

## **KESELAMATAN KERJA DALAM PELAYANAN PENANGGULANGAN BENCANA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KAB SIDOARJO**

Seto Michiko  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
setomichiko95@gmail.com

### **ABSTRACT**

In accordance with Article 3 of the Minister of Manpower Regulation No. 05/1996, the Disaster Management Agency of the Sidoarjo Regency began introducing Occupational Health and Safety (K3) activities starting with introducing K3 management in 2000 who had obtained SMK3 certification. During the process of using internal auditors, companies also use external auditors every 3 years with fairly good results. This research is phenomenology using quantitative methods. The Number of samples in this studied 55 employees from the Sidoarjo Regional Disaster Management Agency population. From Knowledge Management variables, the Attitudes and Subjective Norms together towards Intentions were found to be 85.2%. While the remaining 14.8% is influenced by other variables not examined in this study, every increase in Knowledge Management (X1) of 1 unit, it will increase Intention (Y) by 0.325 units. Every increase in Attitude (X2) of 1 unit, it will increase Intention (Y) of 1,116 units. Each increase in Subjective Norms (X3) is 1 units, it will increase Intention (Y) by 0.203 units.

**Keywords:** *Occupational Health and Safety, K3, Sidoarjo Regional Disaster Management Agency*

### **PENDAHULUAN**

Hasil kajian *World Economic Forum* menemukan adanya hubungan antara daya saing suatu negara dengan tingkat kecelakaan kerja khususnya pada lembaga penanggulangan bencana. Beberapa negara yang memiliki daya saing tinggi, jumlah angka kecelakaannya rendah sebaliknya negara yang daya saingnya rendah, angka kecelakaannya tinggi. Indonesia berada pada urutan ketiga dari bawah di atas Rusia dan Zimbabwe dengan index daya saing 3.5 (index daya saing 3 - 6.5, 3 paling rendah dan 6.5 paling tinggi) dengan angka kecelakaan kerja 17-18 orang per 100.000 pekerja. Urutan pertama adalah Finlandia dengan index daya saing 6 dan index kematian akibat kecelakaan kerja kurang dari 1 per 100.000 pekerja. Malaysia mempunyai Index daya saing 5 dan kematian akibat kecelakaan kerja 11 orang per 100.000 pekerja (Ramli,2009). Menurut laporan *ILO (International Labour Organization)*, kerugian akibat kecelakaan kerja mencapai hampir 4 % dari GDP suatu negara. Hal ini berarti bahwa kerugian karena pemborosan yang terselubung (*Hidden Cost*) sebesar 4 % dari biaya produksi, yang pada ujungnya akan mengurangi daya saing dari negara itu sendiri (Ramli, 2009).

Tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia, menunjukkan rendahnya budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di tanah air, khususnya di dalam lembaga atau organisasi pemerintahan dan belum mempunyai pemahaman tentang pentingnya aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja ) sebagai salah satu unsur untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat ini sudah menjadi isu lintas negara bahkan sudah menjadi isu global.

Pasal 3 (Kemenaker/no.05/1996) menjelaskan bahwa lembaga atau organisasi yang mempunyai pegawai 50 orang atau lebih memiliki potensi terkait pekerjaan dengan hal yang berhubungan dengan keselamatan orang lain seperti bencana alam, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kewajiban kerja dan pengaplikasian sistem manajemen K3. Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kab Sidoarjo adalah lembaga pemerintah yang bergerak memberikan pelayanan publik pada bidang penanggulangan bencana khususnya di Kab Sidoarjo. Sesuai dengan Pasal 3 Permenaker No 05/men/1996 Badan Penanggulangan Bencana Kab Sidoarjo mulai memperkenalkan aktivitas K3 dimulai dengan memperkenalkan manajemen K3 pada tahun 2000 yang telah mendapatkan sertifikasi SMK3. Selama proses penggunaan *internal auditor*, perusahaan juga menggunakan *external auditor* setiap 3 tahun sekali dengan hasil yang cukup baik. Hasil *survey* pendahuluan menunjukkan bahwa ditemukan banyak perilaku pekerja yang tergolong *unsafe action* (perilaku tidak aman), seperti kerap ditemukan kesalahan penggunaan APD, tidak mematuhi rambu-rambu K3 yang dipasang di lingkungan kerja. Perilaku pekerja yang negatif menjadi salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

Badan Penanggulangan Bencana Kab Sidoarjo sebagai subjek karena lembaga pemerintah ini mengambil peran penting dalam mengatasi berbagai bencana daerah ini mengdaptasi budaya kerja yang sangat mengedepankan kedisiplinan dan *safety* bagi pegawai. Korban bencana berdasarkan data Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Sidoarjo diketahui mengalami kenaikan terkait jumlah korban dan kerusakan fasilitas bangunan mengingat penelitian berkenaan dengan SDM dan K3 sangat diperlukan untuk meminimalkan dampak yang ditimbulkan akibat kelalaian K3.

Tabel Data Analisis Korban Bencana Daerah tahun 2016-2017

Keterangan	2015	2016	Okt 2017
Bencana Banjir	0	2	21
Puting Beliung	10	13	14
Korban dan Pengungsi	3	9	100
Kerusakan Bangunan	30	690	1026
Kebakaran	24	125	280

Terdapat tiga komponen yang saling menunjang di dalam struktur sikap, yaitu (1) kognitif merupakan yang dipercayai individu pemilik sikap (2) afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional (3) kognitif merupakan aspek kecenderungan melakukan perilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki seseorang dan dirumuskan ke tiga komponen tersebut di atas sebagai komponen kognitif (kepercayaan atau *belief*), komponen perasaan atau emosional dan komponen perilaku atau tindakan. Pendekatan *Theory of Planned Behavior* (TPB) digunakan untuk memahami perilaku dan niat pegawai dalam bekerja sesuai dengan *safety* atau aturan K3. *Theory of Planned Behavior* (TPB) sering digunakan dalam berbagai penelitian tentang perilaku dan biasa digunakan sebagai variabel *intervening* guna menjelaskan *intention* (niat) seseorang yang kemudian dapat menjelaskan perilaku orang tersebut (Deroche et al, 2009) .

Berdasarkan uraian-uraian di atas, mengenai pengetahuan K3 dan TPB (*Theory of Planned Behavior*) mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai keselamatan

kerja, dengan rumusan masalah bagaimanakah pelaksanaan keselamatan kerja dalam pelayanan penanggulangan bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab Sidoarjo?

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah fenomenologi dengan menggunakan metode kuantitatif. Tempat penelitian yang dipilih adalah Badan Penanggulangan Daerah Bencana Alam Kab Sidoarjo. Data-data penelitian didapatkan dari subyek penelitian yang menjadi *key informan* (informan kunci) yakni mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam tentang permasalahan yang sedang diteliti (Moleong, 2012:132).

Dari populasi seluruh pegawai dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sidoarjo maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling* dimana sampel responden diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini yakni 55 orang pegawai dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sidoarjo tersebut.

Teknik penggalan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi partisipan yang melibatkan keikutsertaan peneliti dengan individu yang diobservasi atau komunitas, Dokumen, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data digunakan analisa validitas dan analisa reliabilitas data.

## **TEORI**

### **Kebijakan Keselamatan Kerja**

Dalam hal keselamatan kerja Undang-Undang yang mengatur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Ada pula regulasi mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja yakni pada Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan.

Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus lembaga atau organisasi berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

### **Manajemen Pengetahuan K3**

Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mengelola pengetahuan yang dimiliki seseorang atau organisasi, dimana yang dimaksud dengan pengelolaan adalah identifikasi, pencarian penyimpanan, kolaborasi, proses dan sebagainya yang bertujuan untuk penciptaan sesuatu hal yang baru atau dengan

kata lain merujuk kepada kemampuan individu untuk mengelola pengetahuan mengenai K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Pengetahuan mengenai K3, menurut *America Society of Safety and Engineering* (ASSE) adalah bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja. Terutama bidang-bidang pekerjaan dengan tingkat resiko bahaya yang besar, maka lembaga atau organisasi sudah semestinya dan telah diatur dalam undang-undang untuk melakukan upaya penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja pegawainya. Pegawai dalam hal ini merupakan pelaku kerja diharapkan juga memiliki kemampuan dan pengetahuan terkait dengan K3.

Pengetahuan mengenai K3 dikenal adanya *SMART Safety* yang berarti *Safety Management and Attitude Reinforcement Technique*. Berdasarkan konsep ini pengelolaan (manajemen) K3 dilakukan dengan mengintegrasikan aspek manajemen K3, teknis, dan perbaikan perilaku (*Behavioral Base Safety*).

Pendekatan *SMART Safety* memiliki tiga pilar utama yaitu (1) *safety management system*, (2) *operational safety*, (3) *behavior safety*. Berikut ini penjelasannya: 1) Pendekatan kesisteman atau standar dan administratif (*safety management system*). Pendekatan ini lebih diarahkan bagaimana menerapkan konsep kesisteman, seperti prosedur kerja, sistem pengawasan, dokumentasi, dan sebagainya. 2) Pendekatan teknis (*engineering approach*) yang lebih bersifat operasi sesuai dengan sifat kegiatan, seperti (*process safety*), manufaktur, pertambangan, konstruksi, dan perkapalan. 3) Pendekatan manusia (*human approach*) untuk membangun manusia dengan budaya K3.

Pendekatan ketiga, *human approach* atau *behavior safety* adalah melalui perilaku manusia dirasa penting dan menjadi target dari penelitian ini. Oleh karena itu, kinerja dari K3 sangat ditentukan oleh unsur manusia atau operator, dan manajemen yang menjalankannya. Pada teori ini (Ramli, 2009) mengatakan bahwa manusia sebagai pemegang kunci keselamatan. perilaku manusia yang baik, kinerja K3 dapat meningkat tinggi. Manusia dengan kompetensi tinggi dan budaya K3 yang prima akan mampu menghilangkan kondisi teknis yang kurang baik atau sistem dan prosedur yang belum sempurna.

### **Sikap Pelaksana terhadap K3**

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian antara reaksi terhadap suatu stimulus tertentu dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap derajat sosial. Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap object di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap object menurut Soekidjo Notoatmojo (2003) dalam Budiharjo (2016). Menurut *Notoatmojo*, sikap terdiri dari beberapa tindakan yaitu: a) Menerima, diartikan sebagai seseorang atau subyek mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan *object*, b) Merespon, diartikan sebagai memberi jawaban bila ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah indikasi dari sikap, c) Menghargai, diartikan mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah, suatu indikasi sikap tingkat 3, d) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dipilihnya dengan segala resiko merupakan sikap yang paling tinggi.

Di dalam hubungan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), mungkin hanya pada level 1 dan 2 menurut *Notoatmojo*. Menerima dan merespons artinya mereka memperhatikan masalah-masalah tentang K3 dan juga menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan tetapi jarang ada mereka yang mengajak orang lain untuk mendiskusikan atau mengerjakan hal-hal berkenaan dengan K3.

*Theory Planned Behavior* oleh Icek Azjen (2005), yang menyatakan bahwa niat untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan (*violation*) akan sangat dipengaruhi oleh keyakinan perilaku, keyakinan normatif dan keyakinan kontrol. Ketiga-tiganya bermuara pada niat yang pada gilirannya akan menyebabkan perilaku yang melanggar aturan. *Theory of planned behavior, intention* (mau/niat) dan *behavior* (perilaku) merupakan fungsi dari tiga penentu dasar, yakni: (1) pribadi perseorangan secara alami, (2) refleksi dari pengaruh lingkungan sosialnya, (3) pengendalian sikap. Sebagai pribadi perseorangan secara alami atau mewakili *individual's attitude toward the behavior* (sikap seseorang) sesuai bagan di atas. *Attitude* (sikap) ini lebih mengacu pada evaluasi positif atau negatif masing-masing individu dalam menyikapi hal tertentu sesuai dengan pribadi secara personalnya. Sebagai refleksi dari pengaruh lingkungan sosialnya atau perwakilan dari *subjective norm*, merupakan persepsi perseorangan (individu) dari penekanan nilai-nilai sosialnya dalam menentukan perilaku yang akan dilakukan atau tidak dengan pertimbangan tertentu terlebih dahulu. Sebagai pengendalian sikap yang disadari (*perceived behavior control*), merupakan kemampuan untuk melakukan perilaku (*behavior*) yang dikehendaki.

Dalam *theory of planned behavior, perceived behavior control* merupakan faktor yang paling penting dibandingkan dengan dua lainnya. *Intention* (niat) merefleksikan dengan tepat kemauan individu tersebut untuk coba melakukan *behavior* (perilaku) yang dikehendaki, sedangkan *perceived control* adalah kemungkinan untuk mempertimbangkan beberapa kendala-kendala realistik yang mungkin ada.

*Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Konsep TRA adalah niat seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh dua faktor penentu yaitu *attitude toward behavior* (sikap) dan *subjective norm* (Ajzen and Fishbein, 2005). Sedangkan TPB merupakan pengembangan dari teori TRA dengan menambahkan satu lagi faktor penentu yakni *perceived behavioral control* (Ajzen, 1991). Gambar berikut ini menjelaskan alur TPB dengan implikasi pada K3 dilembaga atau organisasi.

*Attitude toward Behavior* (Sikap) merupakan salah satu faktor penentu dalam diri seseorang yang dialami untuk memberi respon positif maupun negatif pada penilaian terhadap sesuatu yang diberikan. Kuhl and Beckmann (1985), "*Attitude toward the behavior is the degree to which a person has a favorable or unfavorable evaluation of a behavior. It depends on the person's assessment of the expected outcomes of the behavior*".

Teori ini dapat membantu kita dalam memprediksi dan memahami lebih dalam tentang seberapa besar kecenderungan individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaan atau penyikapan / berperilaku secara spesifik. Kemudian Sikap dalam bahasan penelitian ini diartikan sebagai penilaian positif ataupun negatif terkait upaya penggalangan K3.

### **Norma Subjektif (Budaya K3)**

Menurut Knight and Howes (2003) norma subjektif dinilai sebagai penerimaan tekanan sosial untuk menampilkan sebuah perilaku yang spesifik. Norma subjektif merupakan peraturan yang diciptakan menjadi sebuah kebiasaan sehingga untuk menanamkan kebiasaan tersebut diperlukan paksaan atau tekanan yang dapat memunculkan perilaku yang sesuai. Selanjutnya Ajzen and Fishben (2005) menerangkan bahwa "*The Subjective norm is the person's perception that most people who are important to him think he should or should not*

*perform the behavior in question*". Mereka mendefinisikan jika norma subyektif merupakan persepsi individu berhubungan dengan kebanyakan dari orang-orang yang penting bagi dirinya mengharapkan individu untuk melakukan atau tidak melakukan tingkah laku tertentu, orang-orang yang penting, bagi dirinya itu kemudian dijadikan acuan atau patokan untuk mengarahkan tingkah laku.

Norma subyektif merupakan dasar penentu / determinan kedua dari intensi dalam teori *planned behavior*, norma subyektif pun masih terkait dengan *believes* (keyakinan-keyakinan). Namun *belief* pada norma subyektif berbeda jenis dengan *belief* dalam sikap karena *belief* dalam norma subyektif adalah representasi persepsi dari *significant others* (tokoh panutan) baik perorangan maupun kelompok tertentu yang kemudian mempengaruhi individu apakah akan menampilkan perilaku atau tidak. Norma subyektif menurut Ajzen and Fishben (2005) ditentukan oleh dua hal yaitu: a. *Normative belief*, merupakan keyakinan yang berhubungan dengan pendapat tokoh atau orang lain baik perorangan maupun kelompok yang penting dan berpengaruh bagi individu yang biasa disebut dengan *significant others* (tokoh panutan) yang menjadi acuan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Maka individu termotivasi untuk melakukan tingkah laku tersebut; b. *Motivation to comply*, yaitu seberapa jauh motivasi individu untuk mengikuti pendapat tokoh panutan tersebut.

### **Niat untuk Melaksanakan K3**

Niat untuk mentaati peraturan atau tidak melanggar aturan K3 merupakan suatu kesadaran yang disadari unsur ketaatan untuk mencapai tujuan. Hal itu berarti sikap dan perilaku yang didorong oleh adanya kontrol diri yang kuat, artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan lembaga atau organisasi muncul dari dalam dirinya (Setyobudi, 2008). Kontrol diri yang kuat tersebut didasari oleh berbagai faktor yakni motivasi dan kebutuhan (*need*) dalam mengaplikasikan niat tersebut. Motivasi merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku seseorang salah satunya yakni perilaku kerja. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk mengarahkan spesifikasi perilaku tertentu dalam sebuah kegiatan. Motivasi dalam hal ini ditujukan agar pegawai bekerja dengan produktif, mampu bekerja sama dengan baik sesuai aturan K3 yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi lembaga atau organisasi yakni menerapkan pola kerja yang mengedepankan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang motivasional mampu menyediakan reward sesuai kinerja yang diberikan (Malayu, 2000).

Niat yang dilaksanakan atas dasar kebutuhan memiliki situasi yang berbeda bagi tiap individu. Menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow terdapat salah satu level kebutuhan yakni keamanan dalam hal ini seperti keamanan dan kestabilan kondisi salah satunya keselamatan dan keamanan kerja serta asuransi kesehatan (Kotler, 2004). Studi ini mengarahkan niat pegawai dalam melaksanakan K3 didasari atas faktor kebutuhan keselamatan dan keamanan selama bekerja.

Intensi (niat) dalam kamus besar bahasa Inggris-Indonesia melalui kata dasarnya memiliki arti maksud, pamrih, atau tujuan, disengaja. *Intention* yang artinya adalah niat. Intensi (niat) adalah penetapan tujuan hasil dari sebuah perkiraan perilaku. Niat dengan kata lain *intention* menurut Ajzen (2005), sangat dipengaruhi oleh pengambilan sikap terhadap suatu perilaku, norma-norma subyektif dan adanya pengendalian perilaku yang disadari (kesadaran).

Niat dalam bahasan penelitian diartikan sebagai kemauan untuk melaksanakan program K3 atau terlibat di dalam implementasi K3. Sikap dan perilaku dalam berdisiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang diberlakukan lembaga atau organisasi.

#### **Hipotesis Penelitian**

H1 = *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Niat Melaksanakan K3

H2 = Sikap berpengaruh terhadap Niat Melaksanakan K3

H3 = Norma Subjektif berpengaruh terhadap Niat Melaksanakan K3

H4 = *Knowledge Management*, Sikap dan Norma Subjektif berpengaruh terhadap Niat Melaksanakan K3

#### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada uji hipotesis *Knowledge Management* terhadap Niat, diketahui bahwa  $t$  hit dari variabel *Knowledge Management* sebesar 7,161 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dan *R Square* menunjukkan yang berarti bahwa  $H_0$  yang berbunyi bahwa *Knowledge Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat ditolak dan  $H_1$  yang berbunyi bahwa *Knowledge Management* memiliki pengaruh signifikan terhadap Niat diterima. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh terhadap Niat. Hal ini sesuai dengan penelitian Welbourne, J., & Booth-Butterfield, S. (2005) bahwa Manajemen pengetahuan mengenai persepsi pegawai terkait K3 merupakan salah satu cara yang digunakan lembaga atau organisasi untuk mempersiapkan perubahan yang senantiasa terjadi sehingga pegawai dapat mengikuti alur tersebut guna mengurangi hambatan yang terjadi saat bekerja sehingga mampu memaksimalkan kinerja. Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) pada studi ini terkait dengan keselamatan kerja (K3). Berbagai profesi dapat menerapkan *knowledge management* sebagai sarana aplikatif berbagai ilmu pengetahuan. *Knowledge management* K3 memiliki kaitan dengan penerapan teknologi dalam menjaga keselamatan kerja selama bekerja. Pegawai memiliki peran untuk menerapkan gagasan yang diciptakan. Faktor struktural dan susunan organisasi K3 mampu memberikan dampak pada pengetahuan pegawai tentang manfaat penerapan K3.

Berbagai kegiatan guna mengembangkan peningkatan SDM dilakukan yang terkait pelatihan untuk Kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia. Manajemen pengetahuan diharapkan dapat meningkatkan pola kerja lembaga atau organisasi guna menjamin hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan amanat perundangan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai bentuk kebijakan Lembaga atau organisasi dalam bidang ketenagakerjaan. Perseroan telah memiliki buku manual Aturan-Aturan Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku bagi seluruh pegawai dan manajemen Perseroan. Tujuan diterbitkannya aturan tersebut agar setiap pegawai dapat memahami dan mempraktikkan pedoman/aturan dasar keselamatan dan kesehatan kerja dengan benar sehingga tidak mengalami kecelakaan kerja.

Peningkatan manajemen pengetahuan berdampak pada peningkatan kesadaran K3 pegawai mengenai pentingnya peraturan K3 yang diterapkan lembaga atau organisasi guna menjaga keselamatan pegawai selama proses produksi pekerjaan berlangsung. Pengetahuan mengenai K3 dapat menstimulasi kesadaran pegawai terkait K3 dapat diterapkan secara maksimal. Informasi terkait pengetahuan *safety* atau K3 dapat mempengaruhi kesadaran pegawai yang dilihat dari berbagai faktor seperti kemampuan pegawai dalam memahami lingkungan kerja yang beresiko, jenis penyakit yang muncul di tempat kerja, resiko

kecelakaan, serta kemampuan untuk mengantisipasi berbagai masalah dan penyakit yang muncul di lingkungan kerja serta contoh kebijakan K3 yang diterapkan sehingga meminimalisir perilaku berbahaya merupakan tindakan tidak aman didalam bekerja yang sangat potensial menyebabkan kecelakaan kerja.

### **Pengaruh Sikap Terhadap Niat**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada uji hipotesis Sikap terhadap Niat, diketahui bahwa thit dari variabel Sikap sebesar 16,057 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  yang berbunyi bahwa Sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat ditolak dan  $H_1$  yang berbunyi bahwa Sikap memiliki pengaruh signifikan terhadap Niat diterima. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa Sikap secara parsial berpengaruh terhadap Niat.

Sikap terhadap bahaya yang timbul di tempat kerja diketahui hasil bahwa karyawan mampu menganalisis resiko sehingga bisa mengurangi bahaya di tempat kerja. Faktor penting dalam setiap hasil yang dicapai yakni proses penyebaran pengetahuan K3 yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan baik secara formal, informal maupun melalui lembaga pelatihan baik di dalam perusahaan maupun luar perusahaan kemudian faktor yang kedua yakni isi dari kegiatan peningkatan sikap pada K3 terkait niat dalam melaksanakan K3 tersebut. Sikap pada K3 yang dicapai berpengaruh pada niat dalam melaksanakan K3 pada karyawan baik secara formal maupun informal saat bekerja lokasi manapun baik di dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Sikap pada K3 dianggap mampu mendorong adanya niat dalam melakukan K3. Faktor yang mempengaruhi sikap pada K3 dimana hal tersebut kemudian mempengaruhi niat dalam melaksanakan K3 para karyawan terkait dengan pola kerja *safety* yang ditetapkan aturannya dengan jelas oleh perusahaan. Norma subjektif dan *attitudes* atau sikap merupakan dua faktor penentu paling dominan dalam menentukan niat penggunaan keselamatan (Daroche *et al*, 2009).

Sikap pada K3 dinilai efektif dalam memberikan pengaruh terhadap niat dalam melaksanakan K3 disebabkan keberadaan sikap pada K3 menunjukkan implementasi dan aplikasi secara real dipengaruhi oleh berbagai faktor kuat baik dari dalam maupun luar perusahaan. Pemberlakuan aturan ketat mendorong pemberlakuan sanksi bagi yang melanggar aturan K3 sehingga membentuk seperti pola pikir, pola kerja serta sistem pengawasan perusahaan yang terwujud dalam sikap pada K3 dimana mampu memberikan pengaruh pada individu maupun kelompok mayoritas. Keberadaan sikap pada K3 antar individu dipengaruhi oleh pola pikir individu yang dibentuk oleh dituasi perusahaan dan kemudian mampu mempengaruhi niat dalam melaksanakan K3 bagi karyawan secara individu. Sikap pada K3 yang ditunjukkan tentang K3 yang diterapkan di perusahaan diketahui secara pasti oleh karyawan namun dalam kadar yang berbeda tiap individu. Aplikasi bentuk sikap yang ditunjukkan orang lain sebagai pihak yang mendukung bahkan terlibat langsung pada program K3 turut memberikan dampak pada niat dalam melaksanakan K3 sebab aturan keselamatan kerja tidak hanya sebagai aturan semata dari perusahaan namun lebih dari itu diharapkan menjadi hal yang paling dan lebih dipahami oleh karyawan sebagai sarana pelindung dalam keselamatan kerja.

### **Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Niat**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada uji hipotesis Norma Subjektif terhadap Niat, diketahui bahwa thit dari variabel Norma Subjektif sebesar 6,838 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  yang berbunyi bahwa Norma Subjektif tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat ditolak dan  $H_1$  yang berbunyi bahwa Norma Subjektif memiliki pengaruh signifikan terhadap Niat diterima. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa Norma Subjektif secara parsial berpengaruh terhadap Niat.

Keberadaan norma subjektif budaya K3 penting guna melihat pengaruh aturan K3 serta pengaruh pimpinan dalam pelaksanaan K3 serta niat karyawan dalam melaksanakan K3.

Faktor penting dalam setiap hasil terhadap norma subjektif yang dicapai yakni persepsi keefektifan K3 yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan baik secara formal, informal maupun melalui lembaga pelatihan baik di dalam perusahaan maupun luar perusahaan kemudian faktor yang kedua yakni pengaruh orang lain dalam hal ini rekan kerja dan atasan dari kegiatan penyebaran manajemen pengetahuan K3 tersebut.

Perusahaan telah menerapkan SOP yang jelas terkait dengan tugas karyawan sesuai jabatan masing-masing khususnya SOP tentang keselamatan kerja. Aturan dibuat oleh perusahaan guna mencegah berbagai masalah yang dapat timbul akibat penyakit kerja maupun kecelakaan kerja yang berada di lingkungan kerja. Manajemen perusahaan membuat aturan dan sistem agar karyawan tidak menjadikan aturan sebagai beban namun lebih pada kebiasaan sehingga karyawan menjadikan aturan sebagai bagian dari pekerjaan sehingga timbul kenyamanan dalam bekerja. Terkait peran pimpinan dalam pengembangan norma subjektif diketahui bahwa pimpinan memiliki tugas dan kewajiban yang penting dalam mengawasi karyawan saat bekerja untuk senantiasa mematuhi peraturan K3 dengan baik. Pimpinan mampu memberikan contoh yang baik dengan lebih patuh dan mematuhi aturan K3 yang diterapkan perusahaan sehingga mampu memberikan panutan yang baik bagi karyawan. Karyawan mampu mengambil contoh dari hal yang diterapkan pimpinan dengan anggapan bahwa aturan merupakan sebuah kebiasaan sehingga tetap melaksanakan aturan meskipun tanpa mendapatkan pengawasan. Peran rekan kerja turut mempengaruhi seorang karyawan dalam penerapan aturan K3 secara individu. Teguran atau peringatan dari rekan kerja ternyata mampu menimbulkan ingatan yang baik untuk selalu menaati aturan K3 bagi karyawan ketika bekerja. Pengaruh aturan K3 dan pengaruh orang lain dalam penerapan norma subjektif budaya K3 disebabkan pengetahuan terkait K3 di lingkungan perusahaan yang telah tertanam baik dalam benak karyawan dan pimpinan sehingga mampu mempengaruhi rekan kerja lain untuk ikut menerapkan aturan K3 sebagai bagian dari budaya kerja melebihi aturan semata yang hanya dilakukan jika dilakukan pengawasan, peneguran atau peringatan oleh atasan atau pimpinan.

Faktor yang mempengaruhi proses penyebaran informasi dimana hal tersebut kemudian membentuk norma subjektif karyawan sehingga berdampak pada niat karyawan dalam melaksanakan K3. Norma subjektif dan *attitudes* merupakan dua faktor penentu paling dominan dalam menentukan niat penggunaan keselamatan (Daroche *et al.*, 2009). Dorongan atas perintah, aturan, sanksi yang berat yang diberikan oleh pihak perusahaan dianggap lebih beresiko untuk diikuti dan berhasil memunculkan niat dalam melaksanakan K3 bagi karyawan dibandingkan pengaruh norma subjektif budaya K3 yang diperoleh dari asumsi perspektif tentang keefektifan K3 dengan peraturan ketat yang diberikan perusahaan pada karyawan tentang keselamatan kerja berdampak pada pola aturan yang menjadikan aturan K3 sebagai sebuah norma mutlak yang harus dilaksanakan tanpa melalui perintah secara langsung. Norma subjektif berpengaruh pada niat untuk mematuhi peraturan keselamatan (Palat & Delhomme, 2012).

### **Pengaruh Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management), Sikap K3 dan Norma Subjektif Terhadap Niat Dalam Melaksanakan K3**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada uji hipotesis simultan manajemen pengetahuan, sikap K3 dan norma subjektif terhadap niat diketahui bahwa *F* hit dari ketiga variabel independen tersebut sebesar 97,505 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  yang berbunyi bahwa manajemen pengetahuan, sikap K3 dan norma subjektif tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat ditolak dan  $H_1$  yang berbunyi bahwa manajemen pengetahuan, sikap K3 dan norma subjektif memiliki pengaruh signifikan terhadap niat diterima. Berbagai profesi dapat menerapkan *knowledge management* sebagai sarana aplikatif berbagai ilmu pengetahuan. *Knowledge management* K3 memiliki kaitan dengan penerapan teknologi dalam menjaga keselamatan kerja selama bekerja.

Pegawai memiliki peran untuk menerapkan gagasan yang diciptakan. Faktor struktural dan susunan organisasi K3 mampu memberikan dampak pada pengetahuan pegawai tentang manfaat penerapan K3. Sikap pada K3 dinilai efektif dalam memberikan pengaruh terhadap niat dalam melaksanakan K3 disebabkan keberadaan sikap pada K3 menunjukkan implementasi dan aplikasi secara real dipengaruhi oleh berbagai faktor kuat baik dari dalam maupun luar perusahaan. Pemberlakuan aturan ketat mendorong pemberlakuan sanksi bagi yang melanggar aturan K3 sehingga membentuk seperti pola pikir, pola kerja serta sistem pengawasan perusahaan yang terwujud dalam sikap pada K3 dimana mampu memberikan pengaruh pada individu maupun kelompok mayoritas. Keberadaan norma subjektif budaya K3 penting guna melihat pengaruh aturan K3 serta pengaruh pimpinan dalam pelaksanaan K3 serta niat karyawan dalam melaksanakan K3. Faktor penting dalam setiap hasil terhadap norma subjektif yang dicapai yakni persepsi keefektifan K3 yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan baik secara formal, informal maupun melalui lembaga pelatihan baik di dalam perusahaan maupun luar perusahaan kemudian faktor yang kedua yakni pengaruh orang lain dalam hal ini rekan kerja dan atasan dari kegiatan penyebaran manajemen pengetahuan K3 tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian diterima, yaitu ada pengaruh *Knowledge Management* terhadap Niat dengan nilai signifikansi F pada tabel Anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  (model signifikan) dan *R Square* menunjukkan 0,492. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel *Knowledge Management* (X1) terhadap Niat (Y) adalah sebesar 49,2 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian diterima, yaitu ada pengaruh Sikap terhadap Niat dengan nilai signifikansi F pada tabel Anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  (model signifikan) dan *R Square* menunjukkan 0,829. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Sikap (X2) terhadap Niat (Y) adalah sebesar 82,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian diterima, yaitu ada pengaruh Norma Subjektif terhadap Niat dengan nilai signifikansi F pada tabel Anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  (model signifikan) dan *R Square* menunjukkan 0,469. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Sikap (X2) terhadap Niat (Y) adalah sebesar 46,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada pengaruh *Knowledge Management*, Sikap dan Norma Subjektif secara bersama-sama terhadap Niat dengan nilai signifikansi F pada tabel Anova adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  (model signifikan) dan *R Square* menunjukkan 0,852. Dengan demikian dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh *Knowledge Management*, Sikap dan Norma Subjektif secara bersama-sama terhadap Niat adalah sebesar 85,2%. Sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis adalah  $Y = 0,019 - 0,325$ .

$$X\text{KnowManag} + 1,116X\text{Sikap} + 0,203X\text{NormSubjektif} + \text{Eror}$$

Artinya, setiap peningkatan *Knowledge Management* (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Niat (Y) sebesar 0,325 satuan. Setiap kenaikan Sikap (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Niat (Y) sebesar 1,116 satuan. Setiap kenaikan Norma Subjektif (X3) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Niat (Y) sebesar 0,203 satuan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian itu, maka dapat berikan saran untuk institusi, yakni hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan sistem kelola SDM dan minim sistem manajemen pengetahuan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, saran bagi institusi

hendaknya institusi perlu melakukan pendataan ulang mengenai jumlah tugas dan jadwal kerja dengan memperhatikan pemerataan, yang ditinjau dari intensitas kerja dan beban kerja seluruh pegawai. Hendaknya institusi perlu melakukan evaluasi terkait dengan informasi pekerjaan (*job description* dan *job specification*), kemudian disosialisasikan agar pegawai memahami dengan jelas pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki. Hendaknya institusi meningkatkan pelaksanaan program terkait pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai K3 dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Saran bagi pegawai, diharapkan lebih meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri dan adaptasi dengan kondisi lingkungan kerja akibat adanya perubahan kebijakan institusi. Hendaknya pegawai lebih memahami visi, misi dan tujuan institusi serta apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Hendaknya pegawai lebih terbuka dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Hendaknya pegawai lebih bersikap proaktif dalam mengembangkan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Saran bagi peneliti berikutnya agar terdapat kelanjutan dari penelitian ini sehingga pengembangan ilmu yang dapat memberikan informasi secara lebih luas. Peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan variabel-variabel lain yang diduga juga memiliki pengaruh terhadap Niat seperti misalnya kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individual (usia, jenis kelamin, pendidikan) dan kedisiplinan. Disarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaitkan posisi pada institusi latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja, agar hasil dari penelitian lebih kompleks. Kemudian, untuk membuat aitem pernyataan disarankan untuk tidak terlalu banyak agar responden tidak kelelahan dalam menjawab, karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil validitas yang dimana responden tidak konsisten dalam menjawab dikarenakan faktor aitem yang terlalu banyak

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., & Fishbein, M., (2005). *Theory-Based Behavior Change Interventions*, *Journal of Health Psychology*, Vol. 10, No. 1, pp. 27–31.
- Ajzen, I., (1991), *The Theory of Planned Behavior: Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *Journal of Health Psychology*, Vol. 50, pp. 179-211.
- Ajzen, I., (2005), *Attitudes, Personality, and Behavior*. 2<sup>nd</sup> edition, Open University Press, Poland.
- Azwar, S. (1995), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, Edisi ke 2, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Budiarto, E., & Anggraeni, D. (2003). *Pengantar Epidemiologi*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Budiharjo, A., (2016), *Knowledge Management*, Prasetya Mulya Publishing, Jakarta.
- Deroche, T., Stephan, Y., Castanier, C., Brewer, B.W., & Lescanff, C. (2009), *Social Cognitive Determinants of the Intention to Wear Safety Gear among Adult in-line Skaters*. *Accident Analysis and Prevention Research*, Vol.41,pp. 1064-1069.
- Endraswara, S. (2006). *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan Ideologi, Epistemologi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (2010). *Psikologi Kepribadian 2 Teori-teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Keil, C. (2000), *Behavior Modification to Improve Safety: Literature View*, Edinburgh, Crown.
- Knight, T., & Howes, T., (2003). *Knowledge Management: A Blueprint for Delivery*, Butterworth Heinemann, Burlington MA.

- Kotler, P., (2004) , *Marketing Management, Edisi ke 11*, Prentice Hall: New Jersey
- Kuhl,L., & Beckmann,J. (1985), *Action-Control: From Cognition to Behavior*. Heidelberg, Springer.
- Lexy.M.J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Malayu, H., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Marcil, I., Bergeron, J., & Audet, T., (2010), *Motivational Factors Underlying the Intention to Drink and Drive in Young Male Drivers (TPB)*, Journal of Safety Research, Vol. 32, pp. 363-376.
- Milton, A.C., & Mullan, B.A., (2012), *An Application of the Theory of Planned Behavior a Randomized Controlled Food Safety Pilot Intervention for Young Adults*, Journal of Health Psychology, Vol. 31, pp. 250-259.
- Moleong, L. J. (2012). *Metologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Palat, B., & Delhomme, P., (2012), *What Factors Can Predict Why Drivers Go Through Yellow Traffic Lights? An Approach Based on an Extended Theory of Planned Behavior*, Journal of Safety Science, Vol. 50, pp. 408-417.
- Ramli, S. (2009), *Smart Safety: Panduan Penerapan SMK3 yang Efektif*, Edisi ke 1, PT Dian Rakyat, Jakarta.
- Setyobudi, W.T., (2008), *Aplikasi Theory of Planned Behavior (TPB) terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dalam Organisasi*, National Conference on Management Research 2008, Makassar PPM School of Management.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, M., & Putranto, H. (2005). *Teori-teori Kebudayaan*. Kanisius (Anggota IKAPI). Yogyakarta
- Wang, J., & Ritchie, B.W., (2013), *Attitudes and Perceptions of Crisis Planning among Accommodation Managers: Results from an Australian Study*, Journal of Safety Science, Vol. 52, pp.1-2
- Welbourne, J. & Booth-Butterfield, S. (2005). *Using the Theory of Planned Behavior and a Stage Model of Persuasion to Evaluate a Safety Message for Firefighters*, Health and Safety Communication Research, Vol. 18, pp. 141-154.
- White, K.M., Robinson, N.G., Young, R.M., Anderson, P.J., Hyde, M.K., & Greenbank, S., (2008), *Testing an Extended Theory of Planned Behaviour to Predict Young People's Sun Safety in a High Risk Area*, British Journal of Health Psychology, Vol 13, pp. 435-448.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. Zhou, R., Rau, P.L., Zhang, W., & Zhuang, D., (2012), *Mobile Phone Use While Driving: Predicting Drivers' Answering Intentions and Compensatory Decisions*, Journal of Safety Science, Vol. 50, pp. 138-149