

**HUBUNGAN PERAN PENGAWAS DAN *SAFETY INDUCTION* DENGAN  
PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA  
TENAGA KERJA PT. REA KALTIM PLANTATIONS  
KUTAI KARTANEGARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Serjana Kesehatan Masyarakat



**DIAJUKAN OLEH**

**BOY PUTRA ANGGARA PRASETYO**

**(11.113082.4.0112)**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH  
SAMARINDA**

**2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**HUBUNGAN PERAN SUPERVISI DAN SAFETY INDUCTION DENGAN**  
**PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA**  
**TENAGA KERJA PT. REA KALTIM PLANTATIONS**  
**KUTAI KARTANEGARA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

**DISUSUN OLEH:**

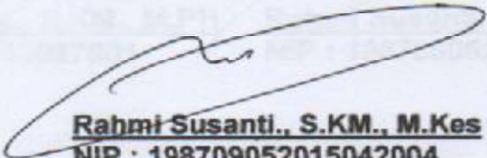
**BOY PUTRA ANGGARA PRASETYO**

**1111308240112**

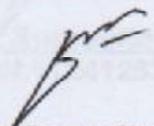
**Disetujui untuk Diujikan**

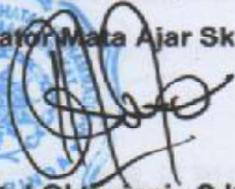
**Pada tanggal, 6 April 2016**

**Pembimbing I**

  
**Rahmi Susanti., S.KM., M.Kes**  
**NIP : 198709052015042004**

**Pembimbing II**

  
**Drs. Suprayitno, M.kes**  
**NIDN : 1124126301**

**Mengetahui,**  
**Koordinator Mata Ajar Skripsi**  
  
**Lisa Wahidatul Oktaviani., S.KM., MPH**  
**NIDN. 1108108701**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN PERAN SUPERVISI DAN SAFETY INDUCTION DENGAN  
PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA  
TENAGA KERJA PT. REA KALTIM PLANTATIONS  
KUTAI KARTANEGARA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

**DI SUSUN OLEH:**

**BOY PUTRA ANGGARA PRASETYO**

**1111308240112**

**Diseminarkan dan Diujikan**

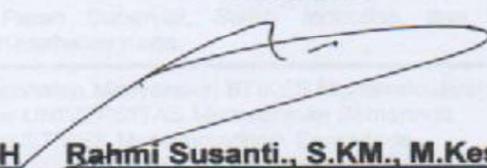
**Pada tanggal, 6 April 2016**

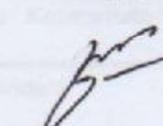
**Penguji I**

**Penguji II**

**Penguji III**

  
**Sri Sunarti., S.KM., M.PH**  
**NIDN. 11115037801**

  
**Rahmi Susanti., S.KM., M.Kes**  
**NIP : 198709052015042004**

  
**Drs. Suprayitno, M.Kes**  
**NIDN.1124126301**

**Mengetahui,  
Ketua  
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat**



**Sri Sunarti., S.KM, M.PH**  
**NIDN.11115037801**

## Hubungan Peran Supervisi dan *Safety Induction* dengan Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja PT. REA KALTIM Plantations Kutai Kartanegara

Boy Putra Anggara Prasetyo<sup>1</sup>, Rahmi Susanti<sup>2</sup>, Suprayitno<sup>3</sup>

### INTISARI

**Latar Belakang;** Angka kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2014 dibulan Januari sampai April mencapai 8900 kasus dan belum termasuk kecelakaan kerja yang tidak dilaporkan oleh perusahaan yang tidak mengikuti program Jamsostek. Berdasarkan rekapitulasi laporan kecelakaan kerja tahun 2014 dalam setiap bulan paling tidak sebanyak satu kali kecelakaan kerja terjadi pada PT. REA KALTIM Plantations di *Area Transport and Road*.

**Tujuan Penelitian;** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Peran Supervisi dan *Safety Induction* dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tenaga kerja PT. REA KALTIM Plantations.

**Metode;** Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan menggunakan desain *Cross Sectional* dan cara pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 97 tenaga kerja PT. REA KALTIM Plantations.

**Hasil Penelitian;** (1) Hasil analisis hubungan peran supervisi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja 0.044 ( $<0.05$ ) dengan koefisien kolerasi 0.205 yakni besar kolerasi lemah. (2) Hasil analisis hubungan *safety induction* dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja 0.007 ( $<0.05$ ) dengan koefisien kolerasi 0,271 yakni besar kolerasi lemah.

**Kesimpulan;** Terdapat hubungan antara peran supervisi dan *safety induction* terhadap perilaku keselamatan dan kesehatan kerja PT. REA KALTIM Plantations.

**Kata Kunci;** Peran Supervisi, *Safety Induction*, dan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda

<sup>2</sup>Dosen Pengajar UNIVERSITAS Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup>Dosen Pengajar STIKES Muhammadiyah Samarinda

***Relations Function of Supervision and Safety Induction with Occupational Safety and Health Behavior in Labor PT. REA KALTIM Plantations Kutai Kartanegera***

Boy Putra Anggara Prasetyo<sup>1</sup>, Rahmi Susanti<sup>2</sup>, Suprayitno<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*Background; Number of accidents in Indonesia in 2014, in January to April reached 8900 cases and does not include accidents that were not reported by companies that do not follow the Social Security program. Based on the recapitulation report workplace accidents in 2014 in every month at least as much as one work accident occurred at PT. REA KALTIM PLANTATIONS Area Transport and Road.*

*Objective; This study aims to determine the relationship Role of Supervision and Safety Induction with Occupational Safety and Health Behavior in labor PT. REA KALTIM PLANTATIONS.*

*Method; This research is an analytical study using cross sectional design and sampling technique using Convenience Sampling. The sample in this study is 97 workers of PT. REA KALTIM PLANTATIONS.*

*Results; (1) The results of the analysis of correlation functions of supervision of safety and health behaviors 0.044 (<0.05), with a correlation coefficient of 0.205 which is great correlation is weak. (2) The results of the analysis of safety induction relationship with occupational safety and health behaviors 0.007 (<0.05), with a correlation coefficient of 0.271 which is great correlation is weak.*

*Conclusion; There is a relationship between the role of supervisor and safety induction to the safety and health behaviors PT. REA KALTIM PLANTATIONS.*

*Keywords; Role of Supervision, Safety Induction, and Occupational Safety and Health Behavior.*

---

<sup>1</sup>Public Health Student Muhammadiyah STIKES Samarinda

<sup>2</sup>Lecturers UNIVERSITAS Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup>Lecturers STIKES Muhammadiyah Samarinda

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat, rahmat, taufik, dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul judul “Hubungan Peran Supervisi dan *Safety Induction* Dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Tenaga Kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara“.

Dalam penyusunan ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, oleh karna itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Gozali MH, M.Kes. Selaku Ketua Stikes Muhammadiyah Samarinda.
2. Ibu Sri Sunarti., S.KM., M.PH Selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat.
3. Ibu Rahmi Susanti, S.KM., M.Kes. selaku pembimbing I dan selaku penguji II.
4. Bapak Drs. Suprayitno, M.kes. selaku pembimbing II dan Sselaku penguji III.
5. Ibu Sri Sunarti., S.KM., M.PH selaku penguji I.
6. Ibu Lisa Oktaviani, S.KM., M.Ph Selaku Dosen Koordinator skripsi Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat.

7. Selaku Dosen dan Staf Pendidikan Pada Stikes Muhammadiyah Samarinda.
8. Seluruh Karyawan PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara, Departemen HRD, Departemen HSE, dan Departemen Transport and Road.
9. Serta teman-teman angkatan 2011 Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda.
10. Semua pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu pelaksanaan pembuatan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala ikhtiar kita senantiasa melimpahkan ridho-nya dan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Kritik dan saran yang membangun tetap penulis harapkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Samarinda, Maret 2016

Penulis,

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul</b>	
<b>Halaman Judul</b> .....	i
<b>Halaman Pernyataan Keaslian Penelitian</b> .....	ii
<b>Halaman Persetujuan</b> .....	iii
<b>Halaman pengesahan</b> .....	iv
<b>Intisari</b> .....	v
<b>Abstract</b> .....	vi
<b>Kata Pengantar</b> .....	vii
<b>Daftar Isi</b> .....	ix
<b>Daftar Tabel</b> .....	xv
<b>Daftar Gambar</b> .....	xvii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
1. Tujuan Umum .....	6
2. Tujuan Khusus.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Bagi Peneliti.....	7
2. Bagi Perusahaan .....	7

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Masyarakat Muhammadiyah Samarinda .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Telaah Pustaka .....	9
1. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	9
a. Budaya Keselamatan Kerja .....	11
b. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	18
(1) Tujuan Program K3 .....	20
(2) Manfaat Program K3 .....	21
(3) <i>Behavior Based Safety</i> (BBS) .....	22
(4) <i>Stop Work Authority</i> (SWA).....	23
2. Peran Supervisi .....	24
3. <i>Safety Induction</i> .....	26
B. Kerangka Teori.....	30
C. Kerangka Konsep.....	31
D. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	33
B. Populasi dan Sampel .....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
a. Besar Sampel.....	33

b. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
C. Waktu dan Tempat Penelitian .....	34
1. Waktu Penelitian .....	34
2. Tempat Penelitian.....	35
D. Definisi Operasional .....	35
E. Instrumen Penelitian .....	36
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
1. Uji Validitas .....	37
2. Uji Reabilitas.....	40
G. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Pengamatan (Observasi).....	42
2. Angket.....	42
H. Teknik Analisis Data.....	42
1. Pengolahan Data .....	42
a. <i>Editing</i> .....	42
b. <i>Conding</i> .....	43
c. <i>Entry data</i> .....	43
d. <i>Tabulating</i> .....	43
2. Analisa Data .....	43
a. Analisis Univariat.....	44
b. Analisis Bivariat .....	44
I. Jalannya Penelitian .....	45
1. Tahap Persiapan .....	45

2. Tahap Pelaksanaan .....	46
3. Tahap Penyelesaian .....	47
J. Etika Penelitian .....	47
1. Menghormati Harkat dan Martabat Manusia ( <i>respect for human dignity</i> ) .....	47
2. Menghormati Privasi dan Kerahasiaan Subjek Penelitian ( <i>respect for privacy and confidentiality</i> ).....	48
3. Keadilan dan Inklusivitas/Keterbukaan ( <i>respect for justice an incliveness</i> ) .....	48
4. Memperhitungkan Manfaat dan Kerugian Yang Ditimbulkan ( <i>balancing harms and benefits</i> ).....	49
K. Jadwal Penelitian .....	50

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	51
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	51
2. Karakteristik Responden.....	57
a. Jenis Kelamin .....	57
b. Usia .....	57
c. Pendidikan Terakhir.....	58
d. Masa Kerja .....	59
e. Status Pekerja .....	59
3. Analisis Data.....	60
a. Analisis Univariat.....	60

1) Variabel Peran Supervisi.....	60
2) Variabel <i>Safety Induction</i> .....	61
3) Variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	61
b. Analisis Bivariat .....	62
1) Peran Supervisi Terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara .....	62
2) <i>Safety Induction</i> Terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara .....	63
B. Pembahasan .....	64
1. Hubungan Peran Supervisi Terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara .....	64
2. Hubungan <i>Safety Induction</i> Terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara .....	71
C. Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	79
1. Bagi Peneliti.....	79

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat .....	80
3. Bagi PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 3.1	Definisi Operasional .....	35
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Waru Kaltim Plantations (WKP) Tahun 2015 .....	39
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Peran Supervisi Pada PT. Waru Kaltim Plantations (WKP) Tahun 2015.....	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas <i>Safety Induction</i> Pada PT. Waru Kaltim Plantations (WKP) Tahun 2015.....	40
Tabel 3.5	Hasil Reabilitas Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Peran Supervisi dan <i>Safety Induction</i> .....	41
Tabel 3.6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi .....	45
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian .....	50
Tabel 4.1	Daftar Estate/Mill/Departement .....	52
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Estate/Mill .....	53
Tabel 4.3	Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Tahun 2014 .....	54
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 ...	57
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Usia PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 .....	58

Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 .....	58
Tabel 4.7	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 ...	59
Tabel 4.8	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 ....	59
Tabel 4.9	Variabel Peran Supervisi PT. REA KALTIM Kutai PLANTATIONS Kartanegara Tahun 2015.....	60
Tabel 4.10	Variabel <i>Safety Induction</i> PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 .....	61
Tabel 4.11	Variabel Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara Tahun 2015 .....	61
Tabel 4.12	Hasil Output Spearman Rank Peran Supervisi Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	62
Tabel 4.13	Hasil Output Spearman Rank Peran <i>Safety Induction</i> Terhadap Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Total Safety Culture/Budaya Keselamatan .....	13
Gambar 2.2	Aspek internal dan eksternal yang dapat menentukan keberhasilan proses keselamatan.....	14
Gambar 2.3	Kerangka Teori Penelitian.....	31
Gambar 2.4	Kerangka Konsep Penelitian.....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat-Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas dan Angket Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Out Put Frekuensi dan Out Put Kolerasi
- Lampiran 4 Lembar Konsultasi
- Lampiran 5 Laporan Data Kecelakaan Kerja
- Lampiran 6 Dokumentasi

## DAFTAR SINGKATAN

K3	(Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
ILO	(International Labour Organization)
PAK	(Penyakit Akibat Kerja)
BBS	(Behavior Based Safety)
CPO	(Crude Palm Oil)
CPKO	(Crude Plam Kernel Oil)
PKS	(Pabrik Kelapa Sawit)
SWA	(Stop Work Authority)
SOP	(Standar Operasional Prosedur)
APD	(Alat Pelindung Diri)
PPE	(Personal Protective Equipment)
APAR	(Alat Pemadam Api Ringan)
PBS	(Perkebunan Besar Swasta)
CDM	(Cipta Davia Mandiri)
KMS	(Kutai Mitra Sejahtera)
CEO	(Chief Executive Officer)
CDC	(Career Development Center)
HRD	(Human Resources Development)
HSE	(Health Safety Envirotment)
SOM	(Satria Oil Mill)
COM	(Cakra Oil Mill)
POM	(Perdana Oil Mill)
ISPO	(Indonesian Sustainable Palm Oil)
TBS	(Tandan Buah Segar)
SYB	(Sasana Yudha Bhaktii)

PBJ	(Persada Bangun Jaya/Putra Bongan Jaya)
ROA	(Retrun On Assets)
GA	(General Assembly)

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, satu pekerja meninggal dunia setiap detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya (2012) ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahun. Dari jumlah ini, 345.000 orang mengalami kecelakaan fatal. Disamping itu, setiap tahun ada 270 juta pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kerja (ILO, 2013).

Di Indonesia tingkat kecelakaan kerja dan berbagai ancaman Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih cukup tinggi. Berdasarkan data PT. Jamsostek menyebutkan pada tahun 2007 terjadi 83.741 kasus kecelakaan kerja, pada tahun 2008 terjadi 94.736 kasus kecelakaan kerja, terus meningkat pada tahun 2009 menjadi 96.314 kasus kecelakaan kerja, serta pada tahun 2010 menjadi 98.771 kasus kecelakaan kerja, pada tahun 2011 kecelakaan kerja menjadi 99.491 kasus, pada tahun 2012 angka kasus kecelakaan kerja mencapai 103.000 kasus, mengalami penurunan pada tahun 2013 menjadi 88.567 kasus kecelakaan kerja dan pada tahun 2014 di bulan Januari sampai April kasus angka kecelakaan kerja mencapai 8.900 kasus. Data tersebut belum termasuk kasus kecelakaan kerja yang

tidak dilaporkan oleh perusahaan-perusahaan yang tidak mengikuti program Jamsostek.

Beberapa pendekatan dilakukan untuk mengurangi atau mencegah terjadinya cedera akibat kecelakaan dan berdasarkan hasil komperasi yang dilakukan oleh Stephen Guastello (1993) dalam Geller (2001) terhadap beberapa pendekatan untuk mengurangi cedera di tempat kerja menunjukkan bahwa pendekatan terhadap perilaku mencapai hasil yang paling berhasil yaitu sebesar 59,6% diikuti dengan pendekatan ergonomik sebesar 51,6% dan pendekatan *engineering control* sebesar 29%.

Geller (2001) menggambarkan pentingnya pendekatan perilaku yang didasari keselamatan *Behavior Based Safety* (BBS) dalam upaya meningkatkan keselamatan kerja baik yang bersifat reaktif atau proaktif. Dalam perspektif reaktif upaya keselamatan ditelusuri dari perilaku yang berisiko atau tidak aman (*at risk behavior*) yang berakibat pada kerugian. Hal ini dapat diartikan bahwa upaya reaktif menunggu terjadinya tidak aman dulu. Sedangkan dalam prespektif proaktif upaya keselamatan kerja ditelusuri dari perilaku aman (*safe behavior*) yang menghasilkan suatu kesuksesan pencegahan kecelakaan kerja. Di sebutkan pula dari sumber yang sama agar pencapaian *behavior based safety* berhasil adalah lebih baik menggunakan pendekatan yang mendorong terjadinya peningkatan perilaku aman. Upaya ini berujung pada pencegahan terjadinya

kecelakan di tempat kerja atau hal ini dapat dikatakan juga berupa pendekatan yang bersifat proaktif dalam manajemen keselamatan.

PT. REA KALTIM merupakan sebuah perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan produksi akhir CPO (*Crude Palm Oil*) dan CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*), yang sedang mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar di Kalimantan Timur. Berdiri sejak tahun 1994 di Kecamatan Kembang Janggut, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Telah memiliki luas kebun yang tertanam lebih dari 32.000 ha dan memiliki 3 buah PKS ( 2 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) kapasitas 80 ton TBS/jam dan 1 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) 40 ton TBS/jam). Saat ini PT. REA Kaltim sedang melakukan ekspansi perluasan kebun di Kabupaten Kutai Timur dan di Kabupaten Kutai Barat sehingga akan meningkatkan luas kebun sawit yang cukup, berarti dalam 2 sampai 4 tahun ke depan, serta akan membangun beberapa PKS (Pabrik Kelapa Sawit) lagi di masa mendatang.

Berdasarkan rekapitulasi data karyawan kecelakaan kerja di Area *Transport* dan *Road* dari PT. REA KALTIM hampir di setiap bulan terjadi kecelakaan kerja dari yang ringan hingga kecelakaan kerja yang fatal. (terlampir) Pada area *transport* dan *road* ini dipererlukan kemampuan yang baik, perilaku, dan peran supervisi sangat diperlukan agar kecelakaan kerja dapat diminimalisir

Berdasarkan data diatas kecelakaan kerja pada tahun 2014 terjadi Transport dan Road PT. REA KALTIM setiap bulan. Kecelakaan kerja pada area *Transport* dan *Road* ini sangat berisiko fatal, karena itu faktor perilaku seperti mengemudi yang baik dan benar, mematuhi aturan lalulintas yang ada di area kerja, serta peran supervisi dalam mengatasi kecelakaan kerja sangat lah dibutuhkan agar angka kecelakaan kerja di perusahaan dapat di minimalisir. Dari hasil observasi, lokasi jalan di PT. REA Kaltim juga menjadi salah satu pemicu kecelakaan kerja, lokasi area kerja yang berbukit dan konstruksi jalan berbatu dan banyak lubang disertai debu yang dapat menutupi jarak pandang pengemudi, dan jalan yang licin apa bila terjadi hujan, hal ini dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di area kerja *Transport* dan *Road*. Seperti kendaraan-kendaraan yang ada di area kerja *Transport* dan *Road* PT. REA KALTIM dimana kendaraan yang penuh dengan beban yang berat dan kondisi jalan yang seperti diatas, maka dibutuhkan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Perhatian yang lebih amat diperlukan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti memberi pelatihan, pengawasan, dan berbagai program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik pada tenaga kerja di area *Transport* dan *Road* agar dapat mengurangi serta menghilangkan kecelakaan kerja di area tersebut.

Berbagai program telah banyak dikembangkan dalam upaya memperkecil angka kesakitan dan kematian akibat kerja. Program terus berkembang atas dasar pendekatan yang dipergunakan mulai dari yang menggunakan pendekatan rekayasa, pendekatan sistem kemudian yang dewasa ini banyak diterapkan menggunakan pendekatan perilaku serta budaya. Pentingnya peran supervisi untuk memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga dapat meminimalisir angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sehingga semua hasil produksi berjalan dengan lancar.

Penelitian dari *Health and Safety Executive and institute for work and health*, memberikan informasi bahwa *Safety induction* sangat diperlukan bagi para pekerja baru karena banyak penelitian menyebutkan bahwa tingkat kecelakaan pada pekerja baru, 8 dari 16 kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian terjadi pada 10 hari pertama di tempat kerja, Setengah dari mereka terjadi pada hari pertama dan Risiko keselamatan kerja cedera hilang waktu (*lost time injury*) ditemukan sangat tinggi pada bulan pertama pekerjaan, risiko tersebut menjadi 3 kali lipat lebih besar dari pada pekerja yang sudah punya pengalaman kerja 1 tahun.

Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan penelitian untuk mengetahui “Hubungan Peran Supervisi Dan *Safety Induction* Dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Tenaga Kerja PT. REA Kaltim Kutai Kartanegara 2015” dengan tujuan peran supervisi

dan *safety induction* dapat mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja, dan menjaga kesehatan saat bekerja, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui perilaku keselamatan kesehatan kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan peran supervisi dan *safety induction* dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara?

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan peran supervisi, dan *safety induction* dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada tenaga kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan peran Supervisi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Tenaga Kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara.
- b. Mengetahui hubungan *safety induction* dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Tenaga Kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti
  - a. Dapat menambah wawasan berfikir bagi peneliti dalam menerapkan atau mengamalkan ilmu pengetahuan yang didapat selama menuntut ilmu di Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Muhammadiyah Samarinda.
  - b. Mendapatkan pengalaman kerja yang nyata dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Sebagai bahan pertimbangan untuk penetapan kebijakan selanjutnya.
  - b. Sebagai masukan untuk mengevaluasi peran supervisi, dan *safety induction* terhadap perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
  - a. Sebagai tambahan referensi di perpustakaan bagi mahasiswa-mahasiswi STIKES Muhammadiyah Samarinda.
  - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai acuan atau pembanding antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian selanjutnya.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penelitian	Variabel Penelitian	Desain	Lokasi Penelitian
1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT. SIM PLANT Tambun II. Siti Halimah, 2010	Pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, umur, lama bekerja, ketersediaan APD, peraturan K3, <i>Safety Promotions</i> , pelatihan K3, peran pengawas, peran rekan kerja, perilaku aman.	<i>Cross Sectional</i>	PT. SIM PLANT TAMBUN II. BEKASI.
2.	Faktor individu dan faktor pembentuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di unit operasional PT. BUKIT ASAM (Persero) TBK UPTE. Enda Agus Jayatri (2014)	Peraturan dan prosedur K3, sikap, komunikasi (pengenalan K3L khusus, <i>Safety Talk</i> , dan <i>General Safety Talk</i> ), lingkungan sosial pekerja, pengetahuan, komitmen manajemen, keterlibatan pekerja, dan perilaku K3.	<i>Cross Sectional</i>	PT. BUKIT ASAM PERSERO TBK UPTE
3.	Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku aman ( <i>Safe Behavior</i> ) pekerja departemen operasi II PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. Dwi Pratiwi Utami. 2014	Peraturan dan prosedur, pengawasan, pengetahuan, penghargaan, perilaku aman, <i>safety meeting</i> , <i>safety signs</i> , pelatihan, cedera, dan hukuman.	<i>Cross Sectional</i>	PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG, Departemen Operasi II.
4.	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada tenaga kerja Chevron Indonesia Company Kalimantan Operations. Anggreini, 2012	Sikap, Safety Induction, Perilaku Tidak Aman dan Kecelakaan Kerja	<i>Cross Sectional</i>	Chevron Indonesia Company Kalimantan Operations

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Heinrich (1980) perilaku K3 adalah tindakan atau perbuatan dari karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan menurut Bird dan Germain (1990) perilaku K3 adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan kecelakaan atau insiden. Perbedaan perilaku aman dan perilaku K3 yaitu perilaku aman hanya berfokus pada keselamatannya saja sedangkan perilaku K3 tidak hanya keselamatannya saja tetapi pada kesehatan kerjanya. Perilaku kesehatan manusia atau individu dipengaruhi oleh faktor dasar yaitu faktor yang menjelaskan alasan atau motivasi seseorang untuk berperilaku, Faktor pendukung adalah faktor yang merupakan pendukung untuk berperilaku dan faktor pendorong yaitu faktor lingkungan yang dominan dalam pembentukan perilaku. Tenaga kerja yang berperilaku sehat akan menghindari risiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Maka dari itu keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan.

Dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu manusia, bahan, dan metode yang digunakan, yang artinya ketiga unsur tersebut tidak dapat dipisahkan dalam mencapai penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif dan efisien. Sebagai bagian dari ilmu Kesehatan Kerja, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu adanya organisasi kerja, administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pendidikan dan pelatihan, penerapan prosedur dan peraturan di tempat kerja, dan pengendalian lingkungan kerja.

Dalam ilmu kesehatan kerja, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terbesar dalam mempengaruhi kesehatan pekerja, namun demikian tidak bisa meninggalkan faktor lainnya yaitu perilaku. Perilaku seseorang dalam melaksanakan dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas keberhasilan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Dahlawy, 2008).

a. Budaya Keselamatan Kerja

Budaya keselamatan (*safety culture*) yang dipaparkan oleh Hale (2000) dalam Neal dan Griffin (2002) adalah sesuatu yang berkenaan dengan sikap, keyakinan, dan persepsi yang didapat dari kelompoknya sebagai penentu norma atau nilai yang menentukan bagaimana mereka bereaksi sehubungan dengan resiko dan system control resiko.

Geller (2001) memaparkan sebuah misi dalam mengembangkan budaya keselamatan total (*Total Safety Culture*) yang berperan sebagai suatu petunjuk atau standar yang diperkenalkan dalam bukunya yang berjudul *The Psychology of Safety Handbook*. Pernyataan misi budaya keselamatan ini mencakup :

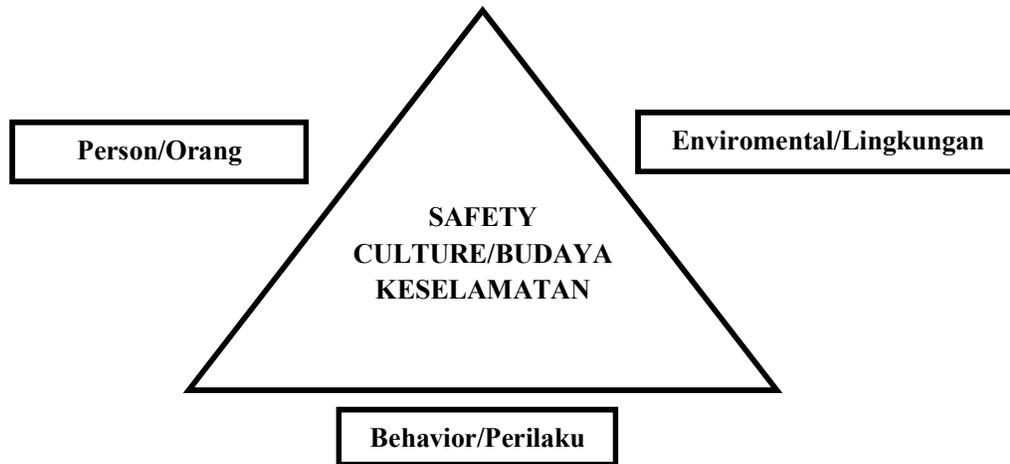
- (a). Mempromosikan suatu lingkungan pekerjaan yang didasarkan pada keterlibatan karyawan, kepemilikan, kerjasama kelompok, pendidikan, penelitian, dan kepemimpinan.
- (b). Membangun penghargaan pada diri sendiri, *empowerment*, kebanggaan, gairah, optimis, dan dorongan inovasi.
- (c). Penguatan kebutuhan akan karyawan yang secara aktif memperhatikan teman sekerja mereka.

- (d). Mempromosikan filosofi keselamatan yang merupakan bukanlah suatu prioritas yang dapat disampaikan lagi, tetapi suatu nilai yang dihubungkan dengan setiap prioritas.
- (e). Mengenali kelompok dan prestasi individu.

Misi total budaya keselamatan ini lebih mudah dikatakan daripada prakteknya, tetapi terjangkau melalui suatu sumber variasi proses keselamatan; yang diawali dari disiplin psikologi dan *engineering*. Pada umumnya, suatu budaya keselamatan total memerlukan perhatian yang berkesinambungan pada ketiga faktor, yaitu (Geller, 2001):

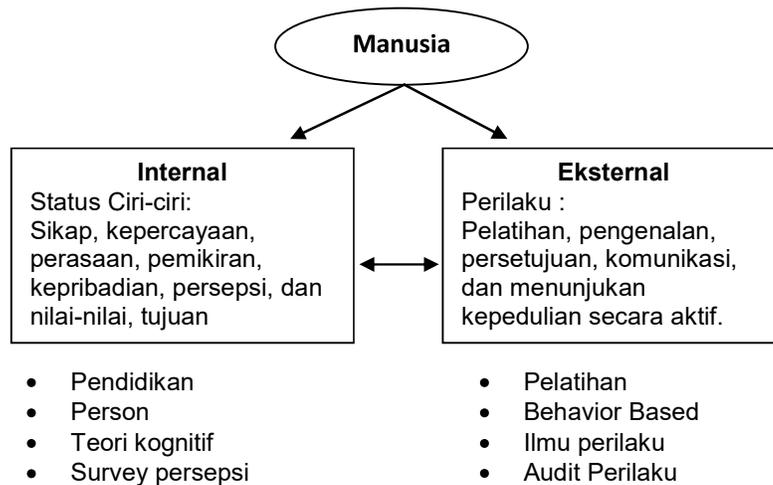
- (1). Faktor lingkungan (termasuk *equipment*, layout fisik, standar, prosedur, dan temperatur).
- (2). Faktor orang (termasuk sikap masyarakat, kepercayaan, dan kepribadian)
- (3). Faktor perilaku termasuk praktek kerja aman dan beresiko (tidak aman), seperti halnya melampaui panggilan tugas untuk campur tangan atas keselamatan orang lain).

Ketiga faktor tersebut biasanya dinamakan “tiga serangkai keselamatan (The Safety Triad)” yang digambarkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 Total Safety Culture/Budaya Keselamatan (Geller, 2001)

Menurut Geller (2001), ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam proses pencapaian keselamatan di perusahaan dan jika terjadi perubahan pada salah satu faktor tersebut maka kedua faktor lainnya pun ikut berubah. Geller (2001) juga menyebutkan bahwa faktor perilaku dan faktor orang merupakan aspek manusia dan biasanya kedua faktor tersebut lebih sedikit diperhatikan dari pada faktor lingkungan. Kemudian Geller (2001) mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut dan berdasarkan hasil integrasi diperoleh dua faktor internal dan eksternal. Hal ini dapat terlihat dari gambar di bawah ini (Geller, 2001):



Gambar 2.2 Aspek internal dan eksternal yang dapat menentukan keberhasilan proses keselamatan (Geller, 2001)

Berdasarkan Gambar 2.2 dapat dipaparkan bahwa keberhasilan proses keselamatan kerja terdiri dari dua faktor internal (meliputi sikap, kepercayaan, perasaan, pemikiran, kepribadian, persepsi, dan nilai-nilai, tujuan) dan eksternal (meliputi pelatihan, pengenalan, persetujuan, komunikasi, dan menunjukkan kepedulian secara aktif). Selain itu, Geller (2001) menggambarkan pentingnya pendekatan keselamatan yang didasari perilaku (*behavior based safety*) dalam upaya meningkatkan keselamatan kerja baik yang bersikap reaksi atau proaktif. Dalam perspektif reaksi upaya keselamatan ditelusuri dari perilaku yang beresiko atau tidak aman (*at risk behavior*) yang berakibat pada kerugian. Hal ini dapat diartikan upaya reaktif menunggu terjadi tidak aman dulu. Sedangkan dalam perspektif proaktif upaya keselamatan kerja ditelusuri dari perilaku yang menghasilkan suatu keberhasilan pencegahan

kecelakaan kerja. Sedangkan, pencapaian keselamatan kerja melalui perspektif reaktif sulit dicapai hasil maksimal karena sifatnya yang berusaha mencari kesalahan atau kegagalan yang dilakukan. Adanya ketakutan dan citra yang jelek untuk diketahui oleh pihak lain membuat cara ini sulit untuk mendapatkan gambaran mendalam atas suatu kecelakaan.

Ketiga faktor (*safety triad*) tersebut, yang dapat mempengaruhi terjadinya *Safety Culture* seperti kecelakaan kerja, yaitu: faktor kepribadian (*person factor*), faktor lingkungan atau kondisi kerja (*environment factor*), dan faktor perilaku atau tindakan (*behavior factor*).

(1). *Faktor kepribadian (personality)* :

- (a) Apakah orang tersebut mengetahui bahaya dari pekerjaan atau tindakannya?
- (b) Apakah ia mengetahui apa yang seharusnya dilakukan?
- (c) Mampukah ia melakukannya?
- (d) Bagaimanakah perasaannya ketika melakukannya?  
(sulit, mudah, dengan terpaksa dan lain-lain).

Faktor ini tergantung kepada: tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, lingkungan sosial hidupnya, dan lain-lain. Hal ini sulit diungkap secara keseluruhan karena terletak di dalam diri seseorang.

(2). *Faktor lingkungan atau kondisi kerja :*

Contoh dari faktor ini adalah adanya tumpahan minyak, air, atau cairan kimia di lantai kerja, Alat Pelindung Diri (APD), efektifitas dari alat pelindung mesin dan sebagainya. Kondisi lingkungan atau kondisi kerja merupakan faktor yang mudah diketahui, oleh karena itu orang lebih sering dan senang untuk menyalahkan kondisi yang tidak aman.

(3) *Faktor perilaku (tindakan) :*

Faktor ini menekankan kepada apa yang sesungguhnya telah dilakukan dan bukan kepada apa yang diinginkan untuk dilakukan.

Contoh: memakai helm, menerobos lampu merah, dan lain-lain.

Dari ketiga faktor di atas, ternyata penyebab kecelakaan kerja didominasi oleh faktor perilaku/tindakan (*behavior factor*). Dari beberapa hal yang diungkapkan di atas, maka perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus terus dilatih agar menjadi suatu kebiasaan (*safe behavior*). Proses latihan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dilakukan melalui tahapan:

(a). *Observation (Pengamatan)*.

*Observation*, menga-mati dan memonitor perilaku pekerja dan mengidentifikasi (mengenali) manakah perilaku selamat dan manakah perilaku tidak selamat.

(b). *Feedback (Umpan Balik)*.

*Feedback*, memberikan umpan balik. Katakan kepada pekerja anda apakah ia melakukan tindakan selamat atau tidak selamat. Umpan balik yang tepat merupakan pemicu kepada pekerja untuk meneruskan atau merubah perilakunya.

(c). *Reinforcement (penguatan)*

*Reinforcement* (penguatan), pemberian suatu penguatan yang positif sesudah pekerja anda melakukan tindakan selamat dapat mendorong pekerja tersebut melakukan lagi tindakan tersebut.

(d). *Behavior Change (Perubahan Perilaku)*

*Behavior change* (perubahan perilaku), perubahan ini terjadi hanya bila selalu dilakukan penguatan ke arah "*safe behavior*", ini merupakan tujuan dari ketiga proses sebelumnya.

Menurut Pasiak (1999) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(K3), terdapat 6 unsur pokok sebuah perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja yang dirumuskan oleh WHO. Pemikiran dan perasaan (*thought and feeling*), yakni dalam bentuk pengetahuan, persepsi, sikap, pendidikan, tempat kerja, dan jenis pekerjaan.

Dalam studi yang dilakukan D. Pratiwi U. (2014) di area Departemen Operasi II PT. PUPUK SRIWIDJAJA Palembang, dari 10 variabel ; peraturan dan prosedur, pengawasan, pengetahuan, penghargaan, hukuman, *safety meeting*, *safety signs*, pelatihan, cedera dan perilaku aman. Variabel peraturan dan prosedur, pengawasan, pengetahuan, penghargaan, cedera, hukuman yang mempunyai hubungan dengan perilaku aman, atau terdapat perbedaan bermakna dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Maka dalam studi penelitian yang akan dilakukan, penelitian ini mencari hubungan peran *supervisi dan safety induction* dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada tenaga kerja PT.REA KALTIM Kutai Kartanegara.

b. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dalam setiap tujuan perusahaan agar menjadi perusahaan yang baik dan memiliki hasil produksi yang sesuai diharapkan oleh

perusahaan tersebut, serta membentuk perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) setiap karyawan, sesuai perkembangan keilmuan dan konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), saat ini program dasar diarahkan kepada manajemen yang lebih dikenal dengan integrasi dari sistem manajemen serta partisipasi manajemen dalam membentuk syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta perlu adanya pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan baru maupun setiap jenis pekerjaan, promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditunjukkan oleh adanya konsultan dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan perlu adanya desain, peralatan, bahan dan lingkungan yang dapat ditinjau dari *higiene industry*, *ergonomi*, dan *safety*.

Selain itu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga perlu peran manusia untuk membentuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) profesional antara lain adanya fungsi khusus pada profesional keselamatan dan kesehatan kerja (K3), administrasi program-program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hubungan kerja yang baik dan pertanggung jawaban. Serta perlunya pendekatan perilaku selamat, perencanaan infeksi, pengendalian lingkungan fisik, Industry-industri kecil, dan laporan yang terdiri dari laporan penyakit, laporan

investigasi kecelakaan, evaluasi terhadap penyakit, serta survey di semua bagian keberadaan komite keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta standar-standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diterapkan di tempat kerja sesuai dengan kebijakan masing-masing perusahaan (Argama, Rizky, 2006)

(1) Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk memberikan suasana yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi agar mengurangi biaya perusahaan, dalam setiap kejadian kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja yang ringan maupun fatal harus dipertanggungjawabkan oleh perusahaan atau tempat kerja. Selain itu tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dirincikan sebagai berikut :

- (a) Melindungi para pekerja dari kemungkinan-kemungkinan buruk yang mungkin terjadi akibat kecerobohan pekerja.
- (b) Memelihara kesehatan para pekerja untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal.
- (c) Mengurangi angka sakit atau angka kematian diantara pekerjaan.
- (d) Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit-penyakit lain yang diakibatkan oleh sesama pekerja.

- (e) Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.
- (f) Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja.
- (g) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Maka dapat disingkat tujuan diselenggarakannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah memelihara lingkungan kerja yang sehat, mencegah dan mengobati kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan sewaktu bekerja, memelihara moral, menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan, dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan. (Ibrahim, 2010 ; Rizky argama, 2006)

## (2) Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ketika suatu perusahaan melaksanakan program yang baik dalam suatu kinerjanya atau pada waktu menghasilkan suatu produksi, secara otomatis dimana perusahaan tersebut akan mendapatkan manfaat dari program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti meningkatkan produktivitas kerana menurunnya jumlah hasil kerja yang hilang, meningkatnya efisien dan kualitas pekerja yang lebih komitmen, menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi,

tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan, rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan, dan dapat meningkatkan keuntungannya bagi perusahaan secara substansial . (Ibrahim, 2010 ; anggrini, 2012)

### (3) *Behavior Based Safety* (BBS)

*Behavior Based Safety* (BBS) merupakan suatu program berlandaskan perilaku yang diterapkan di PT. REA KALTIM Kuta Kartanegara dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan serta mendorong perilaku aman dan menghilangkan perilaku berisiko di tempat kerja.

Semua karyawan dan kontraktor yang ada di PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara wajib melaksanakan *Behavior Based Safety* (BBS). Pelaksanaan *Behavior Based Safety* (BBS) dilakukan dengan cara mengamati tenaga kerja lain saat sedang bekerja. Hal yang dinilai terdapat pada *from* yang harus diisi pengamat. Setelah *Behavior Based Safety* (BBS) selesai dilakukan, pengamat dan yang diamati saling berdiskusi mengenai cara bekerja yang benar dan menjauhi potensi bahaya yang ada ditempat kerja.(PT. Rea Kaltim)

#### (4) *Stop Work Authority (SWA)*

*Stop Work Authority (SWA)* merupakan program berlandaskan perilaku tenaga yang ada di PT. REA KALTIM. *Stop Work Authority (SWA)* adalah system untuk menyediakan otoritas menghentikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. REA KALTIM, melindungi nyawa dan mencegah kecelakaan dan kerusakan terhadap fasilitas dan lingkungan, dan menekankan perilaku selamat.

Ketika *Stop Work Authority (SWA)* digunakan, informasi akan penghentian pekerjaan dan hasil harus didapat dan sebuah pelajaran dapat diberikan kepada setiap anggota tim ketika diperlukan. *Stop Work Authority (SWA)* memiliki keterkaitan yang erat dengan pelaporan near-miss dan proses *Behavior Based Safety (BBS)*. *Stop Work Authority (SWA)* dilakukan pada kondisi seperti:

- (a) Kondisi tidak aman.
- (b) Insiden terjadi.
- (c) Situasi Darurat.
- (d) Alarm berbunyi.
- (e) Perubahan kondisi kerja.
- (f) Perubahan lingkup pekerjaan.
- (g) Perubahaan rencana kerja.

- (h) Setiap orang merasa bahwa personil, lingkungan, atau peralatan beresiko. (PT. Rea Kaltim)

## 2. Peran Supervisi

Supervisor adalah seorang yang memonitoring jalannya pekerjaan, kondisi dalam suatu grup maupun organisasi pekerjaan. Supervisor harus bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti memonitoring produksi, pengawasan anak buah, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan keselamatan atau kesehatan yang terancam.

Peran dan wewenang petugas (*supervise*) antara lain adalah:

- (a) Memastikan pekerja mengetahui Standar Operasional Prosedur (SOP) suatu pekerjaan.
- (b) Memastikan pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan persyaratan.
- (c) Memberikan pemahaman pada pekerja tentang potensi bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja.
- (d) Jika diperlukan, membuat instruksi kerja atau prosedur tentang penggunaan Alat Pelindung Diri.

suatu proses untuk mengukur penampilan suatu program yang kemudian dilanjutkan dengan mengarahkan sedemikian rupa sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan batasan tersebut terlihat bahwa untuk dapat melakukan pekerjaan pengawasan dengan baik ada tiga hal yang perlu diperhatikan . ketiga hal yang dimaksud adalah :

- (1) Objek Pengawasan.
- (2) Metoda Pengawasan.
- (3) Proses Pengawasan.

Jika pengawasan dapat dilakukan dengan cermat, akan diperoleh beberapa manfaat. Manfaat yang dimaksud antara lain :

- (a) Tujuan yang ditetapkan dapat diharapkan pencapaiannya dan selanjutnya pencapaiannya tersebut adalah dalam kualitas dan kuantitas tinggi yang direncanakan.
- (b) Pembiayaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut tidak melebihi apa yang telah ditetapkan, dan bahkan mungkin dapat ditekan, sehingga efisiensi dapat lebih ditingkatkan.
- (c) Pengawasan yang baik, akan dapat memacu karyawan berprestasi dan berkreasi dengan kemampuan yang dimiliki.

(Azwar, 2003)

Dalam studi yang dilakukan oleh Siti Halimah (2010) mengemukakan bahwa ada hubungan antara peran pengawas dengan perilaku aman pada karyawan PT. SIM *PLANT* Tambun II, dengan hasil yang mendukung peran pengawas lebih banyak yaitu 110 orang (84,6%).

Serta dalam studi yang dilakukan Anggreni (2012) dikemukakan bahwa ada hubungan antara peran supervisi dalam penerapan program berlandaskan perilaku dengan kecelakaan kerja pada tenaga kerja *Chevron Indonesia Company Kalimantan Operations*. Hasil menunjukkan bahwa peran supervisi kurang baik yang pernah mengalami kecelakaan sebesar 104 (68%) dan peran supervisi baik yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja adalah 37 (54%).

Dalam penelitian ini, terdapat perbedaan dengan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yakni dalam penelitian ini mencari hubungan dengan variabel independen peran supervisi terhadap variabel dependen perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara. Apakah terdapat hubungan peran supervisi dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja.

### **3. Safety Induction**

*Safety induction* adalah sebuah latihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada pekerja baru, kontraktor baru ataupun para tamu yang baru pertama kali datang di lokasi perusahaan tersebut. Tujuan dari *safety induction* ini adalah untuk mengkomunikasikan bahaya-bahaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) umum yang terdapat selama pekerjaan atau kunjungan mereka sehingga mereka bisa sadar serta bisa

melakukan tindakan pengendalian terhadap bahaya tersebut. *Safety induction* adalah kegiatan yang dilakukan oleh *department security* dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kegiatan *safety induction* dilakukan saat akan memasuki area perusahaan dan pergantian *badge* tahunan oleh tenaga kerja kontraktor.

Kegiatan ini wajib diikuti oleh kontraktor, mahasiswa, dan tamu yang akan memasuki area perusahaan. Materi yang disampaikan ialah mengenai potensi bahaya apa saja yang terdapat di area perusahaan dan keselamatan serta peraturan di dalam perusahaan yang harus dipatuhi. Pada pelaksanaan *safety induction* ada beberapa indikator bahwa pelaksanaan tersebut dikatakan baik atau kurang baik, diantaranya adalah tenaga kerja mengikuti *safety induction* secara rutin untuk tenaga kerja kontrak, tenaga kerja mengetahui isi dari *safety induction*, dan lain sebagainya. Dalam *safety induction* juga dijelaskan berbagai program safety yang ada di perusahaan. Antara lain mengenai program penggunaan *Personal Protective Equipment (PPE)* dan sebagainya. (PT. Rea Kaltim)

*Safety induction* ini wajib diberikan kepada para pekerja/kontraktor/tamu sebelum mereka memulai aktifitasnya. *Safety induction* tidak perlu diulang setiap kali mereka ingin memulai aktifitasnya, *safety induction* ini hanya perlu diberikan

setiap kali ada perubahan signifikan terkait dengan fasilitas kerja atau minimal *safety induction* ini diberikan setahun sekali sehingga para pekerja dapat terus me-*refresh* ilmunya terkait dengan perkembangan bahaya dan pengendalian keselamatan kerja yang ada di tempatnya.

Isi dari *safety induction* tersebut minimal harus menjawab dari pertanyaan berikut:

- (1) Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan
- (2) Area-area khusus seperti: area pejalan kaki, area merokok, area ibadah, toilet, dan lain-lain
- (3) Peraturan standard keselamatan kerja seperti: tidak boleh membawa senjata, tidak boleh bercanda, dan lain-lain
- (4) Alat pelindung diri yang harus dipakai
- (5) Prosedur keadaan darurat, seperti: cara menggunakan alat *emergency* (APAR, eyewash, Tombol darurat, eyeshower, dsb),
- (6) Prosedur pelaporan kecelakaan
- (7) Bahaya spesifik pada area tempat dia bekerja dan cara mengendalikannya
- (8) Prosedur pembuatan izin kerja (khusus kontraktor)

Isi dari *safety induction* tersebut bisa disesuaikan tergantung dengan situasi dan kondisi dari setiap tempat kerja. *Safety induction* pun dapat dibuat tidak hanya dengan metode ceramah,

tapi juga dapat dengan menggunakan layar, alat bantu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hingga lewat video.

Setelah selesai *safety induction*, para pekerja atau tamu dapat menjalankan aktifitasnya masing-masing. Khusus untuk kontraktor, mereka harus diberikan kartu pengenalan khusus atau emblem yang menandakan bahwasannya mereka telah mendapatkan *induction*. Hal ini dikarenakan kontraktor biasanya memiliki angka *turnover* (angka keluar masuk pekerja) yang tinggi sehingga butuh kontrol yang lebih ketat.

Dalam studi yang dilakukan oleh Anggreni (2012) menginformasikan bahwa ada hubungan *safety induction* dalam penerapan program berlandaskan perilaku dengan kecelakaan kerja pada tenaga kerja. Menunjukkan bahwa *Safety Induction* kurang baik mengalami kecelakaan kerja sebesar (53,7%) atau sebanyak 66 tenaga kerja sedangkan *safety induction* baik tidak pernah mengalami kecelakaan sebesar (29,6%) atau sebanyak 29 tenaga kerja.

Serta dalam studi yang dilakukan D. Pratiwi U. (2014) mengemukakan tidak ada hubungan antara *safety meeting* dan *safety signs* dengan perilaku aman. Menunjukkan hasil uji statistik *safety meeting* bahwa nilai p value (0,993) dan hasil uji statistik *safety signs* bahwa nilai p value (0,116).

Maka, terdapat perbedaan dalam penelitian ini yakni dalam penelitian ini mencari hubungan *safety induction* sebagai variabel independen dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel dependen. Jadi, apakah ada hubungan *safety induction* dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja.

## **B. Kerangka Teori**

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan usaha yang dibuat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan usaha perubahan perilaku dalam upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor manusia memegang peranan penting dalam mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku pekerja dalam upaya mencapai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk tercapainya budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut teori Geller (2001) terdapat tiga faktor dalam *Total Safety Culture*, yaitu :

### 1) *Environment Factors*.

*Environment Factors* adalah faktor lingkungan yang mempengaruhi keselamatan ditempat kerja, termasuk program keselamatan dan kesehatan kerja yang terdapat di perusahaan, perlengkapan, perawatan mesin, suhu, dan standar operasional prosedur.

## 2) *Person Factors.*

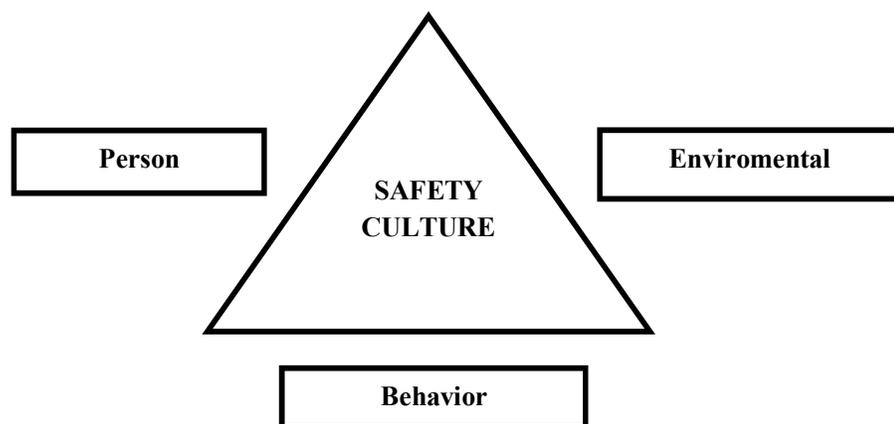
*Person Factors* adalah faktor individu yang mempengaruhi keselamatan ditempat kerja, termasuk sikap dan keyakinan yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, status pekerjaan, inteligensi, pendidikan, motivasi, masa kerja dan kepribadian.

## 3) *Behavior Factors.*

*Behavior Factors* adalah faktor perilaku yang mempengaruhi keselamatan di tempat kerja, termasuk pelatihan, komunikasi, peduli secara aktif. Dalam penelitian Winda Anggraini (2010) dalam *Behavior Factors* terdapat peran pengawas sebagai faktor yang mempengaruhi *Total Safety Culture*.

Ketiga faktor itu disebut sebagai "*The Safety Triad*" yang bersifat dinamis dan interaktif. Perubahan pada satu faktor secara langsung akan mempengaruhi dua faktor lainnya.

Uraian teori diatas dapat juga dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Teori Penelitian

**C. Kerangka Konsep**

Kerangka konsep penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

 : Variabel yang diteliti.

 : Variabel tidak diteliti.

**D. Hipotesis Penelitian**

1. Ada hubungan Peran Supervisi dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja PT.REA KALTIM Kutai Kartanegara.

2. Ada hubungan *Safety Induction* dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tenaga Kerja PT. REA KALTIM Kutai Kartanegara.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**SILAHKAN KUNJUNGI PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

Jl. Ir. H. Juanda No. 15

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara Peran Supervisi terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada tenaga kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara. Yakni tingkat hubungan lemah, dan positif.
2. Terdapat hubungan antara *Safety Induction* terhadap Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada tenaga kerja PT. REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara. Yakni tingkat hubungan lemah, dan positif.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Peneliti**

Sebaiknya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya, agar meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan penyebab perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat mengurangi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

**2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda  
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat**

- a. Komunikasi antara pihak akademik dengan peneliti dapat terjalin yang lebih baik lagi sehingga pelaksanaan penelitian berikutnya dapat berjalan dengan baik dan lebih sukses sesuai yang diharapkan.
- b. Sebaiknya Stikes Muhammadiyah berperan serta dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan yang terkait dengan penelitian oleh mahasiswa. Dan menjalin hubungan untuk bekerja sama kepada pihak perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian, agar memperlancar proses penelitian.

**3. Bagi PT.REA KALTIM PLANTATIONS Kutai Kartanegara**

- a. Diharapkan supervisor meningkatkan pengawasan secara fleksibel, dan lebih mendalam (spesifik) serta secara langsung terhadap tenaga kerja yang bekerja di area dalam ruangan maupun luar ruangan agar dapat mengurangi angka kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Hal tersebut dikenal dengan "*Strategic Point Control*".
- b. Melakukan "*feedback Mechanism*" dalam pelaksanaan program dengan melakukan metode diskusi dan komunikasi secara pendekatan interpersonal kepada para tenaga kerja mengenai

pertukaran informasi yang diterima tenaga kerja saat bekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. D.(2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Area Pengolahan PT. ANTAM Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor Kabupaten Bogor. Skripsi, Jakarta, Universitas Islam Negeri Hidayatullah, Indonesia.
- Anggrein, W. (2012). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Tenaga Kerja Chevron Indonesia Company Kalimantan Operation. Skripsi, tidak dipublikasikan, FKM-UNMUL, Indonesia.
- Ayu, R. (2013). Evaluasi Pelaksanaan Behavior Based Safety Pada Program Stop Dalam Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja Di Pt X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 2, No. 1 Jan-Jun 2013: 35–44
- Azwar, Azrul. (2003). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta; Binarupa Aksara.
- Benny, V. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Pekerja Pengelasan Industri Informal Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri di Jalan Raya Bogor-Dermaga Kota Bogor. Tesis, dipublikasikan, Jakarta, FKM Univesitas Indonesia.
- Cooper, D. (2001), *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Hull: Applied Behaviour Sciences.
- Dwi, Pratiwi. U. (2014). Faktor – faktor yang berhubungan dengan perilaku aman (*Safe Behavior*) pekerja departemen operasi II PT pupuk sriwidjaja palembang. Skripsi, dipublikasikan, Universitas Sriwijaya, Indonesia.
- Enda, Agus Jayatri. (2014). Faktor individu dan faktor pembentuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan perilaku K3 di unit operasional PT Bukit Asam Persero Tbk UPTE. Skripsi, dipublikasikan, Universitas Sriwijaya, Indonesia.

- Geller, E.S. (2000). *The Psychology of Safety Handbook*. United States Of America : Lewish Publisher
- Heni, Yusri. (2011). *IMPROVING OUR SAFETY CULTURE Cara Cerdas Membangun Budaya Keselamatan yang Kokoh*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Hermawan. (2014) [Http ://perilaku-keselamatan dan kesehatan-kerja.html?m=1](http://perilaku-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html?m=1), di peroleh 15 Mei 2015
- Depkes. (2014) [Http ://1-orang-pekerja-meninggal-setiap-15-detik-karna-kecelakaan-kerja.html](http://1-orang-pekerja-meninggal-setiap-15-detik-karna-kecelakaan-kerja.html), di peroleh 18 Mei 2015
- Karina, Z. (2013). Hubungan antara faktor pembentuk budaya Keselamatan kerja dengan *safety behavior* di pt dok Dan perkapalan surabaya unit *hull construction* the Indonesian. *Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 2, No. 1 Jan-Jun 2013: 67–74
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : PT. Rieneka Cipta
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2011). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Resti, Hasriani. (2009). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat rumah sakit paru di salatiga*. Skripsi, FKM UI
- Reason, J.(1997). *Managing the Risk of Organizational Accidents*, Ashgate Publishing Limited, England.
- Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian. (1998). [Hubungan pengaruh status pendidikan dengan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT. semeru tekni Surabaya](#).
- Siti, Halimah. (2010). [Faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT. SIM PLANT Tambun II](#). Skripsi, FKM UI. Skripsi,

dipublikasikan, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah,  
Indonesia.

Sugiono, (2012). *Penelitian kualitatif dan kuantitatif R dan D*. Penerbit  
Alfabeta. Bandung.

Sugiono, (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sumantri, (2013). *Penelitian kesehatan*, Yogyakarta : Gajah mada  
university press.

Suma'mur, P.K. (1997). *Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pencegahan  
Kecelakaan*. Penerbit Haji Masagung. Jakarta.