

Hubungan Pelatihan, Pengawasan, dan *Reward* dengan Perilaku K3 pada Pekerja Kelistrikan PT PLN Woha Bima

Machfudz Eko Arianto¹, Julian Dwi Saptadi^{2*}, Nurwahidah³

^{1,2,3} Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

*Email: Julian.Saptadi@ikm.uad.ac.id

*Penulis korespondensi: Jalan Glagahsari, Warungboto, Umbulharjo, Yogyakarta 55164

INFO ARTIKEL

Riwayat Naskah

Dikirim (03 Agustus 2022)

Direvisi (26 September 2022)

Diterima (29 September 2022)

Kata Kunci

Pelatihan K3

Pengawasan K3

Reward, Perilaku K3

ABSTRAK

Di Indonesia tingkat kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Angka kecelakaan kerja tahun 2019 terdapat 114 ribu kasus, pada tahun 2020 angka kecelakaan kerja kian meningkat mencapai 117 ribu kasus kecelakaan kerja. Pekerjaan yang dilakukan secara tidak aman dapat menimbulkan kecelakaan maupun PAK. Untuk itu perlu memberikan pelatihan K3, pengawasan K3 dan *reward* ditempat kerja, untuk meningkatkan frekuensi atau dapat membentuk perilaku K3 yang aman dan selamat ditempat kerja. Untuk mengetahui hubungan pelatihan, pengawasan, dan *reward* dengan perilaku K3 pada pekerja kelistrikan PT PLN Woha Bima. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Menggunakan *teknik non probability sampling* artinya sampel yang digunakan yaitu semua populasi dengan jumlah 63 pekerja. Instrumen menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas ($>0,361$) dan reliabilitas ($>0,60$), pada pelatihan menggunakan skala Guttman dengan nilai Reliabilitas 0,735, pada pengawasan menggunakan skala Likert dengan nilai Reliabilitas 0,727, pada *reward* menggunakan skala Likert dengan nilai Reliabilitas 0,706, dan pada perilaku K3 menggunakan skala Likert dengan nilai Reliabilitas 0,670. Analisis yang dilakukan yaitu analisis univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square* dan uji alternatif yaitu *Fisher Exact Test*. Tidak ada hubungan antara variabel pelatihan dengan perilaku K3 diperoleh nilai $sig= 0,118$ ($>0,05$), namun ada hubungan antara variabel pengawasan dengan perilaku K3 diperoleh nilai $sig= 0,001$ ($<0,05$), dan tidak ada hubungan antara variabel *reward* dengan perilaku K3 diperoleh nilai $sig= 0,259$ ($>0,05$). Ada hubungan signifikan antara pengawasan dengan perilaku K3, namun tidak ada hubungan signifikan antara pelatihan dan *reward* dengan perilaku K3. Rekomendasi dari peneliti yaitu mempertahankan pelatihan K3 yang menunjang keterampilan pekerja dan dapat meningkatkan pelatihan K3 dengan dilakukan lebih dari 1 kali setahun, pengawas K3 dapat memberikan pengawasan yang lebih pada pekerja dan perusahaan dapat menambah petugas yang bertugas untuk melakukan pengawasan K3 serta memastikan kembali jika pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi dan apresiasi pada pekerja.

PENDAHULUAN

Penerapan K3 sangat penting di tempat kerja, untuk memberikan dampak perkembangan ditempat kerja. Pekerja dapat peduli terhadap kejadian kecelakaan, termasuk perilaku yang aman serta peduli terhadap kesehatan termasuk terjadinya penyakit akibat kerja. Membangun kesadaran diri perlu adanya, guna untuk meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja maupun lingkungan sekitar (1).

Menurut Data terbaru dari *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2018, lebih dari 2,78 juta pekerja di seluruh dunia meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3 persen) kematian di tempat kerja dikarenakan adanya penyakit akibat kerja, sedangkan kecelakaan kerja terjadi lebih dari sekitar 380.000 (13,7 persen) (2). Di Indonesia sendiri kecelakaan kerja masih sangat sering terjadi. Berdasarkan Data BPJS Ketenagakerjaan, dalam tiga tahun terakhir jumlah kecelakaan kerja mengalami peningkatan, yaitu mulai dari tahun 2017-2019 dilaporkan pada tahun 2017 tercatat sebanyak 123.041 kasus, tahun 2018 sebanyak 173.105 kasus, dan tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 77.295 kasus (3).

Domino Heinrich menyatakan bahwa kecelakaan kerja terjadi akibat factor yang saling berhubungan, yaitu: Lingkungan sosial (kondisi kerja) yang mencakup latar belakang seseorang, seperti kurangnya pengetahuan. Kelalaian manusia yang meliputi motivasi rendah, konflik, keahlian yang tidak sesuai dan stress. Perilaku dan kondisi seperti perilaku yang tidak aman (kecerobohan), tidak menggunakan APD, tidak mematuhi prosedur kerja serta tidak mematuhi rambu-rambu di tempat kerja (4).

Menurut Teori ABC, perilaku disebabkan oleh rangkaian perilaku yang mencakup *antecedent-behavior-consequence*. Teori ABC bertujuan untuk menentukan bagaimana mengubah perilaku dengan menjamin adanya *antecedent* yang sesuai, seperti pelatihan K3 dan pengawasan K3, serta *consequence* yang diharapkan seperti *reward* atau menghindari *consequence* yang tidak terduga seperti hukuman. Oleh karena itu, *antecedent* mengontrol perilaku dan *consequence*, untuk menentukan apakah perilaku tersebut akan terulang atau tidak (5).

PT PLN (Persero) ULP Woha merupakan unit layanan pelanggan PLN yang bergerak dalam bidang distribusi energi listrik. Aktivitas atau kegiatan pekerjaan khusus pekerja bagian tenaga listrik meliputi Pemeliharaan Jaringan Tegangan Rendah dan Menengah, Pemeliharaan Gardu, Pemeliharaan ROW Pohon, Inspeksi Jaringan Tenaga Listrik dan Dinas Penanganan Gangguan.

Hasil observasi dan wawancara yang didapatkan oleh peneliti terkait dengan aspek perilaku K3 yaitu ditemukan pekerja yang tidak memakai *safety helmet*, sepatu yang digunakan pada proses pekerjaan kurang aman, tidak memasang rambu peringatan pada saat bekerja dan masih banyak pekerja yang menganggap sepele faktor keselamatan walaupun sudah disediakan sarana dan prasarana berupa APD. Masalah perilaku K3 yaitu perilaku yang tidak aman contohnya dikarenakan faktor SOP seperti tidak mengikuti SOP yang berlaku yang meliputi tidak mengikuti *safety briefing* dan *safety talk* akhirnya tidak fokus terhadap penggunaan APD secara lengkap maupun peralatan kerja, mengabaikan peraturan terkait K3, tidak memasang rambu peringatan pada proses pekerjaan dipinggir jalan dan kesadaran dalam mematuhi aspek K3 masih kurang.

Pelaksanaan pelatihan K3 dilingkup ULP Woha dilakukan 1 tahun sekali dengan melaksanakan *posttest* atau evaluasi akhir dalam bentuk pertanyaan. Pemberian pelatihannya layak, bermutu dengan materi yang berikan sangat mendukung untuk diaplikasikan dalam pekerjaan, menunjang untuk

keterampilan dan pengetahuan pekerja. Pelaksanaan pengawasan K3 dilakukan dengan system merangkap artinya pengawasan pada pekerjaan dan pengawasan pada K3.

Pemberian pengawasannya konsisten dan dilakukan secara rutin tetapi sekedar mengawasi, dengan proses persiapan pengawasannya yaitu pada waktu *safety briefing*, pengecekan alat kerja, pembuatan working permit, JSA (*Job Safety Analysis*), SOP (*Standard Operating Procedure*) dan HIRARC (*Hazard Identification, Risk Assessment and Risk Control*), kemudian perencanaan pengawasannya yaitu tidak terdapat rencana pengawasan secara tertulis, akan tetapi dengan menunjukkan langsung dan evaluasi pengawasannya dituangkan dalam form inspeksi serta tindak lanjut yang dilakukan setelah pengawasan yaitu dilakukan evaluasi terkait temuan-temuan dilapangan dalam *safety briefing*, pemberhentian sementara pekerjaan, maupun teguran secara lisan. Pelaksanaan *reward* dilakukan berdasarkan PLN UP3 dengan pemberian *reward* minimal 1 tahun sekali.

Pemberian *reward* nya konsisten dan bentuk barang yang diberikan yaitu dalam bentuk penghargaan berupa piagam, plakat ataupun uang, kemudian sasaran dari penerima *reward* nya sudah tepat dan *reward* yang diberikan sudah sesuai. Pekerja yang menerima *reward* yaitu ketika pekerja melakukan Implementasi K3 terbaik pada pelayanan teknik dan Implementasi 5R dan 5S.

METODE

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional*. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memberikan pengujian hipotesis terhadap penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang penelitian kuantitatif meliputi dari kegiatan pengumpulan data, pengelolaan, serta hasil dari penelitian yang menghasilkan angka-angka (6). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan *teknik total sampling*, yaitu metode pengambilan sampel secara menyeluruh populasi digunakan sebagai sampel. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu, dengan nilai r hitung $>$ r tabel, menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid. Selain itu, kuesioner memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square* dan uji alternatif yaitu *Fisher Exact Test*.

HASIL

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Umur

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi umur responden sebagai berikut:

Table 1. Kategori Responden Berdasarkan Umur Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
24 - 32 tahun	12	19,0
33 - 41 tahun	24	38,1
42 - 50 tahun	22	34,9
51 - 59 tahun	5	7,9
Total	63	100,0

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa pekerja tenaga listrik pada kategori umur dengan jumlah paling tinggi yaitu pada umur 33 – 41 tahun sebanyak 24

responden (38,1%) dan kategori umur dengan jumlah paling rendah yaitu pada umur 51 – 59 tahun sebanyak 5 responden (7,9%).

2) Masa Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi lama kerja responden sebagai berikut:

Table 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
2thn - 9thn	54	85,7
10thn - 17thn	5	7,9
18thn - 25thn	3	4,8
26thn - 32thn	1	1,6

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan bahwa mayoritas pekerja tenaga listrik dengan masa kerja 2

3) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Table 3. Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
SMA/SMK/STM	57	90,5
SI	6	9,5
Total	63	100,0

Berdasarkan tabel 3. Menunjukkan bahwa jumlah pekerja tenaga listrik pada kategori kelompok

b. Pelatih an K3

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi pelatihan K3 sebagai berikut:

Table 4. Distribusi Frekuensi Pelatihan K3 Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Pelatihan K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang Memadai	4	6,3
Memadai	59	93,7
Total	63	100,0

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan bahwa jumlah pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP W

c. Pe ngawasan K3

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi pengawasan K3 sebagai berikut:

Table 5. Distribusi Frekuensi Pengawasan K3 Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Pengawasan K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang Baik	20	31,7
Baik	43	68,3
Total	63	100,0

Berdasarkan tabel 5. Menunjukkan bahwa jumlah pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha yang berpendapat bahwa pengawasan K3 berpengaruh kurang baik

sebanyak 20 responden (31,7%) dan yang berpengaruh baik sebanyak 43 responden (68,3%).

d. *Reward* (Penghargaan)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi *reward* sebagai berikut:

Table 6. Distribusi Frekuensi Reward Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

<i>Reward</i>	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tidak Pernah	41	65,1
Pernah	22	34,9
Total	63	100,0

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan bahwa jumlah pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha yang berpendapat bahwa pemberian *reward* (penghargaan) berpengaruh lemah atau tidak pernah sebanyak 41 responden (65,1%) dan yang berpengaruh kuat atau pernah sebanyak 22 responden (34,9%).

e. Perilaku K3

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh distribusi frekuensi perilaku K3 sebagai berikut:

Table 7. Distribusi Frekuensi Perilaku K3 Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Perilaku K3	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang Baik	34	54,0
Baik	29	46,0
Total	63	100,0

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan bahwa jumlah pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha yang berpendapat bahwa perilaku K3 berpengaruh kurang baik sebanyak 34 responden (54,0%) dan yang berpengaruh baik sebanyak 29 responden (46,0%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan antara Pelatihan K3 dengan Perilaku K3 pada Pekerja Kelistrikan PT PLN Woha Bima

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh tabulasi silang antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 sebagai berikut:

Table 8. Tabulasi Silang Antara Pelatihan K3 dengan Perilaku K3 Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Pelatihan K3	Perilaku K3				Total	%	P-Value
	Kurang Baik		Baik				
	F	%	F	%			
Kurang Memadai	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%	0,118
Memadai	30	50,8%	29	49,2%	59	100,0%	

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha, pada variabel pelatihan K3 kurang memadai dengan kategori perilaku K3 kurang baik terdapat 4 responden (100,0%) dan pada kategori perilaku K3 baik terdapat 0 responden (0,0%). Sementara itu, pada kategori pelatihan K3 memadai dengan kategori perilaku K3 kurang baik terdapat 30 responden (50,8%) dan pada kategori perilaku K3 baik terdapat 29 responden (49,2%).

Untuk uji statistik hubungan dengan menggunakan *Fisher Exact Test* diperoleh nilai *p-value* = 0,118 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 terima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 pada pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha.

b. Hubungan antara Pengawasan K3 dengan Perilaku K3 pada Pekerja Kelistrikan PT PLN Woha Bima

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh tabulasi silang antara pengawasan K3 dengan perilaku K3 sebagai berikut:

Table 9. Tabulasi Silang Antara Pengawasan K3 dengan Perilaku K3 Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

Pengawasan K3	Perilaku K3				Total	%	P-Value
	Kurang Baik		Baik				
	F	%	F	%			
Kurang Baik	17	85,0%	3	15,0%	20	100,0%	0,001
Baik	17	39,5%	26	60,5%	43	100,0%	

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 9. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha, pada variabel pengawasan K3 kurang baik dengan kategori perilaku K3 kurang baik terdapat 17 responden (85,0%) dan pada kategori perilaku K3 baik terdapat 3 responden (15,0%). Sedangkan pada kategori pengawasan K3 baik dengan kategori perilaku K3 kurang baik terdapat 17 responden (39,5%) dan pada kategori K3 baik terdapat 26 responden (60,5%).

Untuk uji statistik hubungan dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,001 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku K3 pada pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha.

c. Hubungan antara *Reward* (Penghargaan) dengan Perilaku K3 pada Pekerja Kelistrikan PT PLN Woha Bima

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, diperoleh tabulasi silang antara *reward* dengan perilaku K3 sebagai berikut:

Table 10. Tabulasi Silang Antara *Reward* dengan Perilaku K3 Pada Pekerja Kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha Tahun 2022

<i>Reward</i>	Perilaku K3				Total	%	<i>P-Value</i>
	Kurang Baik		Baik				
	F	%	F	%			
Tidak Pernah	20	48,8%	21	51,2%	41	100,0%	0,259
Pernah	14	63,6%	8	36,4%	22	100,0%	

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 10. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha, pada variabel *reward* tidak pernah dengan kategori perilaku K3 kurang baik terdapat 20 responden (48,8%) dan pada kategori perilaku K3 baik terdapat 21 responden (51,2%). Sedangkan pada kategori *reward* pernah dengan kategori perilaku K3 kurang baik terdapat 14 responden (63,6%) dan pada kategori K3 baik terdapat 8 responden (36,4%).

Untuk uji statistik hubungan dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,164 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara *reward* dengan perilaku K3 pada pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha.

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Pelatihan K3 dengan Perilaku K3

Pelatihan K3 merupakan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan serta untuk dapat mengembangkan kemampuan pekerja mengenai K3, hal-hal yang biasanya disampaikan dalam pelaksanaan pelatihan K3 adalah prosedur pelaksanaan kegiatan pekerjaan serta pengetahuan tentang bahaya-bahaya yang terdapat dilingkungan pekerjaan dan pencegahannya (7).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, variabel pelatihan K3 diukur menggunakan kuesioner dengan 14 unit pernyataan. Variabel pelatihan K3 dikelompokkan menjadi dua yaitu, pelatihan K3 yang memadai dan kurang memadai. Hasil penelitian menunjukkan dari 63 responden, didapatkan hasil sebanyak 4 responden (6,3%) memiliki kemampuan dalam pelatihan K3 kurang memadai. Sedangkan 59 responden (93,7%) memiliki kemampuan dalam pelatihan K3 yang memadai, yang diukur dari segi pemberian pelatihan K3 kepada pekerja, pekerja memahami materi pelatihan K3 dan pekerja memahami ilmu pentingnya K3.

Hasil uji statistik hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 menggunakan uji alternatif yaitu *Fisher Exact Test* karena memiliki nilai sel yang mempunyai frekuensi harapan atau *expected* ("Fh") <5 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,118 (>0,05) yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 pada pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha.

Pelatihan K3 yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Woha dilakukan secara berkala dan dilakukan setahun sekali yang diadakan oleh UP3 Bima dengan melaksanakan *posttest* atau evaluasi akhir dalam bentuk pertanyaan. Sebagian besar materi yang diberikan yaitu terkait K3 dan diselingi dengan masalah pekerjaan dan kinerja. Kemudian jenis pelatihan K3 yang diberikan yaitu pelatihan terkait seperti JSA (*Job Safety Analysis*), HIRARC (*Hazard Identification, Risk Assessment and Risk Control*), APD (Alat Pelindung Diri), SOP (*Standard Operating Procedure*) dan terkait pekerjaan. Fakta yang berkaitan dengan pelatihan K3 sehingga pelatihan K3 memadai terdapat 59 responden yaitu dikarenakan pelatihan K3 yang diberikan sesuai dengan kebutuhan K3 dari pekerja, misalnya terkait JSA karena banyak yang belum memahami pentingnya JSA maka pekerja menjadi tahu dan paham.

Peneliti berasumsi bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 dikarenakan pelatihan K3 yang didapatkan oleh pekerja dapat menunjang keterampilan dan pengetahuan pekerja terkait K3. Selain itu, pelatihan K3 yang memadai akan membuat pekerja lebih sadar akan pentingnya berperilaku selamat saat bekerja. Pelatihan K3 digunakan untuk melatih pengetahuan dan keterampilan pekerja dengan tujuan agar pekerja dalam waktu singkat dapat mengenali dan menyesuaikan diri pada perusahaan dengan budaya perusahaan. Pelatihan K3 digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja agar dapat mengenal dan beradaptasi dengan budaya perusahaan dalam waktu yang singkat (5).

Hal diatas sesuai dengan teori Green, yang menyatakan bahwa determinan perilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor predisposisi (*predisposing factors*), faktor pendukung (*enabling factors*), dan faktor pendorong (*reinforcing factors*). Pada faktor predisposisi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai, norma sosial, budaya dan faktor sosiodemografi. Tindakan individu akan sesuai dengan pengetahuan apabila individu tersebut menerima isyarat yang cukup kuat dalam memotivasi dirinya untuk bertindak sesuai dengan pengetahuan yang diketahuinya. Pengetahuan yang didapatkan oleh pekerja tenaga listrik cenderung memiliki *awareness* dan sikap yang baik terkait perilaku K3 yang selamat (8).

Pada tabulasi silang bahwa terdapat responden yang memiliki pelatihan K3 memadai dengan kategori perilaku K3 kurang baik yaitu 30 responden (50,8%), hal ini disebabkan karena faktor peran dari rekan kerja. Rekan kerja yang memiliki pengetahuan yang lebih tinggi namun sering mengikuti perilaku temannya yang tidak aman akan menunjang pekerja untuk berperilaku tidak aman dan pekerja yang mengikuti pelatihan K3 akan lupa pada materi yang diberikan pada

saat melakukan pelatihan K3 dalam menerapkan perilaku K3 yang selamat. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan sikap aman dan selamat pekerja adalah dengan pendekatan melalui pendidikan dengan pelatihan K3 (9).

Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya, sebagian besar pelatihan K3 responden tergolong cukup atau kurang, yaitu 15 responden (34,9%) memiliki nilai $p - value = 0,059 (>0,05)$. Berdasarkan uji statistik, bahwa tidak ada hubungan antara faktor pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman (10).

Hasil ini dipertegas oleh hasil penelitian sebelumnya, dengan nilai $p - value = 1 (>0,05)$. Berdasarkan uji statistik, bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 pada karyawan PT Sadhana Arifnusa Lombok (11).

Beberapa penelitian sebelumnya tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman yang memiliki nilai $p - value = 0,000 (<0,05)$. Pekerja tanpa mengikuti pelatihan K3 cenderung berperilaku kurang aman dibandingkan pekerja yang mengikuti pelatihan (12).

Penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara pelatihan K3 dengan perilaku aman diproyek, dengan $p - value = 0,0168 (<0,05)$. Oleh karena itu, tindakan yang paling tepat dilakukan oleh perusahaan adalah melaksanakan pelatihan K3. Penyelenggaraan pelatihan K3 perusahaan bertujuan untuk mengurangi terjadinya kerusakan, meningkatkan pemeliharaan alat-alat kerja dan mengurangi kecelakaan kerja ditempat kerja. Menurut penelitian lain, pekerja yang mendapatkan pelatihan K3 lebih mungkin untuk bertindak atau berperilaku aman di tempat kerja (13).

Hubungan Antara Pengawasan K3 dengan Perilaku K3

Pengawasan K3 merupakan faktor pendorong untuk membentuk adanya perilaku dan merupakan kegiatan untuk memantau atau memonitor pekerja agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengawasan K3 mencakup pemeriksaan untuk dapat memastikan apakah selama proses pekerjaan dilakukan sesuai rencana atau tidak, serta untuk menentukan dan mengukur kesalahan-kesalahan dan mengambil tindakan perbaikan dengan tujuan agar pekerjaan diselesaikan sesuai dengan prosedur atau standar yang ditetapkan (14).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, variabel pengawasan K3 yang diukur dengan responden menggunakan kuesioner dengan 13 unit pernyataan. Variabel pengawasan K3 dikelompokkan menjadi dua yaitu, pengawasan baik dan pengawasan kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan dari 63 responden, didapatkan hasil sebanyak 20 responden (31,7%) berpendapat bahwa pengawasan K3 kurang baik. Sedangkan sebanyak 43 responden (68,3%) berpendapat bahwa pengawasan K3 baik.

Hasil uji statistik hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku K3 menggunakan uji *Chi-Square* karena memiliki nilai sel yang mempunyai frekuensi harapan atau *expected* ("Fh") >5

dan menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,001 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku K3 pada pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha.

Peneliti berasumsi bahwa ada hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku K3 dikarenakan pengawasan K3 yang didapatkan oleh pekerja kurang, petugas pengawas kurang mengawasi pekerja saat melakukan aktivitas kerja dan sekedar mengawasi serta pemberian pengawasan K3 diperusahaan juga tidak memberikan secara detail. Hal ini dikarenakan pelaksanaan pengawasan K3 kurang efektif untuk memantau pekerja secara terus menerus, karena petugas pengawasan tidak hanya bertugas untuk mengawasi terkait K3 saja tetapi pada pekerjaan lainnya juga seperti pemantauan pekerjaan bagian tenaga listrik. Pengawasan K3 yang kurang baik dapat lebih diperhatikan lagi agar pengawasan pada pekerja bagian tenaga listrik dapat lebih efektif dan efisien dalam mencegah terjadinya tindakan atau perilaku yang berpotensi membahayakan yang mengakibatkan kecelakaan (15).

Pada tabulasi silang bahwa terdapat responden yang memiliki pengawasan K3 baik dengan kategori perilaku K3 kurang baik yaitu 17 responden (39,5%), hal ini dikarenakan pemberian pengawasan K3 dilakukan dengan system merangkap dan kurangnya pengawasan yang dilaksanakan terkait K3 terhadap pekerja akan menjadi faktor pendorong yang menyebabkan pekerja berperilaku tidak aman.

Pengawasan K3 kurang baik yaitu disebabkan oleh system pengawasan pada perusahaan melalui system merangkap artinya dilakukan secara bersamaan antara pengawasan pada pekerjaan tenaga listrik dan pengawasan pada K3, sehingga menyebabkan petugas pengawasan tidak terlalu fokus terkait pengawasan K3 dan walaupun dilakukan secara rutin tetapi hanya sekedar mengawasi. Pengawasan K3 yang kurang baik membuat pekerja berperilaku K3 yang kurang baik pada saat melakukan pekerjaan.

Pengawasan K3 baik yaitu pengawasan yang dapat mengakibatkan pekerja memahami perilaku K3 yang baik atau cenderung berperilaku K3 yang baik pada saat melakukan pekerjaan. Pengawasan K3 baik juga seperti pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan tepat sasaran dalam pengawasan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya sesuai dengan level risiko pekerjaan. Kemudian dengan cara menegur dan memberhentikan jika ditemukan pelanggaran terhadap K3 yang mengakibatkan timbulnya *accident*.

Pengawasan harus dilakukan oleh petugas K3 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mengatur tentang keselamatan kerja pada pasal 5 ayat 1, yang menyatakan bahwa pengawasan langsung dilakukan oleh tenaga pengawas dan tenaga ahli keselamatan kerja. *Supervisor* (pengawas) diperusahaan harus memiliki nilai keselamatan yang kuat dan akan bertindak dengan cara yang aman, seperti tidak membiarkan atau hanya mengawasi pekerja di bawah pengawasannya untuk bekerja berbahaya atau mengambil jalan pintas tanpa manajemen risiko yang tepat. Menurut Prawirohardjo, pengawasan harus dilakukan secara teratur atau

sesering mungkin sehingga setiap kegiatan yang tidak aman atau kondisi berbahaya dapat diidentifikasi dengan cepat dan dilakukan tindakan perbaikan (16).

Pengawasan ditempat kerja digunakan untuk mengawasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan aman, nyaman, efektif, dan efisien serta menghindari bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja ditempat kerja. Perilaku keselamatan erat hubungannya dengan kecelakaan kerja. Perilaku yang tidak aman akan menyebabkan pekerja mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mengalami kecelakaan kerja. Sehingga peneliti berasumsi bahwa pengawasan K3 yang kurang baik akan mengakibatkan perilaku K3 yang kurang baik, yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja (15).

Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya, yang mendapatkan nilai $p - value = 0,027 (<0,05)$. Berdasarkan uji statistik, ada hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku tidak aman pada pekerja Departemen *Mechanical Maintenance* (17).

Hasil ini dipertegas oleh temuan penelitian sebelumnya, yang mendapatkan nilai $p - value = 0,000 (<0,05)$. Berdasarkan uji statistik, ada hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku berbahaya pada karyawan kontruksi PT Jader Cipta Cemerlang (15).

Hubungan Antara Reward (Penghargaan) dengan Perilaku K3

Reward merupakan bagian dari penguatan positif yang bertujuan untuk mencapai suatu yang diinginkan seperti pujian dari atasan atas kepatuhan terhadap prosedur kerja serta dapat memberikan penghargaan kepada pekerja tersebut. Contoh dari pemberian *reward* seperti mendapatkan pujian dari rekan kerja dan apresiasi dari atasan. Adanya pemberian *reward* atau bentuk penghargaan pada perusahaan untuk dapat meningkatkan frekuensi perilaku dengan hasil yang berbeda (5).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Woha, variabel *reward* diukur dengan responden menggunakan kuesioner dengan 8 pernyataan. Variabel *reward* dikelompokkan menjadi dua yaitu, pemberian *reward* pernah dan pemberian *reward* tidak pernah. Hasil penelitian menunjukkan dari 63 responden, didapatkan hasil sebanyak 41 responden (65,1%) berpendapat bahwa pemberian *reward* (penghargaan) berpengaruh lemah atau tidak pernah. Sedangkan sebanyak 22 responden (34,9%) berpendapat bahwa pemberian *reward* (penghargaan) berpengaruh kuat atau pernah.

Hasil uji statistik hubungan antara *reward* dengan perilaku K3 menggunakan uji *Chi Square* karena memiliki nilai sel yang mempunyai frekuensi harapan atau *expected* ("Fh") >5 dan menghasilkan nilai $p - value$ sebesar $0,259 (>0,05)$ yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian *reward* dengan perilaku K3 pada pekerja tenaga listrik di PT PLN (Persero) ULP Woha.

Peneliti berasumsi bahwa tidak terdapat hubungan antara *reward* dengan perilaku K3 dikarenakan *reward* yang didapatkan oleh pekerja dapat diterima dan disetujui oleh pekerja. Pemberian *reward* dilakukan secara konsisten dan sasaran dari penerima *reward* nya sudah tepat serta *reward* yang diberikan sudah sesuai. Pekerja yang menerima *reward* yaitu ketika pekerja

melakukan Implementasi K3 terbaik pada pelayanan teknik dan Implementasi 5R dan 5S. Terdapat aturan-aturan *reward* seperti *reward* ditentukan oleh pihak manajemen PLN, pelaksana pekerjaan akan diberitahukan sebelum penilaian dilakukan. Kemudian untuk *reward* yang berkaitan dengan K3 terdapat beberapa kriteria diantaranya yaitu kepatuhan terhadap dokumen K3, konsistensi dalam pemakaian APD, kebersihan dan kerapian pengelolaan peralatan kerja.

Reward yang diberikan dapat memberikan motivasi dan apresiasi terhadap pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi tim lain dalam penerapan perilaku dan budaya K3 serta pemberian *reward* yang baik di PT PLN ULP Woha yaitu dalam bentuk simbolis seperti plakat atau piala maupun dalam bentuk uang yang diserahkan langsung kepada anggota tim yang menerima *reward* tersebut. *Reward* adalah hal yang dapat berbentuk sesuatu yang diinginkan, seperti umpan balik atas pencapaian dalam bentuk pujian dari rekan kerja, pujian dari atasan serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan harus menunjang perilaku pekerja yang lebih baik (5).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilihat pada tabulasi silang bahwa masih terdapat responden yang mendapatkan *reward* pernah dengan kategori perilaku K3 kurang baik yaitu 14 responden (63,6%), hal ini disebabkan bahwa pemberian *reward* dapat ditingkatkan lagi dengan tujuan dapat meningkatkan perilaku K3 yang selamat dalam menjalankan pekerjaan ditempat kerja. Sebagian besar pekerja dapat meningkatkan frekuensi perilaku K3 yang aman atau dapat membentuk perilaku K3 lebih dari yang dibutuhkan oleh pekerja (18).

Berdasarkan uraian tersebut pelaksanaan pemberian penghargaan (*reward*) jika dilakukan secara tepat maka akan memotivasi pekerja untuk bekerja secara aman. Pada dasarnya *reward* sangat dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, seorang pemimpin tidak akan berhasil memotivasi karyawannya jika system *reward* tidak diterapkan dengan baik. Menurut Michell Suharli, yang berpendapat dalam bukunya bahwa seorang pemimpin tidak akan berhasil memotivasi karyawannya jika system pemberian *reward* tidak diterapkan dengan baik dan jika karyawannya tersebut tidak dapat menerima atau menghendaki bentuk *reward* yang diberikan oleh perusahaan (19).

Hasil ini diperkuat oleh hasil temuan penelitian sebelumnya, yang memiliki nilai $p - value = 0,912 (>0,05)$. Berdasarkan uji statistik, tidak ada hubungan antara *positive reinforcement* dalam bentuk *reward* dengan *safe behavior* atau perilaku K3 di PT. Indonesia Power UP Semarang (18).

Hasil ini dipertegas oleh hasil temuan penelitian sebelumnya, yang menghasilkan nilai $p - value = 0,689 (>0,05)$. Berdasarkan uji statistik, tidak ada hubungan antara *Reward* dengan perilaku K3 pada tenaga kerja di PT.X (20).

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Cameron dan Piecre dalam Maureen dan Carol, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pada kinerja bila suatu kelompok diberikan *reward*. Sedangkan menurut temuan Tang dan Hall dalam Maureen dan Carol, jika *reward* diberikan maka akan berdampak negatif. Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa program modifikasi perilaku jarang berhasil mengubah sikap atau

bahkan perilaku. Ketika *reward* tidak lagi diberikan, orang cenderung kembali ke perilaku mereka sebelumnya (21).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pekerja kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan K3 yang dilakukan PT PLN (Persero) ULP Woha tergolong memadai dengan persentase sebesar 93,7%. Pengawasan K3 yang dilakukan PT PLN (Persero) ULP Woha tergolong baik dengan persentase sebesar 68,3%. Pemberian *reward* (penghargaan) pada pekerja PT PLN (Persero) ULP Woha tergolong pernah (kuat) dengan persentase sebesar 34,9% dan Perilaku K3 pekerja PT PLN (Persero) ULP Woha tergolong baik dengan persentase sebesar 46,0%. Kemudian Tidak ada hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku K3 pada pekerja kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha dengan nilai $p - value = 0,118$. Ada hubungan antara pengawasan K3 dengan perilaku K3 pada pekerja kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha dengan nilai $p - value = 0,001$ dan Tidak ada hubungan antara *reward* (penghargaan) dengan perilaku K3 pada pekerja kelistrikan di PT PLN (Persero) ULP Woha dengan nilai $p - value = 0,259$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prabawati Z. Analisis Kepatuhan Pekerja Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Proyek Light Rail Transit Jakarta (LRTJ) PT. X. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binawan Jakarta; 2018.
2. Yahya MI, Sucita IK. Budaya K3 Pada Proyek Apartemen Royal Sentul Park. Semin Nas Tek Sipil Politek Negeri Jakarta Pros Online. 2020;
3. BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia Masih Tinggi. 2019.
4. Heinrich H. Industrial Accident Prevention. New York: Mc Graw HillBook Company; 1980.
5. Jaya IMM, Mahendra ND. Buku Ajar Promosi Kesehatan_Program Studi Diploma Tiga Keperawatan. Indonesia: Adeventus MRL Universitas Kristen Indonesia; 2019.
6. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta; 2018.
7. Hasibuan A, Purba, B., Marzuki I, Mahyuddin M, Sianturi E, Armus R, Jamaludin J. Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tek Keselam dan Kesehat Kerja. 2020;
8. L Green. Health Promotion Planning, An Educational and Environmental Approach, Second Edi. Mayfield Publishing Company; 2005.
9. Notoatmodjo S. Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
10. Abdallah EA, Fanelli MF, Souza, e Silva V, Machado Netto MC, Gasparini Junior JL, Araújo D V., et al. MRP1 Expression in CTCs Confers Resistance to Irinotecan- Based Chemotherapy in Metastatic Colorectal Cancer. Int J Cancer. 2017;139(4):890–8.
11. Ninggrat LAA. Hubungan Motivasi Kerja, Pelatihan K3, dan Dukungan Manajemen Dengan Perilaku K3 pada Karyawan PT. Sadhana Arifnusa Lombok. Skripsi. Universitas Ahmad Dahlan; 2021.
12. Alfidyani KS, Lestantyo D, Wahyuni I. Hubungan Pelatihan K3, Penggunaan APD,

- Pemasangan Safety Sign, Dan Penerapan Sop Dengan Terjadinya Risiko Kecelakaan Kerja (Studi Pada Industri Garmen Kota Semarang). *J Kesehat Masy.* 2020;8(4):478–83.
13. Fassa F, Rostiyanti S. Pengaruh Pelatihan K3 Terhadap Perilaku Tenaga Kerja Konstruksi dalam Bekerja Secara Aman di Proyek. *Archit Innov.* 2020;4(1):1–14.
 14. Jumanto J, Nasution AP. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. *BENING.* 2017;4(2).
 15. Larasatie A, Fauziah M, Dihartawan D, Herdiansyah D, Ernyasih E. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi PT. X. *Environ Occup Heal Saf J.* 2022;2(2):133–46.
 16. Prawirohardjo S. Ilmu Kebidanan: Cetakan Keempat. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo; 2005.
 17. Setiarsih Y, Setyaningsih Y, Widjasena B. Hubungan Karakteristik Pekerja, Promosi K3, dan Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) Dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Mechanical Maintenance. *J Kesehat Masy.* 2017;5(5):424–33.
 18. Fara RAZ, Kurniawan B, Wahyuni I. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Safe Behavior pada Pekerja Rekanan Bagian Sipil di PT. Indonesia Power Up Semarang. *J Kesehat Masy.* 2017;5(5):318–26.
 19. Suharli MJJ. *Habit: Delapan Kebiasaan yang Akan Mengubah Nasib Anda.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2009.
 20. Putri RW, Martiana T. Hubungan Reward dan Punishment dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam Menjalankan Program STOP. *Indones J Occup Saf Heal.* 2018;7(2):172–80.
 21. Ambrose, L M, T C. *Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1900s.* 1999.