

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan atau industri, baik sekarang maupun masa yang akan datang sangat tergantung pada kompetensi, kualitas dan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM), oleh karena itu pemerintah dan pengusahawan harus terus berjuang meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja. Dalam membangun SDM tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan sehat perlu adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan porses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan keselamatan dan kesehatan pekerja (Konradus, 2012).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus ditargetkan sebagai budaya kerja dalam diri pekerja, sehingga K3 bukan lagi sebagai program yang dipaksakan dari luar, tetapi menjadi kebutuhan dasar yang tak terpisahkan dari aktivitas keseharian pekerja (Konradus, 2012). Budaya K3 dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengendalian untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Somad, 2013). Menurut Bloom (1908) domain atau ranah perilaku terdiri dari Pengetahuan, Sikap dan Tindakan (Notoatmodjo, 2003). Dalam membangun budaya keselamatan diperlukan kekuatan yang diperoleh dari ilmu pengetahuan keselamatan yang akan membentuk hasil cipta, sedangkan kesadaran membentuk keinginan yang kuat untuk selamat. Rasa atau perasaan akan membentuk sikap untuk bertindak dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh, menjadi perilaku selamat dalam bekerja (Heni, 2011).

Menurut Green (1980) pengetahuan merupakan faktor yang menjadi dasar atau motivasi untuk melakukan tindakan dimana pengetahuan terhadap upaya kesehatan yang baik merupakan salah satu modal untuk perilaku sehat. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk

terbentuknya suatu tindakan seseorang, karena perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2007). Pengetahuan tentang manfaat sesuatu hal akan mempunyai sikap yang positif terhadap hal tersebut, selanjutnya sikap yang positif akan turut serta dalam kegiatan dan akan menjadi tindakan apabila mendapat dukungan sosial dan tersedianya fasilitas (Tjitrasa, 1992). Pengetahuan atau persepsi keselamatan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keselamatan kerja, cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan cara karyawan berinteraksi sesama karyawan yang mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja (Griffin dan Neal, 2003). Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan seseorang dapat mempengaruhi sikap mereka dalam bertindak.

Sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu, yang sudah melibatkan faktor pendapat dan faktor emosi yang bersangkutan (senang - tidak senang, setuju - tidak setuju, baik – tidak baik, dan sebagainya) (Notoatmodjo, 2010). Pembentukan sikap dimulai dengan menanamkan nilai-nilai yang diyakini setiap orang atau kelompok yang sesuai dengan hati nuraninya (Heni, 2011). K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Sucipto, 2014). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pengetahuan K3 lebih menekankan adanya evaluasi untuk setuju/tidak setuju terhadap upaya penerapan guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Meningkatkan budaya keselamatan di tempat kerja berkaitan erat dengan sifat, sikap dan perilaku individu dan organisasi terhadap pentingnya keselamatan, meningkatkan budaya keselamatan berarti memperbaiki “sikap dan perilaku selamat”. Untuk bisa melakukan perbaikan diperlukan upaya-upaya penyadaran diri akan kebiasaan selamat (Heni, 2011). Menurut WHO terdapat tiga strategi dalam merubah perilaku seseorang yaitu dengan menggunakan kekuasaan atau paksaan, memberi informasi, dan diskusi partisipasi (Notoatmodjo, 2003). Dalam meningkatkan budaya K3 pelaku usaha

diwajibkan untuk mensosialisasikan dan mempromosikannya secara terus-menerus melalui pelatihan dan pendidikan (Konradus, 2012). Menurut Heni (2011) pelatihan yang diberikan pada pekerja tidak hanya aspek teknis dan manajemen keselamatan, tetapi juga perlu memasukkan aspek perilaku, *safety leadership*, dan lain-lain.

Salah satu sektor perusahaan yang perlu mendapat perhatian dalam aspek penerapan budaya K3 yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang listrik. Menurut UU No.30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan, bahwa tenaga listrik mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional maka usaha penyediaan tenaga listrik dikuasai oleh negara dan penerapannya perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan pembangunan agar tersedia tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, merata dan bermutu (DJK, 2016). Hingga saat ini, ancaman atau risiko keselamatan dan kesehatan kerja di bidang Industri kelistrikan menjadi sesuatu hal yang menakutkan dikalangan pekerja karena tegangan listrik begitu berbahaya bagi manusia bahkan hingga dapat menyebabkan kematian di lapangan. Jika menyentuh manusia, tegangan dapat menimbulkan arus listrik yang mengalir tubuh manusia, jika tegangan listrik cukup kuat maka akan mengakibatkan kontraksi otot, percepatan denyut jantung hingga terbakarnya jaringan tubuh (Priyatna dkk., 2009). Tingkat cedera dari gangguan listrik tergantung pada beberapa faktor, antara lain jenis atau kuat arus listrik, tegangan, ketahanan tubuh terhadap arus listrik dan lamanya tubuh terkena paparan arus listrik (Giancoli, 2001). Selain adanya bahaya listrik, pada pekerja di industri listrik juga terdapat bahaya kecelakaan kerja berupa terjatuh dari ketinggian (Konradus, 2012). Dengan adanya berbagai risiko seperti yang dipaparkan diatas maka perlu adanya suatu upaya pencegahan terhadap hal-hal yang tidak diinginkan tersebut. Jenis pengendalian yang dapat dilakukan yang berkaitan dengan Permenaker No.05/MEN/1996 diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan (Sucipto, 2014). Selain itu berdasarkan amanat UU No.1 tahun 1970 pasal 9 ayat (1) tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa perusahaan wajib melindungi keselamatan pekerja yaitu dengan memberi penjelasan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, alat pelindung

diri bagi tenaga kerja, serta tata cara dan sikap yang aman dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penyebab nomor 3 terbesar kasus meninggal dunia di tempat kerja adalah karena listrik pada saat pekerja melakukan pekerjaannya (Ismara dan Prianto, 2016). Berdasarkan laporan *NFPA*, dalam kurun waktu 2010-2014 dilaporkan telah terjadi 45.210 kasus kebakaran distruktur rumah yang disebabkan oleh kegagalan atau kerusakan listrik. Kebakaran ini menyebabkan 420 orang meninggal dunia, 1.370 orang cedera, dan kerusakan properti langsung sebesar \$1.4 miliar (*NFPA*, 2017). Berdasarkan data kecelakaan dinas di PT PLN pada tahun 1990 – 1999, kecelakaan akibat listrik mengalami peningkatan di tiga tahun terakhir dengan jumlah mencapai hampir 40 kasus, kejadian ini banyak terjadi pada pemeliharaan dan perbaikan sel-sel tegangan menengah (Setiadi, 2001).

Beberapa penyebab yang berpotensi menyebabkan kecelakaan listrik pada lingkungan kerja maupun rumah tangga yaitu buruknya kondisi instalasi listrik, kurangnya pemahaman terhadap lingkungan kerja, dan penggunaan pemanas listrik (Ismara dan Prianto, 2016). Menurut Ramli (2010) kurangnya pengetahuan pekerja mengenai bahaya, peraturan atau cara kerja yang aman dapat menyebabkan seseorang berperilaku tidak aman sehingga mereka dapat melakukan kesalahan dalam menjalankan aktivitas yang berakhir dengan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Wiryosumitro dan Okumura (2004) untuk menghindari kecelakaan kerja, perlu penguasaan pengetahuan termasuk mengetahui tindakan-tindakan apa yang harus diambil bila terjadi kecalakaan.

Bahaya akibat listrik dan mekanikal sangat mungkin terjadi dimanapun dan kapanpun. Pekerja sebaiknya diberikan bekal pengetahuan yang cukup sehingga dapat mencegah dan terhindar dari kerugian-kerugian besar dan kejadian fatal. Standar OHSAS mengenai bahaya listrik dan mekanikal mewajibkan perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai “*electrical and mechanichal safety*” (Ismara dan Prianto, 2016). Dalam rangka mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi para pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diutamakan bagi para pegawai yang melaksanakan kegiatan mengelola instalasi penyediaan tenaga listrik atau kegiatan yang mengandung potensi bahaya seperti regu operator, pemelihara, pengawas pekerjaan, dan sebagainya (Setiadi, 2001). Menurut Notoatmodjo (2010) salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap seseorang yaitu dengan pendekatan pendidikan dan pelatihan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh intervensi berupa pendidikan K3 terhadap peningkatan pengetahuan dan sikap pekerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sigregar (2013) menunjukkan ada pengaruh penyuluhan metode ceramah dan diskusi kelompok terhadap peningkatan pengetahuan dan sikap responden, serta peningkatan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja las di kecamatan Percut Sei Tuan. Dan Bajuri (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan pekerja bengkel las terkait bahaya K3 dan pencegahannya antara sebelum dan sesudah dilakukan penyuluhan.

PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol merupakan salah satu BUMN berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Dalam hal penyediaan dan penyaluran listrik, PT PLN (Persero) menjalin kerjasama dengan instansi terkait sebagai mitra kerja agar tenaga listrik dapat tersebar dengan baik dan merata. Pada industri ini potensi bahaya yang ada cukup besar dan sangat berisiko khususnya pada pekerja lapangan, sehingga pihak perusahaan membentuk tim atau unit K3L untuk meminimalisir faktor risiko yang ada pada seluruh pekerja di PT PLN (Persero) Distribusi Banten termasuk mitra kerja.

Setelah melakukan wawancara awal terhadap staff divisi K3L PT PLN (persero) Distribusi Banten Area Cikokol peneliti mendapatkan informasi bahwa dalam hal menanggulangi kecelakaan kerja, jajaran staff divisi K3L telah membuat beberapa program, salah satunya Edukasi K2K3 yang diberikan pada pekerja di masing-masing mitra kerja PT PLN (Persero). Program ini sudah berjalan hampir 2 tahun dibawah tanggung jawab divisi K3L, dan dilaksanakan setiap tiga bulan. Karena adanya keterbatasan waktu dan tempat pelaksanaan, maka program ini baru dapat dilaksanakan pada 5 mitra kerja dari total 18 mitra

kerja yang terikat saat ini. Pada dasarnya program ini sudah direncanakan dan dilaksanakan sebaik mungkin. Namun dalam hal evaluasi program masih belum dilakukan dengan maksimal karena evaluasi yang dilakukan hanya berupa pendokumentasian pelaksanaan program berupa pencatatan tempat dan waktu pelaksanaan, rekap data peserta yang hadir, dan foto sebagai bukti pelaksanaan program. Evaluasi yang dilakukan belum dapat mengukur keberhasilan jalannya program tersebut, karena evaluasi yang dilakukan belum dapat menunjukkan apakah terdapat perubahan pengetahuan dan sikap pekerja sebelum dan sesudah pelaksanaan program Edukasi K2K3.

Berkaitan dengan dijalankannya program tersebut, peneliti melakukan wawancara awal kepada 19 orang pekerja yang belum mendapat edukasi K2K3, wawancara awal tersebut dilakukan untuk memastikan bagaimana gambaran pengetahuan dan sikap pekerja mengenai K3. Wawancara dilakukan dengan menanyakan 10 pertanyaan mengenai pengetahuan pekerja tentang K3 dan 10 pernyataan mengenai sikap pekerja tentang K3. Setelah melakukan wawancara tersebut, berdasarkan nilai rata-rata skor pada setiap pertanyaan yang diajukan, peneliti menemukan bahwa 73% pekerja kurang memahami ruang lingkup K3 dengan baik, dan 63% pekerja masih bersikap negatif terhadap penerapan budaya K3. Oleh karena itu, program Edukasi K2K3 ini perlu dijalankan dan dilakukan pemantauan semaksimal mungkin agar dapat diketahui keberhasilan jalannya program ini dengan mencari tahu apakah terdapat perubahan pengetahuan dan sikap pekerja terkait K3 sebelum dan sesudah Edukasi K2K3.

Bertolak dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Perbedaan Pengetahuan dan sikap pekerja terkait K3 Sebelum Dan Sesudah Pemberian Edukasi K2K3 Di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol Tahun 2018”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 19 orang pekerja, diketahui bahwa 73% pengetahuan pekerja tentang K3 masih kurang baik, dan 63% pekerja bersikap tak acuh terhadap penerapan budaya K3. Berdasarkan informasi diatas, maka perlu adanya suatu upaya atau intervensi yang dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga tahap evaluasi sebaik mungkin untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap pekerja mengenai K3, hal ini penting demi menciptakan perilaku kerja yang aman dan sehat sehingga pekerja dapat terhindar dari potensi bahaya dan faktor risiko yang ada.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat perbedaan pengetahuan dan sikap pekerja terkait K2K3 sebelum dan sesudah pemberian Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?
2. Bagaimana gambaran pengetahuan pekerja terkait K2K3 sebelum Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?
3. Bagaimana gambaran sikap pekerja terkait K2K3 sebelum Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?
4. Bagaimana gambaran pengetahuan pekerja terkait K2K3 sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?
5. Bagaimana gambaran sikap pekerja terkait K2K3 sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?
6. Apakah terdapat perbedaan pengetahuan pekerja terkait K2K3 sebelum dan sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?
7. Apakah terdapat perbedaan sikap pekerja terkait K2K3 sebelum dan sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan umum

Mengetahui perbedaan pengetahuan dan sikap pekerja terkait K3 sebelum dan sesudah pemberian Edukasi K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran pengetahuan pekerja terkait K2K3 sebelum Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018
2. Mengetahui gambaran sikap pekerja terkait K2K3 sebelum Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018
3. Mengetahui gambaran pengetahuan pekerja terkait K2K3 sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018
4. Mengetahui gambaran sikap pekerja terkait K2K3 sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018
5. Menganalisis perbedaan pengetahuan pekerja terkait K2K3 sebelum dan sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018
6. Menganalisis perbedaan sikap pekerja terkait K2K3 sebelum dan sesudah Edukasi K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol tahun 2018

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Dapat mempertajam kemampuan analitik dalam memahami masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya masalah tingkat pengetahuan pekerja tentang K2K3 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol.

1.5.2 Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kalangan akademisi sebagai informasi terhadap penelitian selanjutnya.

1.5.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Perusahaan mendapatkan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pada pelaksanaan program Edukasi K2K3.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian dilakukan untuk mengetahui perbedaan pengetahuan dan sikap pekerja sebelum dan sesudah Edukasi K2K3 yang ditujukan kepada pekerja di mitra kerja. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret – Juli tahun 2018 di PT PLN (Persero) Distribusi Banten Area Cikokol. Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat 73% pekerja yang kurang memahami ruang lingkup K2K3 dengan baik, dan 63% sikap pekerja terhadap penerapan K2K3 masih negatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi yang digunakan adalah eksperimen semu (*Quasi-Experimental Design*).