

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINDAKAN
TIDAK AMAN PADA PEKERJA LAPANGAN PT. TELKOM
CABANG SIDIKALANG KABUPATEN DAIRI
TAHUN 2014**

Feddy Roni Philip Saragih, Halinda Sari Lubis², Lina Tarigan³

¹Program Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

^{2,3}Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sumatera Utara, Medan, 20155, Indonesia
email: feddyphilips@gmail.com

Abstract

Occupational accidents are generally caused by two factors that occur in the workplace. The factors that cause accidents include unsafe action and unsafe condition. Estimated that 80% accidents are caused by unsafe action of workers as a problem often faced by firm.

This study aims to determine the factors associated with unsafe action on Field Workers of PT. Telkom Cabang Sidikalang Kabupaten Dairi in 2014.

The study was an analytic study which using cross sectional study design which use sampling method by total sampling with a sample size 25 people. Data were analyzed using bivariate chi-square tes. The result of this study showed that of the six independent variables under study, there are four variables that have relationship with the dependent variable, namely: age ($p = 0,032$), years of service ($p = 0,015$), employee status ($p = 0,012$, and knowledge ($p = 0,032$).

This study suggested to the campany that works aged ≥ 28 years given a retraining and routine briefing of safety action , more attention to workers who are not permanent employee status and who has a new working period (<5 years) in efektifive supervision, providing educations and training for workersto make them knowledge well.

Key Word : The Factors Associated, Unsafe Action

Pendahuluan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja yang ruang lingkungannya telah berkembang sampai kepada keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional. (Depnakertrans RI, 2009).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) harus dilaksanakan secara konsisten. Tidak satupun produk peraturan perundangan yang ada di Indonesia tidak bersumber dari hukum dasar tertinggi yaitu Undang-undang Dasar (UUD) 1945 sebagai sumber hukum dari segala hukum. Sumber hukum peraturan perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berlandaskan pada pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 yang dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 86 menyatakan bahwa pengusaha wajib melindungi pekerja dan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 14 mengenai kewajiban pengurus untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti, bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan (Suma'mur, 1996).

Suatu kecelakaan tidak dapat terjadi dikarenakan oleh suatu penyebab, biasanya disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berhubungan atau kombinasi dari berbagai faktor pendahulu (ILO: 1989). Pekerja tidak akan celaka dengan sendirinya melainkan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti: kondisi kerja yang tidak aman, bekerja pada lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, bekerja tanpa petunjuk kerja atau Standar Operasional Prosedur (SOP), bekerja tanpa Alat Pelindung Diri (APD) dan sebagainya. Setidaknya kecelakaan kerja itu dapat terjadi akibat adanya kelemahan dari 3 faktor utama, yaitu: peralatan teknis, lingkungan pekerjaan, dan pekerja yang bersangkutan. (Syaaf, 2008)

Heinrich (1980) dalam Suma'mur (1987) menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi secara umum disebabkan oleh 2 hal pokok yaitu tindakan tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe conditions*). Heinrich (1980) memperkirakan bahwa 85% kecelakaan kerja terjadi adalah kontribusi dari perilaku kerja yang tidak aman. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku manusia yaitu tindakan tidak aman merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan.

PT. Telkom Cabang Dairi adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Perusahaan ini memiliki pekerja yang bekerja di bagian teknisi lapangan dengan proses kerja memasang jaringan (*network installation*), perbaikan jaringan (*network improvements*), dan pemeliharaan jaringan (*network maintenance*). Pekerjaan teknisi lapangan meliputi penggalian tanah untuk memasang kabel tanam (*Fiber Optic*), memanjat tiang jaringan, mengangkat tiang jaringan, dan aktivitas kerja lainnya.

Para pekerja berpotensi terhadap kemungkinan terjadinya kasus kecelakaan kerja. Kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan tewasnya pekerja teknisi lapangan dilaporkan terjadi di kota Medan yang dimuat dalam Koran Posmetro Medan Online pada tanggal 3 Oktober 2013. Kamis (3/10) pukul 10.00 WIB dilaporkan kasus kecelakaan pada tiga pekerja teknisi lapangan PT Telkom disebabkan oleh kesetrum arus listrik. Satu orang tewas di tempat pada saat mencabut tiang telepon. Kasus ini terjadi disaat pekerja tidak menyadari tiang telepon telah mencapai kabel listrik Jaringan Tegangan menengah (JTM), Kasus ini terjadi di daerah Jl. Willem Iskandar/Pancing Desa Medan Estate, Kec. Percut Seituan tepatnya di depan Yayasan Islamic Center.

Berdasarkan informasi data kecelakaan kerja yang diperoleh, terdapat 10 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 di PT. Telkom Cabang Dairi. Pada tahun 2011 terdapat 5 kasus, tahun 2012 terdapat 3 kasus, dan pada tahun 2013 terdapat 2 kasus kecelakaan kerja.

Kasus kecelakaan kerja yang terjadi mengakibatkan cedera ringan sampai dengan cedera berat. Contoh kasus kecelakaan kerja yang terjadi adalah seperti tersengat arus listrik, terjatuh dari ketinggian saat memanjat ataupun memperbaiki kabel, tertusuk kabel, dan tergelincir atau terpeleset saat menggali tanah untuk memasang kabel tanam.

Menurut informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan, kasus kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor manusia atau pekerja yang tidak aman seperti kurang hati-hati saat bekerja, melaksanakan pekerjaan diluar Standar Operasional prosedur (SOP) dan ketidakseriusan saat bekerja.

Pihak manajemen perusahaan telah melakukan upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) khususnya bagi para pekerja bagian teknisi lapangan seperti pengawasan, pelatihan, peraturan (kebijakan), penyediaan Alat pelindung Diri (APD), Standar Operasional Prosedur (SOP), dll.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, tampak tindakan para pekerja bagian teknisi lapangan yang tidak aman seperti tidak memakai Alat pelindung Diri (APD) lengkap, posisi tangga panjat tidak dalam posisi yang sesuai, kondisi tiang yang dekat dengan tiang listrik. Hal ini dapat berpotensi terhadap terjadinya kecelakaan kerja yang dapat berakibat fatal, mulai dari kecacatan hingga kematian.

Perumusan masalah

Apa sajakah yang menjadi faktor-faktor yang berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman Pada Pekerja Lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang Kabupaten Dairi Tahun 2014.

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman seperti umur, tingkat pendidikan, masa kerja, status karyawan, pengetahuan, Pengawasan, dan Pelatihan Pada Pekerja Teknisi Lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan untuk pekerja di *bagian teknisi lapangan* agar lebih memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja di dalam melakukan pekerjaannya.
2. Sebagai masukan bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan program K3 dengan lebih baik lagi untuk peningkatan produktivitas pekerja melalui aspek keselamatan dan kesehatan kerja khususnya bagian teknisi lapangan.
3. Sebagai bahan referensi untuk penulis lain yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat analitik dengan rancangan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman pada pekerja lapangan di PT. Telkom Cabang Sidikalang. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Juli - September 2014. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja pekerja lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang tahun 2014 yaitu sebanyak 25 orang.

Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara kepada pekerja lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun dengan modifikasi dari kuesioner penelitian terdahulu.

Data Sekunder diperoleh langsung dari Manajemen PT. Telkom Cabang Sidikalang meliputi data kecelakaan kerja, data profil perusahaan, data jumlah pekerja lapangan, dan data mengenai pengawasan, pelatihan, peraturan perusahaan, beban kerja dan SOP yang diterapkan pada pekerja lapangan.

Teknis penilaian untuk kuesioner kinerja dilakukan berdasarkan skor yang diperoleh

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Kelompok Umur pada Pekerja Lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang Tahun 2014

Karakteristik Responden	Jumlah	
	f	%
Umur		
<28 tahun	18	72,0
≥28 tahun	7	28,0
Total	25	100
Pendidikan terakhir		
SMP	1	4,0
SMA	16	46,0
Diploma	4	16,0
S1	4	16,0
Total	25	100
Status Karyawan		
Karyawan Waktu Tertentu (KWT)	16	64,0
Karyawan Tetap	9	36,0
Total	25	100
Masa Kerja		
<5 tahun	19	76,0
≥5 tahun	6	24,0
Total	25	100
Pengetahuan		
Tidak Baik	18	72,0
Baik	7	28,0
Total	25	100
Pengawasan		
Tidak Ada	8	32,0
Ada	17	68,0
Total	25	100
Pelatihan		
Tidak Ada	8	32,0
Ada	17	68,0
Total	25	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 25 sampel mayoritas terdapat 18 orang (72%) karyawan berusia <28 tahun. Dilihat dari pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 16 orang (46%) berpendidikan SMA. Berdasarkan status karyawan menunjukkan mayoritas pekerja merupakan Karyawan Waktu Tertentu (KWT) sebanyak 19 orang (64%). Berdasarkan masa kerja, ada 28 orang (76%) yang bekerja <5 tahun. Berdasarkan pengawasan menunjukkan bahwa 17 orang (68%) menyatakan ada pengawasan. Berdasarkan pelatihan menunjukkan bahwa 17 orang (68%) menyatakan ada pelatihan.

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Tindakan Tidak Aman Pada Pekerja Lapangan PT. Telkom Cabang Sidikalang Tahun 2014

Perilaku Aman	Jumlah	
	f	%
Tidak aman	19	76,0
aman	6	24,0
Total	25	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan mayoritas responden yang melakukan tindakan tidak aman sebanyak 19 orang (76%).

Tabel 3. Hubungan Variabel Independen (Umur, Pendidikan, Status Karyawan, Masa Kerja, Pengetahuan, Pengawasan, Dan Pelatihan) Dengan Tindakan Tidak Aman

Variabel Independen	Perilaku Aman				Jumlah		p value
	Tidak Aman		Aman		N	%	
	n	%	n	%			
Umur							
<28 tahun	16	88,9	2	11,1	18	100	0,032
≥28 tahun	3	42,9	4	57,1	7	100	
Pendidikan Akhir							
SMP	1	100,0	0	0,0	1	100	0,313
SMA	14	87,5	2	12,5	16	100	
Diploma	2	50,0	2	50,0	4	100	
S1	2	50,0	2	50,0	4	100	
Status Karyawan							
Karyawan Waktu Tertentu	15	93,8	1	6,3	16	100	0,012
Karyawan Tetap	4	44,4	5	55,6	9	100	
Masa Kerja							
< 5 tahun	17	89,5	2	10,5	19	100	0,015
≥ 5 tahun	2	33,3	4	66,7	6	100	
Pengetahuan							
Tidak Baik	16	88,9	2	11,1	18	100	0,032
Baik	3	42,9	4	57,1	7	100	
Pengawasan							
Tidak Ada	8	100,0	0	0,0	8	100	0,129
Ada	11	64,7	6	35,3	17	100	
Pelatihan							
Tidak Ada	7	87,5	1	12,5	8	100	0,624
Ada	12	70,6	5	29,4	17	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas para responden berumur <28 tahun sebanyak 18 orang (72%) dari 25 orang jumlah pekerja keseluruhan. Berdasarkan analisis bivariat diperoleh mayoritas responden yang berumur <28 tahun dengan tindakan tidak aman sebanyak 16 orang (88,9%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 2 orang (11,1%), dan responden yang berumur ≥28 tahun dengan tindakan tidak aman sebanyak 3 orang (42,9%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 4 orang

(57,1%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $\rho = 0,032$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara umur dengan tindakan tidak aman.

Faktor umur mempunyai hubungan langsung dengan logika berpikir dan pengetahuan seseorang. Semakin matang usia seseorang, biasanya cenderung bertambah pengetahuan dan tingkat kecerdasannya. Kemampuan mengendalikan emosi psikisnya dapat mengurangi terjadinya kecelakaan (Cece, 2005). Umur bila dikaitkan dengan kedewasaan psikologis seseorang walaupun belum pasti bertambahnya usia akan bertambah pula kedewasaannya. Namun umumnya dengan bertambahnya usia akan semakin rasional, makin mampu mengendalikan emosi dan makin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang membahayakan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Shiddiq (2013) yang berjudul "Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV Pt. Semen Tonasa Year Tahun 2013" yaitu hasil penelitian melalui uji *Chi Square* menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara umur dengan perilaku aman dengan nilai $p = 0,011$.

Pada variabel pendidikan responden yang berpendidikan SMP dengan tindakan tidak aman sebanyak 1 orang (100%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 0 orang (0%). Responden yang berpendidikan SMA dengan tindakan tidak aman sebanyak 14 orang (87,5%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 2 orang (12,5%). Responden yang berpendidikan Diploma dengan tindakan tidak aman sebanyak 2 orang (50%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 2 orang (50%). Responden yang berpendidikan SI dengan tindakan tidak aman sebanyak 2 orang (50%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 2 orang (50%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $\rho = 0,313$ ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan terakhir dengan tindakan tidak aman.

Menurut Green dalam Notoadmojo (2003), tingkat pendidikan merupakan faktor predisposisi seseorang berperilaku.

Pendidikan merupakan faktor yang mendasar untuk memotivasi terhadap perilaku atau memberikan referensi pribadi dalam pengalaman belajar seseorang. Jadi tingkat pendidikan seseorang menentukan luasnya pengetahuan serta bagaimana seseorang tersebut bersikap dan berperilaku. Seseorang yang berpendidikan rendah akan susah untuk menyerap suatu inovasi baru sehingga akan mempersulit dalam mencapai perubahan seperti yang diharapkan. Dalam hal ini pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal yang diperoleh di sekolah.

Berdasarkan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa lebih tinggi tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk lebih baik dan lebih bijak dalam bertindak. Namun hasil tabel dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan terakhir dengan tindakan tidak aman. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh pendidikan yang telah diperoleh oleh pekerja di sekolah formal masih belum banyak membahas mengenai K3.

Pada variabel status karyawan Berdasarkan analisis bivariat diperoleh responden berstatus Karyawan Waktu Tertentu (KWT) dengan tindakan tidak aman sebanyak 1 orang (100%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 0 orang (0%). Responden berstatus karyawan tetap dengan tindakan tidak aman sebanyak 2 orang (33,3%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 4 orang (66,7%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $\rho = 0,012$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara status karyawan dengan tindakan tidak aman.

Karyawan dengan status KWT bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diwujudkan dalam ikatan kontrak kerja dimana rata-rata mereka terikat kontrak mulai dari 1-5 tahun. Karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap bekerja sejak ia ditetapkan sebagai karyawan pada waktu tertentu hingga mencapai masa pensiun yaitu pada umur 60 tahun.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan tetap memiliki masa kerja serta pengalaman kerja yang lebih lama dibandingkan dengan Karyawan Waktu

Tertentu (KWT). Para karyawan tetap akan lebih lama berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga memiliki pengalaman kerja yang lambat laun akan memberikan pemahaman bagi mereka terhadap faktor-faktor bahaya di lingkungan kerja. Pemahaman akan lingkungan kerja tersebut akan membantu pekerja untuk berperilaku kerja yang aman. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas para KWT melakukan tindakan tidak aman (93,8%) dan karyawan tetap ada 4 orang yang melakukan tindakan tidak aman (44,4%).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa mayoritas para responden bekerja dalam masa kerja < 5 tahun sebanyak 19 orang (76%) dari 25 orang jumlah pekerja keseluruhan. Berdasarkan analisis bivariat diperoleh responden yang bekerja <5 tahun dengan tindakan tidak aman sebanyak 17 orang (89,5%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 2 orang (10,5%), dan responden yang berumur ≥ 25 tahun dengan tindakan tidak aman sebanyak 2 orang (33,3%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 4 orang (66,7%). Artinya, mayoritas yang melakukan tindakan tidak aman adalah pekerja dengan masa kerja <5 tahun. Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $p = 0,015$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tindakan tidak aman.

Karyawan baru memerlukan perhatian lebih, pelatihan, pengawasan, dan bimbingan daripada karyawan lama yang memiliki pengalaman. Segala sesuatu yang baru bagi mereka seperti, teman sekerja, alat-alat, fasilitas kerja, prosedur kerja, kebiasaan, dan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan serta lingkungan tempat kerja mereka. Mereka berusaha memberi kesan yang baik pada perusahaan dan atasan dengan melakukan pekerjaan dengan baik (Bird and Germain, 1990).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Shiddiq (2013) yang berjudul "Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV Pt. Semen Tonasa Year Tahun 2013" yaitu hasil penelitian melalui uji *Chi Square* menunjukkan ada hubungan yang bermakna

antara masa kerja dengan perilaku aman dengan nilai $p = 0,026$

Pada variabel pengetahuan, dapat dilihat bahwa mayoritas para responden memiliki pengetahuan tidak baik yaitu sebanyak 18 orang (72%) dari 25 orang jumlah pekerja keseluruhan. Berdasarkan analisis bivariat diperoleh responden yang memiliki pengetahuan tidak baik dengan tindakan tidak aman sebanyak 16 orang (88,9%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 2 orang (11,1%), dan responden yang memiliki pengetahuan baik dengan tindakan tidak aman sebanyak 3 orang (42,9%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 4 orang (57,1%). Artinya, tindakan tidak aman mayoritas dilakukan oleh pekerja yang memiliki pengetahuan tidak baik. Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $p = 0,032$ ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan tindakan tidak aman.

Saat melakukan wawancara di lapangan, responden yang memiliki pengetahuan tidak baik seluruhnya masih salah pemahaman mengenai K3 yang ditanyakan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Shiddiq (2013) yang berjudul "Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV Pt. Semen Tonasa Year Tahun 2013" yaitu hasil penelitian melalui uji *Chi Square* menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan perilaku aman dengan nilai $p = 0,025$.

Green (1980) dalam penelitian Shiddiq (2013) menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku, tetapi pengetahuan sangat penting diberikan sebelum individu melakukan suatu tindakan. Tindakan akan sesuai dengan pengetahuan apabila individu menerima isyarat yang cukup kuat untuk memotivasi dia bertindak sesuai dengan pengetahuannya.

Pada variabel pengawasan diperoleh responden yang menyatakan tidak ada pengawasan dengan tindakan tidak aman sebanyak 8 orang (100%) dan tidak ada yang melakukan tindakan aman. (0%), dan responden yang menyatakan ada pengawasan

dengan tindakan tidak aman sebanyak 11 orang (64,7%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 6 orang (35,3%). Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $\rho = 0,129$ ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan tindakan tidak aman.

Jika ditinjau ada atau tidaknya pengawasan dengan status karyawan diperoleh bahwa yang menyatakan tidak ada pengawasan sebanyak 8 orang seluruhnya adalah KWT, dan 8 orang KWT menyatakan ada, serta 9 orang karyawan tetap menyatakan ada. Responden yang menyatakan ada pengawasan yaitu 17 orang, juga ada yang melakukan tindakan tidak aman sebanyak 6 orang (35,3%). Oleh sebab itu, tidak menjamin bahwa adanya pengawasan maka tindakan pekerja selalu aman. Namun, hal tersebut bukan berarti pengawasan tidak diperlukan untuk mengubah perilaku pekerja, justru sebaliknya pelaksanaan pengawasan yang rutin akan mendorong motivasi pekerja untuk berperilaku aman. Secara teoritis, adanya pengawasan justru mengingatkan pekerja untuk selalu bekerja dengan baik, benar, memakai APD dan berperilaku aman.

Pengawasan di PT. Telkom dilaksanakan secara harian oleh seorang petugas pengawas lapangan dan pengawas bulanan sebanyak satu kali oleh supervisor berdasarkan ketetapan manajemen yang akan dibuat pelaporan pengawasannya. Setelah dilakukan penelitian, fakta yang diperoleh saat penelitian adalah pengawasan masih belum rutin baik pengawasan harian dan bulanan.

Fakta yang diperoleh peneliti di lapangan adalah ternyata pengawasan belum rutin dilaksanakan, namun pelaporannya selalu dikatakan rutin. Pengawasan yang dilakukan juga metodenya tidak tepat atau dengan kata lain belum efektif karena pengawasan tersebut masih cenderung masih melihat hubungan kekeluargaan dan dianggap mandiri tanpa perlu diawasi pekerjaannya. Pengawasan tersebut seharusnya dijalankan secara profesional secara rutin dan jika ada tindakan pekerja yang tidak sesuai agar diberi teguran tanpa memandang hubungan kekeluargaan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hellyanti (2012) yang berjudul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman di Departemen *Unlity and Operation*, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills, Tahun 2009" yaitu hasil penelitian melalui uji *Chi Square* menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan tindakan tidak aman dengan nilai $p = 0,287$.

Pada variabel pelatihan diperoleh responden yang tidak mendapatkan pelatihan mayoritas para responden yang menyatakan adanya pelatihan yaitu sebanyak 18 orang (68%) dari 25 orang jumlah pekerja keseluruhan.

Berdasarkan analisis bivariat diperoleh responden yang tidak mendapatkan pelatihan yang melakukan tindakan tidak aman sebanyak 7 orang (87,5%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 1 orang (12,5%), dan responden yang mendapatkan pelatihan yang melakukan tindakan tidak aman sebanyak 12 orang (70,6%) dan terhadap tindakan aman sebanyak 5 orang (29,4%). Jika ditinjau ada atau tidaknya pelatihan dengan status karyawan diperoleh bahwa 6 orang KWT yang menyatakan tidak ada pelatihan dan 10 orang menyatakan ada, karyawan tetap menyatakan tidak ada pelatihan sebanyak 2 orang dan ada pelatihan sebanyak 7 orang. Berdasarkan uji *chi square* yang dilakukan, diperoleh nilai $\rho = 0,624$ ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan tindakan tidak aman.

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut, dapat dilihat bahwa pekerja yang mendapatkan pelatihan mayoritas melakukan tindakan tidak aman, yaitu 12 orang dari 17 pekerja yang mendapatkan pelatihan. Pelatihan yang telah didapat oleh pekerja belum tentu menjadi faktor pendorong mereka untuk melakukan tindakan aman apabila tidak diaplikasikan di lapangan. Namun, bukan berarti pelatihan tidak diperlukan untuk mendorong pekerja dalam bertindak aman. Hal tersebut dikarenakan pelatihan atau training adalah salah satu bentuk proses pendidikan, dengan melalui training sasaran belajar pendidikan akan memperoleh pengalaman-pengalaman belajar yang

akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku mereka (Notoadmojo,1989).

Pada dasarnya pelatihan merupakan program wajib yang diberikan kepada setiap karyawan baru berdasarkan peraturan perusahaan yang berlaku. Pelatihan yang diberikan adalah pelatihan instruksi kerja. Perekrutan karyawan baru dilakukan dengan membuka lowongan penerimaan karyawan tetap oleh PT.Telkom dan melalui perekrutan POJ (Petugas Operasional Jaringan) yang merupakan mitra perusahaan PT.Telkom. POJ Kopegtel (Petugas Operasional Jaringan Koperasi Pegawai Telkom) adalah mitra yang menyalurkan jasa tenaga kerja. Dalam hal ini PT.Telkom merekrut karyawan tambahan melalui yang selanjutnya disebut dengan Karyawan Waktu Tertentu (KWT).

Saat melakukan wawancara langsung dengan pekerja untuk menanyakan pelatihan, ada pekerja yang menyatakan tidak mendapatkan pelatihan. Ternyata mayoritas yang tidak mendapatkan pelatihan adalah Karyawan Waktu Tertentu (KWT) yang merupakan mitra POJ Kopegtel. KWT seharusnya menjadi kewajiban perusahaan mitra untuk dibina, dilatih, dan dikembangkan dalam melakukan pekerjaan. Mitra perusahaan tersebut tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelatihan kepada KWT. Pendapat pekerja KWT bahwa seluruh KWT yang akan dipekerjakan di cabang PT.Telkom Sidikalang seharusnya dikarantina dan mendapat pelatihan selama beberapa hari. Pelatihan ini seharusnya diberikan oleh *trainer* yang berkompeten serta profesional. Pelatihan seharusnya dilakukan dengan memberikan pemahaman materi hingga pelaksanaan simulasi kerja.

Program pelatihan tidak selalu dijalankan perusahaan mitra. POJ Kopegtel menyerahkan pelatihan kepada PT.Telkom untuk bekerja langsung di lapangan. Pekerja lama dan pekerja baru disatukan untuk mengetahui pekerjaan dibawah arahan supervisor. Hal inilah menjadi alasan pekerja tidak mendapatkan pelatihan langsung.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Pratiwi (2012) yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi

Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) pada Pekerja di PT X tahun 2011" yaitu hasil penelitian melalui uji *Chi Square* menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan perilaku aman dengan nilai $p = 0,433$.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Ada hubungan antara umur, masa kerja, status karyawan dan pengetahuan dengan tindakan tidak aman.
2. Tidak ada hubungan antara pendidikan, pengawasan dan pelatihan dengan tindakan tidak aman.

Saran

1. Pekerja yang berumur ≥ 28 khususnya diatas 45 tahun karena mayoritas bertindak tidak aman sebaiknya perlu diberikan pelatihan ulang dan diberikan pengetahuan atau arahan K3 untuk mengendalikan tindakan tidak aman tersebut dan yang berumur < 28 tahun lebih distimulasi atau diarahkan untuk melakukan tindakan aman.
2. Pekerja yang memiliki masa kerja < 5 dan ≥ 5 tahun harus selalu diperhatikan dengan pengawasan yang efektif tanpa melihat hubungan kekeluargaan dijalankan secara profesional agar perilaku tidak aman dapat terkendali.
3. Pekerja dengan status karyawan tetap dan tidak tetap (KWT) harus selalu diperhatikan lewat pengawasan yang efektif dan diberi pelatihan baik oleh PT Telkom maupun perusahaan mitra agar perilaku tidak aman dapat terkendali.
4. Pengetahuan K3 yang tidak baik pada pekerja sebaiknya diatasi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan baik kepada pekerja baru dan pekerja lama dan diberikan penyegaran mengenai pengetahuan K3 oleh pihak perusahaan dalam suatu periode yang rutin seperti saat sebelum memulai aktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2009. **Manajemen Penelitian**. Cetakan Kesepuluh. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Erlina. 2011. **Metodologi Penelitian**. Medan: USU Press.
- Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 26 Desember 2013. (<http://www.jamsostek.co.id>).
- Jenis Tegangan Menengah (JTM) Perusahaan Listrik Negara (PT. PLN). 26 Desember 2013. (<http://www.pln.go.id>).
- Notoadmojo, S. 2003. **Pendidikan dan Perilaku Kesehatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2005. **Metode Penelitian Kesehatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, A. 2012. **Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja di PT X Tahun 2011**. Skripsi, Depok: FKM UI.
- Posmetro Medan Online. 5 Oktober 2013. (<http://www.posmetro-medan.com/>).
- Ramli, S. 2010. **Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001**. Dian Rakyat, Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. **Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Riduan, W. 2009. **Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rijanto, B. 2010. **Pedoman Praktis K3L**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Santoso, G. 2004. **Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Shiddiq, S. 2013. **Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013**. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makasar.
- Siagian, S. 1987. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta: Bina Aksara.
- Singarimbun, M. 1987. **Metode Penelitian Survei**. Yogyakarta: LP3S.
- Sofyandi, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaaf, 2008. **Analisis Perilaku berisiko di PT. X Jakarta**. Skripsi. Depok : FKM UI.
- Suma'mur, 1987. **Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan**. PT Saksama: Jakarta.
- _____, 2009. **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)**. CV Sagung Seto. Jakarta.
- Utommi, S. 2007. **Gambaran Tingkat Kepatuhan Pekerja Dalam Mengikuti Prosedur Operasi pada Pekerja Operator Dump Truck di PT. Kaltim Primacool tahun 2007**. Skripsi, Depok: FKM UI.
- Winarsunu, T. 2008. **Psikologi Keselamatan Kerja**. Malang : UMM Press.