

## Daftar Isi

**Analisa Bahaya Covid-19 Sebagai Pencegahan Penyebaran Virus Di Terminal dengan Metode HIRAC .... 119**

Ziven Shaquilla A, Gibrant Alif A, Marsya Imara S, Muhammad Luqman N, Ayu Risnawati, Chandra Sukri SD

**Analisis Penerapan Sistem Proteksi Kebakaran Pasif dan Sarana Penyelamatan dalam Upaya Program Emergency Response Plan di Jakarta Eye Center Kedoya Tahun 2020 .... 129**

Gori Gogendra, Andriyani

**Determinan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Petugas Laundry, Dapur, UPS RS Hermina Jatinegara Tahun 2017 ... 143**

Novia Zulfa Hanum

**Determinan perilaku tidak aman pada pegawai di unit pelayanan transmisi (UPT) Cawang Tahun 2020 .... 153**

Yasinta Rahmawati, Izza Hananingtyas

**Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X .... 169**

Irenia Tennovia Yulius, Siti Rahmah H. Lubis

**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Aman Berkendara (Safety Riding) pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2020 .... 191**

Anisa Nur Aeni, Luqman Effendi, Munaya Fauziah, Dadang Herdiansyah

**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) pada Santri MTS di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tahun 2020 .... 205**

Ernyasih, Melinda Mega Sari

**Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengendara Ojek Online Saat Terjadi Pandemi COVID-19 Di Kota Tangerang Selatan Tahun 2020 .... 217**

Khilda Khoirunnisa, Luqman Effendi, Munaya Fauziah, Triana Srisantyorini

**Identifikasi Bahaya Dengan Metode Di Rumah Sakit Dalam Mencegah Penularan Covid-19 .... 233**

Nida Faerus A, Radhia Aulia Yusuf, Sabila Nurfarizki, Haditama, Widi Hartati R, Zalva Nabila

**Kesehatan Lingkungan Dan Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum .... 245**

A Kahar Maranjaya

# Determinan Perilaku Tidak Aman Pada Pegawai Di Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang Tahun 2020

Yasinta Rahmawati<sup>1</sup>, Izza Hananingtyas<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Jl. Ir. H. Juanda No. 95, Cempaka Putih Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412

Email : [yasintarahmawati15@gmail.com](mailto:yasintarahmawati15@gmail.com)

## Abstrak

Berdasarkan data kecelakaan di Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat (UIT JBB) PT. PLN (Persero) dari tahun 2017 hingga 2019 mengalami peningkatan. Hasil wawancara peneliti dengan biro pengendali K3L UIT JBB, diketahui sebagian besar kecelakaan tersebut berawal dari *unsafe act* atau perilaku tidak aman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan perilaku tidak aman pada Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang dalam masa pandemi COVID-19 Tahun 2020. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*, jumlah responden sebanyak 93 pegawai yang diambil dengan cara *proportional random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui 57% pegawai UPT Cawang berperilaku tidak aman (*unsafe act*) dengan kategori rendah. Terdapat 4 variabel yang berhubungan dengan perilaku tidak aman diantaranya masa kerja (0,035), persepsi (0,001), motivasi (0,004), kepatuhan (0,000). Variabel masa kerja, persepsi, motivasi, dan kepatuhan berhubungan signifikan secara statistik dengan perilaku tidak aman sehingga perlu meningkatkan sosialisasi melalui *safety briefing* maupun *safety talk*, meningkatkan pelatihan terkait keselamatan kelistrikan, membuat *Safety Training Observation Program (STOP) Card*.

**Kata Kunci :** Perilaku Tidak Aman, Covid-19

## Abstract

*Based on accidental data at the West Java Main Transmission Unit (UIT JBB) PT. PLN (Persero) from 2017 to 2019 which has increased. The results of interview done with the K3L control bureau UIT JBB, that most of the accidents originated from unsafe acts. This study aims to determine the determinants of unsafe behavior among employees at PT. PLN (Persero) Cawang Transmission Service Unit (UPT) during the COVID-19 pandemic in 2020. This research is a quantitative study with a cross-sectional study design, a total of 93 employees taken by proportional random sampling. Based on the research results, it is known that 57% of UPT Cawang employees have a low unsafe act. There are 4 variables related to unsafe behavior including years of service (0.035), perception (0.001), motivation (0.004), compliance (0.000). The variables of years of service, perception, motivation, and compliance were statistically significant with unsafe act, so it is increase socialization through safety briefings and safety talks, improving training related to electrical safety, creating a Safety Training Observation Program (STOP) Card.*

**Keywords :** Unsafe Action, Covid-19

## Pendahuluan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi perusahaan. Kecelakaan kerja merupakan salah satu masalah keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya.<sup>1</sup> Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga, tidak dikehendaki dan dapat menyebabkan kerugian baik bagi jiwa maupun harta benda. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, pemerintah dan masyarakat sekitarnya.<sup>2</sup>

Kematian akibat pekerjaan di Swedia yang terjadi pada pekerja disektor listrik sebanyak 46% dari total kematian. Diketahui penyebab kematian tersebut disebabkan karna pekerja sering mengabaikan prosedur terkait penggunaan peralatan kerja dan alat pelindung diri yang benar.<sup>3</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Loomis *et al.*, (1999) menunjukkan bahwa sebanyak 1.454.370 orang/tahun meninggal karena kecelakaan kerja terkait arus listrik di Amerika Serikat.<sup>4</sup>

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan (2019), angka kecelakaan kerja menunjukkan tren yang meningkat pada tahun 2018.<sup>5</sup> Pada tahun 2017 sebanyak 123.041 kasus, tahun 2018 mencapai 173.105 kasus. Pada tahun 2019 terdapat 130.923 kasus kecelakaan kerja dimana hal ini menunjukkan adanya penurunan kasus dibanding 2018.<sup>6</sup> Walaupun terjadi penurunan kasus namun penerapan aspek keselamatan dan kesehatan kerja guna mencegah kecelakaan kerja harus tetap berjalan.

PT. PLN (persero) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan dan energi yang juga memiliki tingkat risiko kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan data kecelakaan di Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat (UIT JBB) dari tahun 2017 hingga 2019 mengalami peningkatan. Dimana kecelakaan tertinggi terjadi di UPT Cawang dibanding dengan UPT lain dan cenderung meningkat. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan biro pengendali K3L Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat (UIT JBB), diketahui sebagian besar kecelakaan tersebut berawal dari *unsafe act* atau perilaku tidak aman seperti tidak menggunakan APD dengan benar dan lengkap, belum mengetahui secara jelas risiko pekerjaannya, kurangnya kehati-hatian dalam bekerja.

Saat ini, dunia sedang dilanda suatu pandemi yaitu *Coronavirus Disease* atau COVID-19. Jumlah kasus COVID-19 di dunia per tanggal 17 Juli 2020 sebanyak 13.575.158 kasus dengan 584.940 kematian dan terus mengalami peningkatan. Sementara di Indonesia, jumlah kasus COVID-19 pun mengalami peningkatan, per tanggal 17 Juli 2020 terdapat 83.130 kasus dengan 3.957 kematian. Dalam situasi dan kondisi Covid-19, masih ada beberapa kegiatan pekerjaan yang mengharuskan pegawai UPT Cawang bekerja di lapangan, dimana pegawai juga berisiko terpapar Covid-19. Dengan demikian, selain risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi, risiko terpapar Covid-19 pun menjadi perhatian saat ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui determinan perilaku tidak aman (*unsafe act*) pada pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang Dalam Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020.

### **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain studi *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang PT. PLN (Persero) pada bulan Juli-Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelayanan Transmisi

(UPT) Cawang yang masih aktif bekerja pada saat penelitian ini dilakukan. Jumlah sampel sebanyak 93 responden yang diambil dengan cara *propotional random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan membagikan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat.

### **Hasil**

Pada Tabel 1. Diketahui dari total 93 responden didapatkan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe act*) pada responden mayoritas pada kategori rendah sebanyak 53 orang (57%), rata-rata usia responden yaitu 28 tahun dengan standar deviasi 8,348 tahun, sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan kategori perguruan tinggi sebanyak 53 responden (57%), responden memiliki pengetahuan yang tinggi tentang bahaya dan risiko kerja ditempat kerja dan pencegahan maupun pengendaliannya, serta risiko penularan covid-19 dan pencegahannya yaitu sebanyak 55 responden (59,1%).

Dapat diketahui pula masa kerja pada kategori < 5 tahun sebanyak 56 orang (60,2%), responden yang memiliki sikap positif terhadap perilaku tidak aman yaitu sebanyak 52 orang atau 55,9% responden, responden memiliki persepsi positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja

dan covid-19 yaitu sebanyak 58 orang atau 62,4% responden, responden memiliki motivasi kuat terhadap tercapainya perilaku aman yaitu sebanyak 51 orang atau 54,8% responden, responden memiliki kepatuhan tinggi terhadap peraturan, prosedur kerja yang ditetapkan dan protokol kesehatan covid-19 yaitu sebanyak 49 orang atau 52,7% responden, responden pernah mengikuti pelatihan K3 yaitu sebanyak 48 orang atau 51,6% responden, responden yang menyatakan ketersediaan fasilitas dengan kategori baik yaitu sebanyak 66 orang atau 71,0 % responden, responden yang menyatakan sosialisasi SOP dengan kategori sering yaitu sebanyak 77 orang atau 82,8% responden, responden yang menyatakan pengawasan dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 85 orang atau 91,4% responden,

responden yang menyatakan reward and punishment pada kategori rendah yaitu sebanyak 62 orang atau 66,7% responden. Pada Tabel 2. rata-rata usia responden yang memiliki perilaku tidak aman kategori tinggi yaitu 27 tahun dengan nilai standar deviasi sebesar 6,854 tahun. Berdasarkan hasil uji statistic T-test Independen, didapatkan nilai Pvalue sebesar 0,091 yang menyatakan bahwa pada  $\alpha$  5% tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan perilaku tidak aman (*unsafe act*).

Pada Tabel 3. Hasil analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square pada  $\alpha$  = 5% menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja (0,035), persepsi (0,001), motivasi (0,004), kepatuhan (0,000) dengan perilaku tidak aman.

Tabel 1. Gambaran Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*), Faktor Predisposisi (Usia, Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Masa Kerja, Sikap, Persepsi, Motivasi, Kepatuhan), Faktor Pemungkin (Pelatihan, Ketersediaan Fasilitas, Sosialisasi SOP), Faktor Penguat (Pengawasan, *Reward* Dan *Punishment*)

Variabel	N	%	$\bar{x} \pm SD$
Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Act</i> )			
Tinggi	40	43	
Rendah	53	57	
Usia (n=93)			28,24± 8,348
Tingkat Pendidikan			
SMA/Sederajat	40	43	
Perguruan Tinggi	53	57	
Pengetahuan			
Kurang	38	40,9	
Tinggi	55	59,1	
Masa Kerja			
< 5 tahun	56	60,2	
≥ 5 tahun	37	39,8	

Sikap		
Negatif	41	44,1
Positif	52	55,9
Persepsi		
Negatif	35	37,6
Positif	58	62,4
Motivasi		
Lemah	42	45,2
Kuat	51	54,8
Kepatuhan		
Rendah	44	47,3
Tinggi	49	52,7
Pelatihan		
Tidak Pernah	45	48,4
Pernah	48	51,6
Ketersediaan Fasilitas		
Kurang baik	27	29,0
Baik	66	71,0
Sosialisasi SOP		
Jarang	16	17,2
Sering	77	82,8
Pengawasan		
Rendah	8	8,6
Tinggi	85	91,4
Reward Dan Punishment		
Rendah	62	66,7
Tinggi	31	33,3
Total	93	100

Tabel 2. Hubungan Usia Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang Dalam Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020

Variabel Independen	Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Act</i> )	Mean	SD	n	95% CI	Pvalue
Usia	Tinggi	26,73	6,854	40	-6,100-0,796	0,091
	Rendah	29,38	9,218	53		

Tabel 3. Hubungan Faktor Predisposisi (Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Masa Kerja, Sikap, Persepsi, Motivasi, Kepatuhan), Faktor Pemungkin (Pelatihan, Ketersediaan Fasilitas, Sosialisasi SOP), Faktor Penguat (Pengawasan, *Reward Dan Punishment*) Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang Dalam Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020

Variabel Independen	Perilaku Tidak Aman ( <i>Unsafe Act</i> )				Total		OR (95% CI)	Pvalue
	Tinggi		Rendah		n	%		
	n	%	n	%				
Tingkat Pendidikan								
SMA/Sederajat	20	50,0	20	50,0	40	100	1,650 (0,718-3,792)	0,237
Perguruan Tinggi	20	37,7	33	62,3	53	100		

Pengetahuan								
Kurang	16	42,1	22	57,9	38	100	0,939 (0,407-	0,883
Tinggi	24	43,6	31	56,4	55	100	2,167)	
Masa Kerja								
< 5 tahun	29	51,8	27	48,2	56	100	2,539 (1,055-	0,035
≥ 5 tahun	11	29,7	26	70,3	37	100	6,111)	
Sikap								
Negatif	21	51,2	20	48,8	41	100	1,824 (0,793-	0,156
Positif	19	36,5	33	63,5	52	100	4,194)	
Persepsi								
Negatif	23	65,7	12	34,3	35	100	4,623 (1,883-	0,001
Positif	17	29,3	41	70,7	58	100	11,349)	
Motivasi								
Lemah	25	59,5	17	40,5	42	100	3,529 (1,491-	0,004
Kuat	15	29,4	36	70,6	51	100	8,354)	
Kepatuhan								
Rendah	30	68,2	14	31,8	44	100	8,357 (3,262-	0,000
Tinggi	10	20,4	39	79,6	49	100	21,411)	
Pelatihan								
Tidak pernah	15	33,3	30	66,7	45	100	0,460 (0,199-	0,068
Pernah	25	52,1	23	47,9	48	100	1,065)	
Ketersediaan Fasilitas								
Kurang baik	13	48,1	14	51,9	27	100	1,341 (0,545-	0,522
Baik	27	40,9	39	59,1	66	100	3,300)	
Sosialisasi SOP								
Jarang	9	56,2	7	43,8	16	100	1,908 (0,643-	0,240
Sering	31	40,3	46	59,7	77	100	5,661)	
Pengawasan								
Rendah	4	50,0	4	50,0	8	100	1,361 (0,319-	0,722
Tinggi	36	42,4	49	57,6	85	100	5,809)	
<i>Reward Dan Punishment</i>								
Rendah	30	48,4	32	51,6	62	100	1,969 (0,798-	0,139
Tinggi	10	32,3	21	67,7	31	100	4,856)	

## Pembahasan

### Hubungan Usia Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang

Kecenderungan dengan bertambahnya usia akan semakin mampu mengendalikan emosi dan semakin toleran terhadap perilaku yang membahayakan terbukti pada hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa rata-rata usia responden yang melakukan perilaku tidak

aman kategori tinggi yaitu 27 tahun dengan nilai standar deviasi sebesar 6,854 tahun. Sedangkan rata-rata usia responden yang perilaku tidak aman dengan kategori rendah yaitu 29 tahun dengan standar deviasi 9,218. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan perilaku tidak aman ( $P=0,091$ ). Hal tersebut dikarenakan rata-rata usia pegawai yang perilaku tidak aman kategori tinggi dan kategori rendah tidak jauh berbeda.

Penelitian Fauzi (2018) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan perilaku berbahaya pada pekerja las listrik di kelurahan Padang Bulan Selayang, pekerja dengan golongan umur muda justru menjadi mayoritas dengan perilaku berbahaya dibandingkan dengan pekerja golongan tua, perilaku berbahaya tidak tergantung kepada tua atau mudanya umur seseorang, melainkan karena faktor tingkat konsentrasi dan rasa berhati-hati yang harus diperhatikan pekerja saat bekerja.<sup>7</sup>

### **Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi merata pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat dan Perguruan Tinggi. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan perilaku tidak aman ( $P=0,237$ ). Hal tersebut dikarenakan antara responden yang tingkat pendidikan SMA/Sederajat dan responden yang tingkat pendidikan perguruan tinggi sama-sama cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi. Penelitian Ramadhany (2019) mendukung hasil penelitian ini yang

menyatakan tingkat pendidikan tidak berhubungan dengan *unsafe act* pada pekerja di bagian produksi PT. Lestari Banten Energi.

### **Hubungan Pengetahuan Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang berpengetahuan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman ( $P=0,883$ ). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki pengetahuan tinggi tidak menjadikan perilakunya baik. Pengetahuan yang dimiliki responden tidak mempengaruhi responden dalam berperilaku, karena proses dari sebuah pengetahuan menjadi suatu perilaku memiliki banyak tahapan. Menurut Notoatmodjo (2010), tingkatan pengetahuan mempengaruhi seseorang dalam menerapkan pengetahuannya menjadi sebuah perilaku. Dari tingkat pertama yaitu tahu (*know*), tingkat yang kedua memahami (*comprehention*), tingkat ketiga yaitu aplikasi (*aplication*), tingkatan keempat adalah analisis (*analysis*), tingkat kelima yaitu sintesis (*synthesis*), dan tingkatan terakhir adalah evaluasi

(*evaluation*).<sup>9</sup> Penelitian Pertiwi (2019) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan tindakan tidak aman pada pekerja lapangan PT.Telkom Akses Padang.<sup>10</sup>

### **Hubungan Masa Kerja Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan perilaku tidak aman ( $P=0,035$ ), dikarenakan responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi dan responden yang memiliki masa kerja  $\geq 5$  tahun cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah. Hal tersebut didukung oleh Kusuma (2011) yang menyatakan bahwa semakin lama pekerja bekerja di dalam suatu perusahaan, maka semakin besar kemungkinan pekerja mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di dalam perusahaan dan lebih memahami kegiatan yang ada di perusahaan.<sup>11</sup>

### **Hubungan Sikap Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai**

### **Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang memiliki sikap negatif terhadap terjadinya perilaku tidak aman (51,2%). Namun demikian, jumlah pegawai yang memiliki sikap negatif dan sikap positif hampir merata. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara sikap dengan perilaku tidak aman ( $P=0,156$ ). Hal tersebut dikarenakan antara responden yang memiliki sikap negatif dan responden yang memiliki sikap positif sama-sama cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi. Selain itu, banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap dan pembentukan sikap inilah yang membuat pegawai memiliki sikap yang negative dan positif. Sesuai dengan pendapat Ramadhany (2019) bahwa terbentuknya sikap tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku.<sup>8</sup>

### **Hubungan Persepsi Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang memiliki persepsi

negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan covid-19. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dengan perilaku tidak aman ( $P=0,001$ ). Dengan demikian, hipotesis terbukti karena ditemukannya hubungan yang bermakna antara persepsi dengan perilaku tidak aman. Hal tersebut dikarenakan responden yang memiliki persepsi negatif cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi dan responden yang memiliki persepsi positif cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah.

#### **Hubungan Motivasi Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang memiliki motivasi lemah terhadap tercapainya perilaku aman. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku tidak aman ( $P=0,004$ ). Dengan demikian, hipotesis terbukti karena ditemukannya hubungan yang bermakna antara motivasi dengan perilaku tidak aman. Hal tersebut dikarenakan responden yang memiliki motivasi lemah cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi dan responden yang memiliki

motivasi kuat cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah.

#### **Hubungan Kepatuhan Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang memiliki kepatuhan rendah. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepatuhan dengan perilaku tidak aman ( $P=0,000$ ). Dengan demikian, hipotesis terbukti karena ditemukannya hubungan yang bermakna antara kepatuhan dengan perilaku tidak aman. Hal tersebut dikarenakan responden yang memiliki kepatuhan rendah cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi dan responden yang memiliki kepatuhan tinggi cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah.

#### **Hubungan Pelatihan Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang pernah mengikuti pelatihan K3. Hasil penelitian menunjukkan

tidak adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan perilaku tidak aman ( $P=0,068$ ). Hal tersebut dikarenakan responden yang pernah mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi dan responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah. Penelitian Ramadhany (2019) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa pelatihan K3 tidak berhubungan dengan *unsafe act* pada pekerja di bagian produksi PT. Lestari Banten Energi.<sup>8</sup>

#### **Hubungan Ketersediaan Fasilitas Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang menyatakan ketersediaan fasilitas baik. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara ketersediaan fasilitas dengan perilaku tidak aman ( $P=0,522$ ). Hal tersebut dikarenakan antara responden yang menyatakan ketersediaan fasilitas kurang baik dan responden yang menyatakan ketersediaan fasilitas baik sama-sama cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah.

Penelitian Afiyati (2014) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara ketersediaan fasilitas dengan tindakan tidak aman (*unsafe act*) pada pekerja proyek hotel X di kota Semarang.<sup>12</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sangaji (2018) bahwa ada hubungan antara ketersediaan fasilitas dengan perilaku tidak aman pada pekerja bagian lambung galangan kapal PT X.<sup>13</sup> Perbedaan ini dimungkinkan karena responden yang menyatakan ketersediaan fasilitas kurang baik sebagian besar melakukan perilaku tidak aman.

#### **Hubungan Sosialisasi SOP Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang menyatakan seringnya sosialisasi SOP. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara sosialisasi SOP dengan perilaku tidak aman ( $P=0,240$ ). Hal tersebut dikarenakan antara responden yang menyatakan sosialisasi SOP jarang dan responden yang menyatakan sosialisasi SOP sering sama-sama cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah. Berdasarkan penelitian Minarti

(2015) kurangnya sosialisasi terhadap kebijakan yang berlaku atau prosedur kerja kepada pekerja menjadi penyebab dasar **Hubungan pengawasan dengan perilaku tidak aman (*unsafe act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang menyatakan pengawasan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman ( $P=0,676$ ). Hal tersebut dikarenakan responden yang menyatakan pengawasan tinggi cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang tinggi. Penelitian Pertiwi (2019) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengawasan dengan tindakan tidak aman pada pekerja lapangan PT.Telkom Akses Padang.<sup>10</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Novianus (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan dengan tindakan tidak aman pada PPSU di Jakarta Timur.<sup>15</sup>

**Hubungan *reward* dan *punishment* dengan perilaku tidak aman (*unsafe act*) Pada Pegawai Di PT. PLN (Persero)**

pekerja berperilaku tidak aman atau tidak mematuhi prosedur.<sup>14</sup>

**Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Cawang**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang melakukan perilaku tidak aman kategori tinggi sebagian besar pada responden yang menyatakan *reward and punishment* rendah. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *reward and punishment* dengan perilaku tidak aman ( $P=0,139$ ). Hal tersebut dikarenakan antara responden yang menyatakan *reward* dan *punishment* rendah dan responden yang menyatakan *reward* dan *punishment* tinggi sama-sama cenderung menunjukkan perilaku tidak aman yang rendah. Penelitian Artatik., dkk (2017) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *reward and punishment* dengan tindakan tidak aman pada pekerja percetakan di PT. Pura Barutama Kudus.<sup>16</sup> Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hellyanti (2009) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian penghargaan dan hukuman dengan perilaku tidak aman pada pekerja di Departemen Utility and Operation PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk.<sup>17</sup>

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui 57% pegawai UPT Cawang berperilaku tidak aman (*unsafe act*) dengan kategori rendah. Terdapat 4 variabel yang berhubungan dengan perilaku tidak aman diantaranya masa kerja (0,035), persepsi (0,001), motivasi (0,004), kepatuhan (0,000).

## Saran

Upaya yang dapat dilakukan adalah : 1) meningkatkan sosialisasi melalui *safety briefing* maupun *safety talk* terkait bahaya dan risiko di tempat kerja serta kebijakan baru yang ditetapkan perusahaan; 2) meningkatkan pelatihan terkait keselamatan kelistrikan dan tata cara penggunaan alat keselamatan serta pelatihan terkait pengawasan keselamatan kepada *supervisor*; 3) meninjau kembali kelayakan APD; 4) membuat *Safety Training Observation Program (STOP) Card* untuk meningkatkan pengawasan dan kesadaran akan keselamatan; 5) memberikan *reward* dan *punishment*; 6) pengawasan dan himbauan terkait protokol kesehatan covid-19 dilakukan rutin baik pengawasan pada pegawai maupun pengawasan sarana pendukung.

## Daftar Pustaka

1. Bhina P. Bagaimana Behavioural Safety mengurangi angka kecelakaan kerja. 2007.
2. Suma'mur. Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. In: Pertama. Jakarta: CV. Haji Mas Agung; 1996.
3. Lindström R, Bylund PO, Eriksson A. Accidental deaths caused by electricity in Sweden, 1975-2000. *J Forensic Sci.* 2006;51(6):1383–8.
4. Loomis D, Dufort V, Kleckner RC, Savitz DA. Fatal Occupational Injuries Among Electric Power Company Workers Dana. *Am J Ind Med.* 1999;35:302–9.
5. BPJS Ketenagakerjaan. Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun. 2019.
6. Kementerian Ketenagakerjaan. Kasus Kecelakaan Kerja Terbaru. 2019.
7. Fauzi A. Hubungan Karakteristik pekerja dengan perilaku berbahaya pada pekerja las listrik di Kelurahan Padang Bulan Selayang II Kecamatan Medan Selayang Tahun 2017. *Fak Kesehat Masy Univ Sumatera Utara.* 2018;2–96.
8. Ramadhany FA, Pristya TY. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Selamat (*Unsafe Act*) pada Pekerja di Bagian Produksi PT Lestari Banten Energi. *J Ilm Kesehat Masy.* 2019;11:199–205.
9. Notoatmodjo S. Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.

10. Pertiwi IS. Faktor – faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman (unsafe action) pada pekerja lapangan di pt.telkom akses kota padang tahun 2019. 2019; Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) (Studi pada Pekerja Percetakan di PT. Pura Barutama Kudus). 2017;1494–9.
11. Kusuma IJ. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja PT Bitratex Industries Semarang. Universitas Diponegoro Semarang; 2011.
12. Afiyati AN. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja Proyek Hotel X Di Kota Semarang Tahun 2014. 2014; 17. Hellyanti P. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Departemen Utility and Operation, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills Tahun 2009. Universitas Indonesia; 2009.
13. Jesica Sangaji, Siswi Jayanti DL. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Bagian Lambung Galangan Kapal Pt X. J Kesehat Masy. 2018;6(5):563–71.
14. Minarti ST. Gambaran Faktor Perilaku Tidak Aman pada Pekerja PT. Krakatau Engineering Area Cook Over Plant (COP) Proyek Blast Furnace PT. Krakatau Steel (Persero), Tbk Tahun 2015. 2015.
15. Novianus C. Hubungan Karakteristik, Ketersediaan Fasilitas dan Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Jakarta Timur. ARKESMAS (Arsip Kesehatan Masyarakat). 2019;4(1):118–24.
16. Rika artatik, Bina Kurniawan RSW. 18. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. 2009.
19. WHO. GLOBAL STATUS REPORT ON ROAD SAFETY 2018. Geneva; 2018.
20. Ambarwati L, Sulistio H, Negara GH, Hariadi Z, Sipil JT, Teknik F, et al. Karakteristik dan peluang kecelakaan pada mobil pribadi di wilayah perkotaan (. 2010;4(2).
21. Prima DW, Kurniawan B, Ekawati. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN TERHADAP PERILAKU SAFETY RIDING PADA MAHASISWA. 2015;3(April):370–81.
22. Kortum E, Leka S, Cox T. Understanding the perception of occupational psychosocial risk factors in developing countries: setting priorities for action. In: Occupational Health Psychology - European Perspectives on Research, Education &

- Practice. 2008.
23. Perhubungan K. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 22 TAHUN 2009 TENTANG LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN DENGAN. *J Hum Dev.* 2009;
  24. National Institute for Occupational. STRESS...at work. *Safety And Health.* 1999.
  25. Sari N. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES AKIBAT KERJA PADA TENAGA KERJA PERKEBUNAN PT. MEGASAWINDO PERKASA KABUPATEN BUNGO TAHUN 2016. *Fak Kesehat Masy Univ ANDALAS.* 2016;
  26. Carter T. Working at sea and psychosocial health problems. Report of an International Maritime Health Association. *Travel Med Infect Dis.* 2005;
  27. Jezewska M, Leszczyńska I, Jaremin B. Work-related stress at sea self estimation by maritime students and officers. *Int Marit Health.* 2006;
  28. Bubbico R, Di Cave S, Mazzarotta B. Preliminary risk analysis for LNG tankers approaching a maritime terminal. *J Loss Prev Process Ind.* 2009;
  29. Greenberg J. *Comprehensive Stress Management.* New York: McGraw-Hill Companies Inc.; 2002.
  30. Lovibond SH, Lovibond PF. *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales.* Psychology Foundation of Australia. 1995.
  31. Bickford M. *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions.* Can Ment Heal Assoc Newfoundl Labrador Div. 2005;
  32. Munandar A. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press; 2008.
  33. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . *Maruki Internasional Indonesia Makassar. Al-Sihah Public Heal Sci J.* 2016;
  34. Effendy. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Komunikasi dalam sebuah organisasi.* 1990.
  35. Sarwono S, Purwono P. HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PU STAKAWAN PERPUS TAKAAN UNIVERSITAS GAD JAH MADA YOGYAKARTA. *Berk Ilmu Perpust dan Inf.* 2015;
  36. BEEHR TA, NEWMAN JE. JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW. *Pers*

- Psychol. 1978; terhadap Stress kerja dengan dukungan Sos sebagai Var moderasi. 2005;
37. McLeod, S. Type A Personality. Simplypsychology; 2011.
  38. Widyarini M. N. Seri Psikologi Populer: Kunci Pengembangan Diri. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo; 2009.
  39. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes. Occup Med (Chic Ill). 2009;
  40. O'Rourke, J., Collins S. Managing Conflict and Workplace Relationship. 2009.
  41. Norris, F.H., Kaniasty K. Received and Perceived Social Support in Time of Stress: A Test of The Social Deterioration Difference of Model. J Personal Soc Support. 1996;498–511.
  42. Garmenzy, M., Rutter M. Stress Coping and Development in Children. New York: McGraw-Hill Companies, Inc; 1983.
  43. Almasitoh UH. STRES KERJA DITINJAU DARI KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL PADA PERAWAT. Psikoislamika J Psikol dan Psikol Islam. 2011;
  44. Afina Murtiningrum. Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Anal pengaruh konflik Pekerj keluarga

