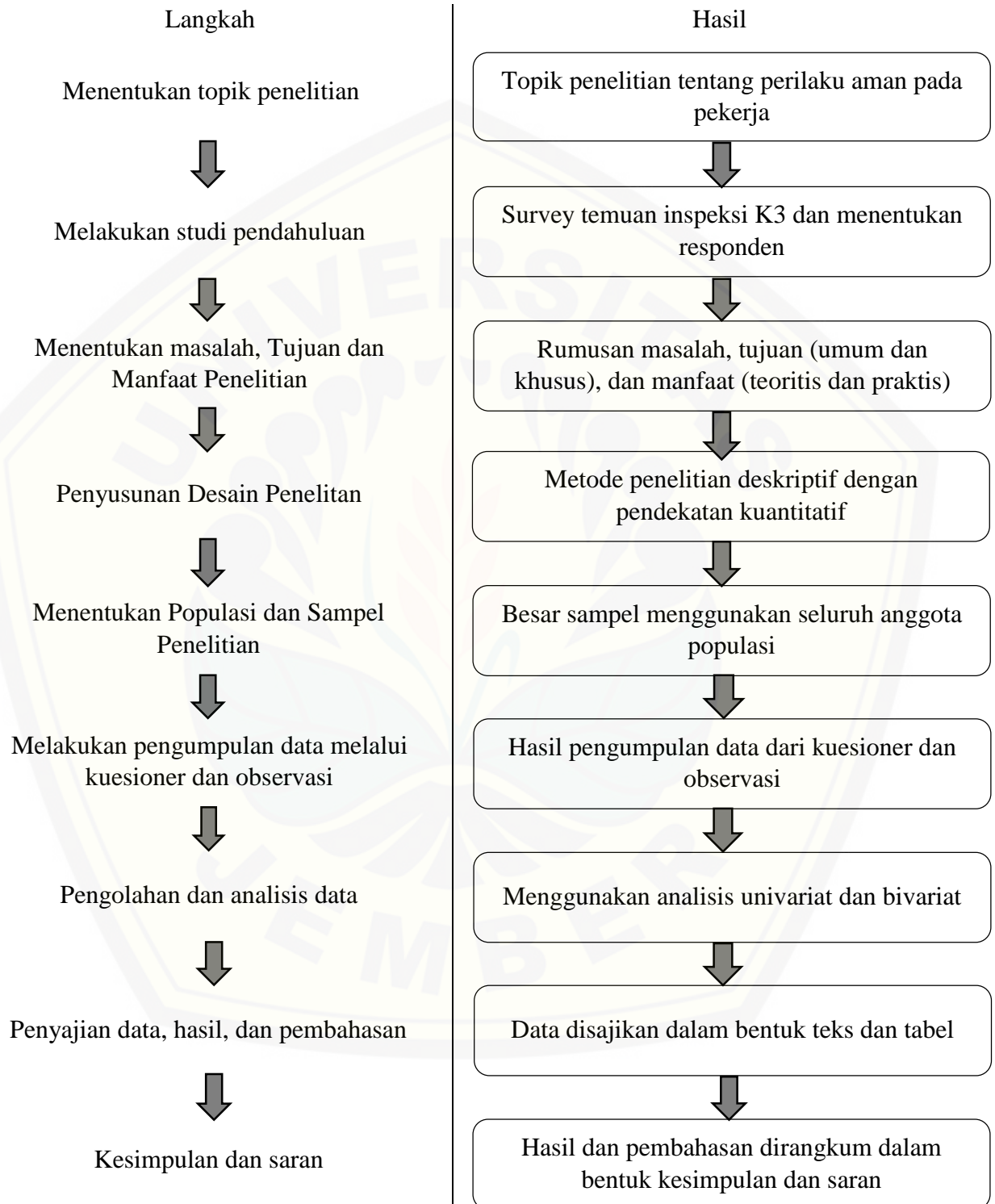
dijelaskan dalam bentuk narasi untuk memberikan gambaran tentang hasil tabel tersebut.

3.8.3 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Data yang disajikan kemudian dianalisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015: 149).

Data pada penelitian ini disajikan dalam bentuk deskriptif sebagai hasil dari interpretasi wawancara menggunakan kuesioner yang dijabarkan dalam bentuk uraian dan tabel. Analisis data menggunakan analisis univariat. Analisis data hasil penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dengan mendeskripsikan masing-masing faktor yang dominan terhadap terjadinya perilaku aman pada pekerja di bagian *Coal and Ash Handling*. Data penelitian yang telah didapatkan kemudian dihitung frekuensi dan persentasenya. Data yang telah disusun dan dihitung, selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel. Setelah mendeskripsikan setiap faktor, kemudian mengkaji antara faktor-faktor tersebut dengan komponen budaya K3 menggunakan tabulasi silang untuk menyatakan besarnya perilaku aman pekerja.

3.9 Alur Penelitian



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada bagian di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Menurut karakteristik responden, paling banyak pekerja berada pada rentang usia 25-34 tahun, memiliki masa kerja 1-5 tahun, dan sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan terakhir tamat SMA/SMK sederajat.
- b. Hasil pengukuran persepsi komponen budaya K3 seluruhnya termasuk kategori yang baik yang terdiri dari komitmen manajemen yang telah memiliki kebijakan K3 sudah sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012, peraturan dan prosedur K3 yang telah tertulis dan tertempel di setiap area kerja, komunikasi pekerja yang efektif, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3 seperti pelaporan apabila terjadi kecelakaan kerja, pelaporan apabila terdapat alat-alat yang rusak, pelaksanaan 5R, simulasi tanggap darurat dan pekerja dapat memberikan saran dan lingkungan kerja yang kondusif.
- c. Perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 sebagian besar memiliki kategori baik pada rentang umur 25-34 tahun, tingkat pendidikan menengah SMA/SMK sederajat dengan masa kerja 1-5 tahun.
- d. Sebagian besar perilaku aman pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9 memiliki persepsi yang baik terhadap komponen budaya K3 yang terdiri dari persepsi pekerja mengenai komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dalam K3, dan lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan di atas, saran yang dapat menjadi pertimbangan antara lain :

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Karena persepsi berbanding lurus dengan perilaku aman, maka penting untuk meningkatkan persepsi pada pekerja utamanya yang memiliki rentang usia 35 tahun keatas, masa kerja diatas 6 tahun dan tingkat pendidikan perguruan tinggi.
 - 2) Melakukan pengawasan berupa *safety patrol* yang lebih ketat sehingga perilaku aman dalam bekerja menjadi suatu kebiasaan dan kebutuhan setiap pekerja.
 - 3) Mengadakan program edukasi dan *training* secara rutin bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan perilaku yang aman dalam bekerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perilaku aman.
- b. Bagi Pekerja
 - 1) Diharapkan untuk meningkatkan partisipasi aktif dalam menjaga budaya keselamatan kerja agar dapat meningkatkan perilaku aman pekerja sehingga terhindar dari kecelakaan kerja.
 - 2) Menyampaikan masukan yang bersifat membangun terhadap peningkatan budaya keselamatan kerja di perusahaan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku aman pekerja.
 - 2) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menerapkan suatu standar penilaian budaya keselamatan dan kesehatan kerja dengan acuan jumlah kecelakaan yang terjadi atau pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

- 3) Peneliti selanjutnya dapat melakukan penilaian perilaku aman dengan melakukan kuesioner wawancara dan observasi pada setiap kelompok *shift* kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aksorn, Hadikusumo. 2008. Critical Success Factor Influencing Safety Program Performances in Thai Construction Project. *Safety Science*. Volume 46 : 70-85.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Anderson, H. M. 2010. Dale's Cone of Experience. http://www.etsu.edu/uged/etsu1000/documents/dales_cone_of_experience.pdf. [Diakses pada 20 Mei 2019].
- Andi, Ratna & Aditya. 2005. Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 12 No. 3 Juli 2005.
- Anggaraini, R. 2010. Penerapan Inspeksi K3 sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja di PT. Ecco Indonesia. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Annishia. 2011. Analisis Perilaku Tidak Aman Pekerja Kontruksi PT. PP (Persero) di Proyek Pembangunan Tiffany Apartemen Jakarta Selatan 2011. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Antam. 2009. *Identifikasi dan Pengendalian Bahaya*. Bogor: PT. ANTAM Tbk.
- Apriani, D. 2017. Hubungan Budaya K3 dengan Keselamatan Kerja pada Pekeja Pabrik Kelapa Sawit PT. UKINDO. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Aryatiningsih, D.S dan Dewi H. 2016. Kejadian Kecelakaan Kerja Pekerja Aspal Mixing Plant (AMP) & Batching Plant di PT. LWP Pekanbaru Tahun 2015. *Jurnal Keesehatan Masyarakat Andalas* ISSN 1978 – 3833. Riau : Stikes Payung Negeri Pekanbaru.

- Bird, E.F and Germain, GL. 1990. *Practical Loss Control Leadership*, Edisi Revisi. Division of International Loss Control Institute. USA.
- BPJS Ketenagakerjaan. 2016. *Laporan Tahunan : Andal dan Unggul Melayani Pekerja Indonesia*. Jakarta: Badan Penyedia Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- BPJS Ketenagakerjaan. 2015. *Laporan Tahunan : Dari Transformasi Menuju Kinerja Unggul*. Jakarta: Badan Penyedia Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- Bungin, B. 2010. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Christina, W. Y, Djahfar, L. & Thoyib, A. 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Kontruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil* 6: 84-95.
- Cooper, D. 2001. *Improving Safety Culture: Apractical Guide, Applied Behavioural Science*. UK.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. 2016. Angka Kecelakaan Kerja di Jatim Capai Ribuan Orang. <http://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/disnakertransduk-jatim-angka-kecelakaan-kerja-di-jatim-capai-ribuan-orang>. [Diakses pada 24 Mei 2018].
- Dwulistyaningsari, Tiara. 2013. Analisis Elemen Komitmen Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Komunikasi K3 di PT. Aneka Gas Industri Region V Jawa Timur. *Tesis* : Universitas Airlangga
- Elia, K , Faris, A.I dan Harianto, F. 2016. Pengaruh Perilaku Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja yang di Moderasi Faktor Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kecelakaan Kerja Konstruksi di Surabaya. *Jurnal Seminar Nasional X – 2014 Teknik Sipil ITS Surabaya* tentang Inovasi Struktur dalam Menunjang Konektivitas Pulau di Indonesia
- Ferraro, L., 2002, Measuring Safety Climate in Health Care : *The Implications For Safety Performance*, 15 (2), 109-115. The University of Melbourne.
- Fitriani, A., 2014. Hubungan Faktor Anteseden dan Konsekuensi dengan Safety Behaviour Di Bagian Ring Frame Spinning II Pt. Lotus Indah Textile Industries. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Geller, E.S. 2001. *The Psychology Of Safety Handbook*. USA: Lewis Publisher.
- Geller, E.S. 2001. *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety*. Florida: Lewis Publisher.
- Gery. 2008. *Modul Pelatihan bagi Fasilitator Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Depkes RI.
- Gunawan, F.A. dan Waluyo. 2015. *Risk Based Behavioral Safety*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Halimah, Siti. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM PLANT Tambun. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2010 ; 4(1) : 122-139.
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: UMMP Press.
- Hariandja, M.T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hastono, S. P. (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Helliyanti, P., 2009. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman di Dept. Utility and Operation PT Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Flour Mills tahun 2009. *Skripsi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Heni, Y., 2011. *Improving Our Safety Culture*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- IK3I. 2002. *Teknik Inspeksi Keselamatan Kerja*. Surabaya: PT. PAL Indonesia (Persero).
- ILO (International Labour Organization). 2017. Safety and Health at Work. <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm>. [Diakses pada 24 Mei 2018]
- Jayatri, Enda Agus. 2014. Faktor Individu Dan Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Perilaku K3 Di Unit Operasional Pt Bukit Asam (Persero) Tbk Upte Tahun 2014. *Skripsi*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

- Juwitasari, E.R. 2016. Hubungan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Save Behavior Pekerja Gerindra. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kemenkes RI. 2013. *Riset Kesehatan Dasar 2013*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Lubis dan Sari, Halinda. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan terhadap Kecelakaan yang Terjadi di Perusahaan Keramik PT. X Cikarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2000 ; 3(1) : 23-32.
- Martono, N. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Mohamed, S. 2002. Safety Climate in Construction Site Environment. *Journal of Construction Engineering and Management* 1285: 375-384.
- Muniz, B., F., Montez-Peon, J., M., Vazquez –Ordas, C., J., 2007. Safety Culture: Analysis of the Causal Relationship Between Its Key Dimensions. *Journal of Safety Research*. Volume 38 : 79-78.
- Nadzir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neal, Andrew dan Griffin, Mark. 2002. Safety Climate And Safety Behavior. *Australian Journal of Management*. 1765:176-231
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Toole, M. 2002. The Relationship Between Employers Perceptions of Safety and Organizational Culture. *Jurnal of Safety Research*, 33: 231-243.
- Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. 2017. Angka Kecelakaan Kerja Jateng Turun. <https://jatengprov.go.id/publik/2017-angka-kecelakaan-kerja-jateng-turun/> [05 Oktober 2018]

- Petra, A., Alifen R. S., Chandra, A. 2005. Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*. Volume 12.
- Prayitno, H dan Agus, S.D. 2005. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Ciri Pribadi terhadap Sikap Disiplin dan Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* Vol. 2 hal 20-25 September 2005. Jember : Program Studi Kesehatan Masyarakat.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Ramli, Soehatman. 2013. *Smart Safety, Panduan Penerapan SMK3 Yang Efektif*. Jakarta : Dian Rakyat
- Rasjid, R. 1992. *Pencegahan Kecelakaan dalam Industri*. Surabaya: Lokakarya.
- Reason, J. 1997. *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Company.
- Ridley, John. 2006. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta : Erlangga
- Setiawan, R. 2012. Hubungan Implementasi Inspeksi K3 terhadap Angka Kecelakaan Kerja di PT. INDO Accidatama. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Shiddiq, S ,Wahyu, A dan Muis, M. 2014. Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa. *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat Indonesia* : 110 – 116. Makassar : Universitas Hasanuddin Makassar.
- Silalahi, B. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siswanto, A. 2002. *Teknik Inspeksi*. Surabaya: Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja Jawa Timur.

- Soemirat. 2005. *Kesehatan Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sondang, P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stranks, Jeremy. 2003. *The Handbook of Health and Safety Practice sixth edition*. Great Britanian : Prevention Hall
- Sucipto, C. D. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Sudrajat, A. 2017. Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, dan Motivasi Kerja dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja di PT. Muroco Plywood Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2014. *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja (HIPERKES) Edisi 2*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Suyanto. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Kencana.
- Suyono, K.Z. dan Nawawinetu, E.D. 2013. Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan Safety Behavior di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Constraction. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health 2*: 67-74.
- Swaputri, E. 2010 Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 5 No.2 : 45-67.
- Tarwaka. 2008. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Teo, Evelyn., Ling, Forence., Chong, Adrian. 2004. Framework for Project Managers to Manage Construction Safety. *International Journal of Project Management*. Volume 23

- Tista, Z. 2011. Hubungan antara Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Perilaku Aman (*Safety Behavior*) Pekerja pada PT. PAL Indonesia. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Tjahjana, T. 2006. Analisis peran organisasi dan Budaya K3 di Konstruksi. *Tesis*. Tarumanegara.
- Tony, A. 2004. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Perusahaan Konstruksi. *Skripsi*. Surabaya: Petra Christian University.
- Vinodkumar, MN., Bhasi, M. 2010. Safety Management Practices and Safety Behaviour: Assessing the Mediating, Role of Safety Knowledge and Motivation, *Elsevier Accident Analysis and Prevention*, Volume 42.
- Waluyo, L. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Wawan, A. dan Dewi, M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Widayatun, T. 2014. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Percetakan Andi.
- Widyoko, E.P. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winarsunu, T. 2007. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Winarto, S, Hanifah M.D dan Bina Kurniawan. 2016. Studi Kasus Kecelakaan Kerja pada Pekerja Pengeboran Migas Seismic Survey PTT. X di Papua Barat. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia* Vol. 11 No. 1. Semarang : Universitas Diponegoro
- Yusri, H. 2011. *Improving Our Safety Culture*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

LAMPIRAN

Lampiran A. Pernyataan Persetujuan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Kalimantan I/93 Kampus Tegal Boto Telp. (0331) 337878
fax (0331) 322995 Jember 68121

INFORMED CONSENT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Menyatakan bersedia untuk melakukan wawancara dan bersedia untuk dijadikan responden dalam penelitian yang berjudul “Komponen Budaya K3 dengan Perilaku Aman Pekerja di bagian *Coal and Ash Handling* PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9”. 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 dimengerti dan telah mendapatkan jawaban yang jelas dan benar serta kerahasiaan jawaban yang saya berikan dijamin sepenuhnya oleh peneliti.

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

Jember, 2018

Responden

(.....)

Lampiran B. Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan I/93 Kampus Tegal Boto Telp. (0331) 337878
 fax (0331) 322995 Jember 68121

KUESIONER PENELITIAN

**Judul : Komponen Budaya K3 dengan Perilaku Aman Pekerja Di Bagian
 Coal And Ash Handling PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9**

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :
2. Nama Responden :
3. Tanggal wawancara :

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Umur tahun
2	Pendidikan Terakhir	a. Tidak sekolah b. SD/ Sederajat c. SMP/ Sederajat d. SMA/ SMK / Sederajat e. Perguruan Tinggi
3	Masa Kerja tahun

Lampiran C. Kuesioner Komponen Budaya K3



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan I/93 Kampus Tegal Boto Telp. (0331) 337878
 fax (0331) 322995 Jember 68121

KUESIONER PENELITIAN

**Judul : Komponen Budaya K3 dengan Perilaku Aman Pekerja Di Bagian
 Coal And Ash Handling PT.PJB UBJ O&M Paiton Unit 9**

1. Nomor Responden :
2. Nama Responden :
3. Tanggal wawancara :

No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Komitmen Manajemen		
1.	Kurangnya perhatian perusahaan terhadap masalah K3		
2.	Terdapat usaha peningkatan kinerja keselamatan kerja pada periode tertentu		
3.	Perusahaan akan menghentikan pekerjaan yang membahayakan		
4.	Ada pengawasan terhadap keselamatan kerja pekerja		
5.	Perusahaan memberikan perlengkapan K3 yang kurang lengkap		
6.	Perusahaan memberikan pelatihan K3		
	Peraturan dan Prosedur K3		
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur langkah kerja yang benar agar pekerjaan saya cepat selesai		
8.	Saya tidak selalu menerapkan prosedur K3 pada pekerjaan saya		
9.	Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3		
10.	Peraturan dan prosedur K3 diperbaiki secara berkala		
11.	Peraturan dan prosedur K3 tidak mudah dimengerti sehingga membuat saya bingung		
12.	Saya terkadang mencoba mengoperasikan mesin/ alat diluar bagian kerja saya		
	Komunikasi Pekerja		
13.	Saya tidak mengetahui tentang informasi terbaru mengenai masalah K3		
14.	Saya tidak puas dengan penyampaian instruksi kerja kepada saya		
15.	Saya mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja		
16.	Adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajerial		

17.	Saya menyelesaikan pekerjaan sambil bersenda gurau dengan rekan kerja karena dapat meningkatkan kenyamanan dengan pekerja		
18.	Saya tidak mendapat respon yang baik saat menyampaikan pendapat atau informasi		
	Kompetensi Pekerja		
19.	Saya mengerti tanggung jawab terhadap K3		
20.	Saya mengerti semua resiko yang ada di pekerjaan saya		
21.	Pelatihan memberikan saya pengertian yang jelas terhadap K3		
22.	Saya pernah melakukan pekerjaan diluar tanggungjawab saya		
23.	Saya mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3		
24.	Saya memperbaiki mesin pada saat mesin masih menyala agar masalah cepat teratasi		
	Keterlibatan Pekerja dalam K3		
25.	Saya pernah dilibatkan dalam perencanaan program K3		
26.	Saya berperan aktif dalam kegiatan K3 yang diadakan di tempat kerja		
27.	Saya melaporkan jika terjadi kecelakaan ringan di tempat kerja		
28.	Saya tidak melaporkan jika terjadi situasi yang berbahaya karena saya mampu mengatasinya		
29.	Saya mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dilingkungan kerja		
30.	Saya dilibatkan dalam penyampaian informasi		
	Lingkungan Sosial Kerja		
31.	Saya mengutamakan K3 dalam pekerjaan saya		
32.	Saya merasa bosan dengan pekerjaannya yang dilakukan secara berulang-ulang		
33.	Saya termotivasi karena program K3 yang telah diadakan		
34.	Pekerja tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan di tempat kerja		
35.	Saya merasa kurang adanya pelatihan dan kurang pengawasan saat bekerja		
36.	Saya merasa kurang puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman,kebersihan, pencahayaan)		

Sumber : (Christina, *et al.* 2012)

Lampiran D. Kuesioner Perilaku Aman



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan I/93 Kampus Tegal Boto Telp. (0331) 337878
 fax (0331) 322995 Jember 68121

Petunjuk : Beri tanda (√) pada kolom yang tersedia alternatif jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

SS : Bila responden Sangat Sering dengan pertanyaan tersebut

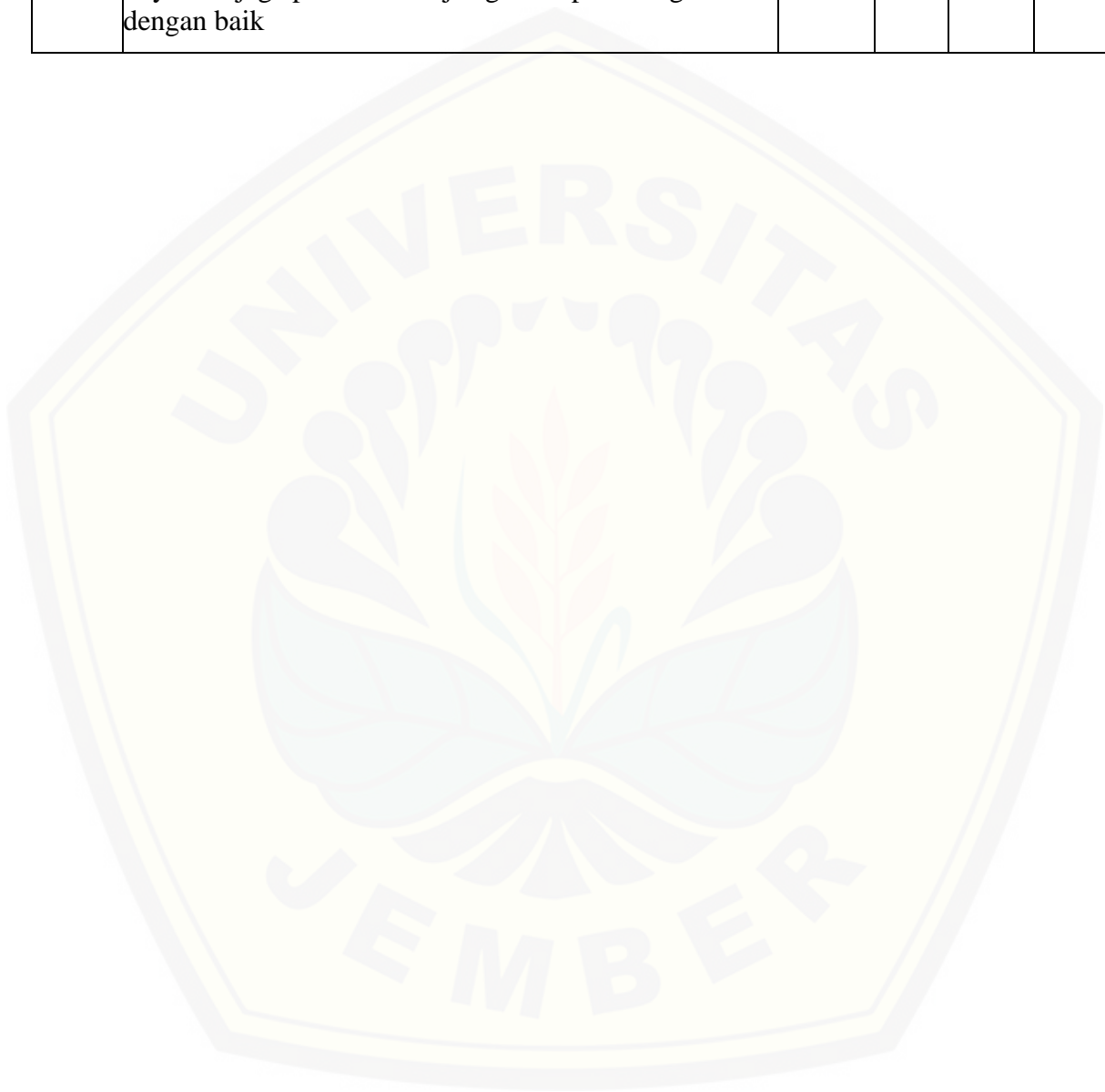
S : Bila responden Sering dengan pertanyaan tersebut

K : Bila responden Kadang dengan pertanyaan tersebut

TP : Bila responden Tidak Pernah dengan pertanyaan tersebut

No.	Petanyaan	SS	S	K	TP
1.	Saya membaca dan mengenali prosedur /proses kerja dalam melaksanakan pekerjaan				
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku				
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan (tanggung jawab)				
4.	Saya pernah melakukan tindakan perawatan peralatan kerja ketika sedang beroperasi				
5.	Saya memakai Alat Pelindung Diri (APD) sesuai jenis bahaya di tempat kerja				
6.	Cara saya dalam memberi peringatan kepada teman terhadap adanya suatu bahaya, dapat dimengerti				
7.	Saya melempar alat-alat kerja ketika memberikannya kepada teman				
8.	Saya menempatkan peralatan kerja sesuai pada tempatnya setelah selesai bekerja				
9.	Saya mengkonsumsi obat-obatan dan minuman beralkohol saat sedang bekerja di tempat kerja				
10.	Saya bercanda dengan teman saat sedang bekerja di tempat kerja				
11.	Saya merokok pada saat sedang bekerja				
12.	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan teburu- buru demi menyelesaikan tugas dalam waktu				

13.	Saya mematikan peralatan/mesin yang telah tidak digunakan				
14.	Saya mencoba mengoperasikan peralatan diluar wewenang saya				
15.	Saya menjaga peralatan kerja agar tetap berfungsi dengan baik				



LAMPIRAN E. Output SPSS

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPONEN BUDAYA K3

		L36	Total
K M1	Pearson Correlation	,289	,819**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
K M2	Pearson Correlation	,218	,765**
	Sig. (2-tailed)	,355	,000
	N	20	20
K M3	Pearson Correlation	,289	,776**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
K M4	Pearson Correlation	,419	,755**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000
	N	20	20
K M5	Pearson Correlation	,289	,776**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
K M6	Pearson Correlation	,289	,508*
	Sig. (2-tailed)	,217	,022
	N	20	20
P7	Pearson Correlation	,289	,508*
	Sig. (2-tailed)	,217	,022
	N	20	20
P8	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
P9	Pearson Correlation	,289	,680**
	Sig. (2-tailed)	,217	,001
	N	20	20
P10	Pearson Correlation	,688**	,561*

	Sig. (2-tailed)	,001	,010
	N	20	20
P11	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
P12	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
KP 13	Pearson Correlation	,289	,819**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
KP 14	Pearson Correlation	,218	,765**
	Sig. (2-tailed)	,355	,000
	N	20	20
KP 15	Pearson Correlation	,289	,776**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
KP 16	Pearson Correlation	,289	,819**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
KP 17	Pearson Correlation	,289	,508*
	Sig. (2-tailed)	,217	,022
	N	20	20
KP 18	Pearson Correlation	,419	,755**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000
	N	20	20
KO 19	Pearson Correlation	,289	,776**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
KO 20	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
	Pearson Correlation	,289	,776**

KO 21	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
KO 22	Pearson Correlation	,289	,508*
	Sig. (2-tailed)	,217	,022
	N	20	20
KO 23	Pearson Correlation	,289	,508*
	Sig. (2-tailed)	,217	,022
	N	20	20
KO 24	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
KK 25	Pearson Correlation	,289	,680**
	Sig. (2-tailed)	,217	,001
	N	20	20
KK 26	Pearson Correlation	,688**	,561*
	Sig. (2-tailed)	,001	,010
	N	20	20
KK 27	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
KK 28	Pearson Correlation	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001
	N	20	20
KK 29	Pearson Correlation	,289	,819**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
KK 30	Pearson Correlation	,218	,765**
	Sig. (2-tailed)	,355	,000
	N	20	20
L31	Pearson Correlation	,289	,776**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
L32	Pearson Correlation	,289	,819**

	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
L33	Pearson Correlation	,289	,508*
	Sig. (2-tailed)	,217	,022
	N	20	20
L34	Pearson Correlation	,419	,755**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000
	N	20	20
L35	Pearson Correlation	,289	,776**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000
	N	20	20
L36	Pearson Correlation	1	,665**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	20	20
Total	Pearson Correlation	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	20

UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPONEN BUDAYA K3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	36

Tabulasi silang antara umur dengan perilaku aman

Umur * Perilaku Aman Crosstabulation

			Perilaku Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Umur	15-24	Count	10	1	1	12
		% within Rentang Umur	83,3%	8,3%	8,3%	100,0%
		% within Perilaku Aman	35,7%	12,5%	25,0%	30,0%
		% of Total	25,0%	2,5%	2,5%	30,0%
	25-34	Count	11	6	1	18
		% within Rentang Umur	61,1%	33,3%	5,6%	100,0%
		% within Perilaku Aman	39,3%	75,0%	25,0%	45,0%
		% of Total	27,5%	15,0%	2,5%	45,0%
	35-44	Count	7	1	1	9
		% within Rentang Umur	77,8%	11,1%	11,1%	100,0%
		% within Perilaku Aman	25,0%	12,5%	25,0%	22,5%
		% of Total	17,5%	2,5%	2,5%	22,5%
>45	Count	0	0	1	1	
	% within Rentang Umur	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	% within Perilaku Aman	0,0%	0,0%	25,0%	2,5%	
	% of Total	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	
Total	Count	28	8	4	40	
	% within Rentang Umur	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	
	% within Perilaku Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	

Tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan perilaku aman

Pendidikan * Perilaku Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Pendidikan	SMA/ SMK/ sederajat	Count	21	4	2	27
		% within Pendidikan	77,8%	14,8%	7,4%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	75,0%	50,0%	50,0%	67,5%
		% of Total	52,5%	10,0%	5,0%	67,5%
	Perguruan tinggi	Count	7	4	2	13
		% within Pendidikan	53,8%	30,8%	15,4%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	25,0%	50,0%	50,0%	32,5%
		% of Total	17,5%	10,0%	5,0%	32,5%

Total	Count	28	8	4	40
	% within Pendidikan	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
	% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%

Tabulasi silang antara masa kerja dengan perilaku aman

Rentang_Kerja * Perilaku_Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Rentang Kerja	1-5	Count	17	4	1	22
		% within Rentang_Kerja	77,3%	18,2%	4,5%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	60,7%	50,0%	25,0%	55,0%
		% of Total	42,5%	10,0%	2,5%	55,0%
	6-10	Count	9	4	2	15
		% within Rentang_Kerja	60,0%	26,7%	13,3%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	32,1%	50,0%	50,0%	37,5%
		% of Total	22,5%	10,0%	5,0%	37,5%
	11-15	Count	2	0	1	3
		% within Rentang_Kerja	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	7,1%	0,0%	25,0%	7,5%
		% of Total	5,0%	0,0%	2,5%	7,5%
Total		Count	28	8	4	40
		% within Rentang_Kerja	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%

Tabulasi silang antara persepsi komitmen manajemen dengan perilaku aman

Komitmen Manajemen * Perilaku_Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Komitmen Manajemen	Kurang	Count	4	1	1	6
		% within Komitmen Manajemen	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	14,3%	12,5%	25,0%	15,0%
		% of Total	10,0%	2,5%	2,5%	15,0%
	Baik	Count	24	7	3	34
		% within Komitmen Manajemen	70,6%	20,6%	8,8%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	85,7%	87,5%	75,0%	85,0%
		% of Total	60,0%	17,5%	7,5%	85,0%
Total		Count	28	8	4	40

% within Komitmen Manajemen	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%

Tabulasi silang antara persepsi peraturan dan prosedur K3 dengan perilaku aman

Peraturan dan Prosedur K3 * Perilaku_Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Peraturan dan Prosedur K3	Kurang	Count	4	0	1	5
		% within Peraturan dan Prosedur K3	80,0%	0,0%	20,0%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	14,3%	0,0%	25,0%	12,5%
		% of Total	10,0%	0,0%	2,5%	12,5%
	Baik	Count	24	8	3	35
		% within Peraturan dan Prosedur K3	68,6%	22,9%	8,6%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	85,7%	100,0%	75,0%	87,5%
		% of Total	60,0%	20,0%	7,5%	87,5%
Total	Count	28	8	4	40	
	% within Peraturan dan Prosedur K3	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	
	% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	

Tabulasi silang antara persepsi komunikasi pekerja dengan perilaku aman

Komunikasi Pekerja * Perilaku_Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Komunikasi Pekerja	Kurang	Count	4	0	2	6
		% within Komunikasi Pekerja	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	14,3%	0,0%	50,0%	15,0%
		% of Total	10,0%	0,0%	5,0%	15,0%
	Baik	Count	24	8	2	34
		% within Komunikasi Pekerja	70,6%	23,5%	5,9%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	85,7%	100,0%	50,0%	85,0%

	% of Total	60,0%	20,0%	5,0%	85,0%
Total	Count	28	8	4	40
	% within Komunikasi Pekerja	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
	% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%

Tabulasi silang antara persepsi kompetensi pekerja dengan perilaku aman

Kompetensi Pekerja * Perilaku_Aman Crosstabulation

		Perilaku_Aman			Total	
		Baik	Cukup	Kurang		
Kompetensi Pekerja	Kurang	Count	2	0	2	4
		% within Kompetensi Pekerja	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	7,1%	0,0%	50,0%	10,0%
		% of Total	5,0%	0,0%	5,0%	10,0%
	Baik	Count	26	8	2	36
		% within Kompetensi Pekerja	72,2%	22,2%	5,6%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	92,9%	100,0%	50,0%	90,0%
	% of Total	65,0%	20,0%	5,0%	90,0%	
Total	Count	28	8	4	40	
	% within Kompetensi Pekerja	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	
	% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	

Tabulasi silang antara persepsi keterlibatan pekerja dalam K3 dengan perilaku aman

Keterlibatan Pekerja dalam K3 * Perilaku_Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Keterlibatan Pekerja dalam K3	Kurang	Count	6	1	2	9
		% within Keterlibatan Pekerja dalam K3	66,7%	11,1%	22,2%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	21,4%	12,5%	50,0%	22,5%
		% of Total	15,0%	2,5%	5,0%	22,5%
	Baik	Count	22	7	2	31
		% within Keterlibatan Pekerja dalam K3	71,0%	22,6%	6,5%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	78,6%	87,5%	50,0%	77,5%
		% of Total	55,0%	17,5%	5,0%	77,5%
Total	Count	28	8	4	40	
	% within Keterlibatan Pekerja dalam K3	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	
	% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	

Tabulasi silang antara persepsi lingkungan kerja dengan perilaku aman

Lingkungan Kerja * Perilaku_Aman Crosstabulation

			Perilaku_Aman			Total
			Baik	Cukup	Kurang	
Lingkungan Kerja	Kurang	Count	7	1	1	9
		% within Lingkungan Kerja	77,8%	11,1%	11,1%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	25,0%	12,5%	25,0%	22,5%
		% of Total	17,5%	2,5%	2,5%	22,5%
	Baik	Count	21	7	3	31
		% within Lingkungan Kerja	67,7%	22,6%	9,7%	100,0%
		% within Perilaku_Aman	75,0%	87,5%	75,0%	77,5%
		% of Total	52,5%	17,5%	7,5%	77,5%
Total	Count	28	8	4	40	
	% within Lingkungan Kerja	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	
	% within Perilaku_Aman	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%	



Nomor : AA109335
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -

Paiton, 26 September 2018

Kepada
 Wakil Dekan
 UNIVERSITAS JEMBER
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegai Boto Kotak Pos 159 Jember

Perihal **Persetujuan Ijin Pengambilan Data / Ijin Penelitian**

Menunjuk surat saudara :

Nomor : 3812/UN25.1.12/SP/2018
 Tanggal : 05 September 2018
 Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan Data / Ijin Penelitian


Dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima permohonan saudara sesuai daftar nama mahasiswa berikut :

No	Nama	Program Studi	Pengambilan Data
1	Andita Rizky Riswanda	FKM	Komponen Budaya K3 dan Inspeksi K3 dengan perilaku aman pekerja di bidang Coal And Ash Handling

Adapun untuk waktu pelaksanaannya mulai tanggal : 14 Oktober s/d 30 Nopember 2018

Untuk keselamatan kerja mohon untuk membawa APD (Helmets) + Sepatu Safety dan Fotocopy Asuransi Kecelakaan Kerja, konfirmasi lebih lanjut dapat menghubungi bagian SDM (0335 771668 Ext 2029)

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


 GENERAL MANAGER UBJ O DAN M PLTU PAITON
 MANAJER ENJINIRING UBJ O DAN M PLTU PAITON,
 FU'AD ARIFIN

PT PJB UNIT BISNIS JASA O DAN M PLTU PAITON
 Jl. Raya Surabaya Situbondo Km. 141 Paiton, Probolinggo Telp. 0335-771668 / 771895 Fax. 0335-771819

Lampiran F. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Wawancara pada pekerja bagian *Coal and Ash Handling*



Gambar 2. Wawancara pada pekerja bagian *Coal and Ash Handling*



Gambar 3. Wawancara perilaku aman pekerja bagian *Coal and Ash Handling* saat melakukan perbaikan *dump truck*.



Gambar 4. Berdiskusi bersama *supervisor Coal and Ash Handling shift A*