



TESIS - PM 0923150

**ANALISIS PENGARUH
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PADA PEKERJA BANGUNAN
GEDUNG PENATAAN RUANG
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

**DWI HANDOKO
9112202805**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. Sony Sunaryo, M.Si.
Dr. Indung Sudarso, ST., MT.**

**PROGRAM MAGISTER MANJEMEN TEKNOLOGI
BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN PROYEK
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2014**



TESIS - PM 0923150

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY
AND HEALTH (K3) OF THE CONSTRUCTION WORKERS OF
SPATIAL BUILDING THE MINISTRY OF PUBLIC WORKS**

**DWI HANDOKO
9112202805**

**SUPERVISOR
Dr. Sony Sunaryo, M.Si.
Dr. Indung Sudarso, ST., MT.**

**MASTER IN TECHNOLOGY MANAGEMENT
PROJECT MANAGEMENT
POST GRADUATE PROGRAMME
INSTITUT OF TECHNOLOGY SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2014**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA BANGUNAN GEDUNG PENATAAN RUANG KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen Teknologi (MMT)
di Institut Teknologi Sepuluh Nopember

oleh:

Dwi Handoko
NRP. 9112202805

Tanggal Ujian : 5 Desember 2014
Periode Wisuda : Maret 2015

Disetujui oleh :

am

1. Dr. Sony Sunaryo, M.Si
NIP. 19640725 198903 1 001

(Pembimbing)

2. Dr. Indung Sudarso, ST., MT
NIP. 0727115201

(Co. Pembimbing)

3. Prof. Dr. Ir. Suparno, MSIE
NIP. 19480710 197603 1 002

(Penguji)

4. Ir. Endah Angreni, MT

(Penguji)

Direktur Program Pascasarjana,


Prof. Dr. Ir. Adi Soeprijanto, M.T.
NIP. 19640405 199002 1 001

ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA BANGUNAN GEDUNG PENATAAN RUANG KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

Nama mahasiswa : Dwi Handoko
NRP : 9112 202 805
Pembimbing : Dr. Sony Sunaryo, M.Si
Dr. Indung Soedarso, ST., MT

ABSTRAK

Dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan fisik masalah K3 secara umum di Indonesia masih sering terabaikan terutama pada pelaksanaan pembangunan bidang pekerjaan umum dengan konstruksi bangunan sederhana, hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja pada penyelenggaraan konstruksi, tenaga kerja di sektor jasa konstruksi mencakup sekitar 7-8% dari jumlah tenaga kerja di seluruh sektor, dan menyumbang 6.45% dari PDB di Indonesia. Sektor jasa konstruksi adalah salah satu sektor yang paling berisiko terhadap kecelakaan kerja, oleh karenanya penulis melakukan Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan bagaimana upaya strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

Dalam penelitian ini dipakai metode kuantitatif, dan analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan analisis SWOT, namun sebelum dilakukan pengujian regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program statistik SPSS.

Analisis regresi dimaksudkan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan pelaksanaan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum, dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan menentukan kepatuhan K3 sehingga manajemen dapat melakukan skala prioritas atas kebijakan yang akan diambil dalam meningkatkan kepatuhan K3 pekerja, serta membantu manajemen dalam menganalisis strategi apa yang lebih efektif untuk diterapkan. Sedangkan analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam pelaksanaan K3. Dengan demikian, manajemen perusahaan dapat menerapkan strategi yang relevan dan efektif agar kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum dapat meningkat, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Kesadaran, Pengawasan, Peraturan K3

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) OF THE CONSTRUCTION WORKERS OF SPATIAL BUILDING THE MINISTRY OF PUBLIC WORKS

Student Name : Dwi Handoko
NRP : 9112 202 805
Supervisor : Dr. Sony Sunaryo, M.Si
Dr. Indung Soedarso, ST., MT

ABSTRACT

In the implementation of physical development, K3 issue is generally still ignored in Indonesia, especially in public work construction with the construction of simple buildings. This is evidenced by the high number of work accidents in constructions. Workers in construction service sector consist of 7-8% of total workers in all sectors, and contribute 6.45% of GDP in Indonesia. Construction service sector is one of the sectors with the highest risk of work accidents. Therefore, the author conducted an Analysis of the Influence of Occupational Safety and Health (K3) on the Construction Workers of Spatial Building the Ministry of Public Works.

The aim was to discover the influence of awareness and monitoring on compliance to Occupational Safety and Health (K3) and efforts to improve compliance to Occupational Safety and Health (K3) of the Construction Workers of Spatial Building the Ministry of Public Works.

This study used quantitative method, and data analysis was performed using multiple linear regression analysis and SWOT analysis. However, before multiple regression test, validity and reliability tests were performed first using SPSS statistic program.

Regression analysis was expected to discover the size of the influence of awareness and monitoring on compliance to K3 of the construction workers of Spatial building, and to discover the most dominant factor in determining compliance to K3 so that the management could implement priority scale on policies to be taken in improving workers' compliance to K3, as well as to help the management in analyzing the most effective strategy. Meanwhile, SWOT analysis was performed to discover factors which were the strengths, weaknesses, opportunities and threats to the implementation of K3. Therefore, the company's management could implement relevant and effective strategy so that the compliance to Occupational Safety and Health (K3) of the Construction Workers of Spatial Building the Ministry of Public Works might improve, which finally reduced work accidents and improved performance.

Keywords: Awareness, Monitoring, K3 Regulation

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum”.

Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi di Magister Manajemen Teknologi Program Pasca Sarjana Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya dan memperoleh gelar Magister Manajemen Teknologi. Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik atas bantuan semua pihak yang telah menyumbangkan ide terhadap penyusunan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sony Sunaryo, MSi. Selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan motivasi atas terselesainya tesis.
2. Bapak Dr. Indung Sudarso, ST., MT. Selaku dosen co pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan motivasi atas terselesainya proposal tesis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Suparno, MSIE dan Ibu Ir. Endah Angreni, MT selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
4. Kedua orang tua dan keluarga terima kasih atas do’a, semangat, dan dukungannya baik moral maupun material bagi penulis.
5. Teman-teman Manajemen Proyek – MMT ITS 2013, Kementerian Pekerjaan Umum, dan PT. Adhi Karya, Tbk., terima kasih untuk bantuan dan semangatnya.

Penulis menyadari penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mohon maaf atas kekurangan yang ada dan besar harapan penulis agar tesis ini mendapat banyak masukan dan koreksi dalam rangka penyempurnaan di kemudian hari.

Jakarta, Desember 2014

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

i

ABSTRAK

ii

ABSTRACT

iii

KATA PENGANTAR

iv

DAFTAR ISI

v

DAFTAR GAMBAR

ix

DAFTAR TABEL

x

BAB I PENDAHULUAN

1

1.1. Latar Belakang Penelitian

1

1.2. Perumusan Masalah

4

1.2.1 Batasan Masalah

4

1.3. Tujuan Penelitian

5

1.4. Manfaat Penelitian

5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

7

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

7

2.2 Kepatuhan

20

2.3 Pengawasan

23

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

24

2.5 Operasional Variabel

24

2.6 Kerangka Pemikiran

29

2.7 Hipotesis Penelitian

29

2.8 Pendekatan Penelitian

29

2.9 Jenis Penelitian

30

2.9.1 Berdasarkan Tujuan

30

2.9.2 Berdasarkan Dimensi Waktu

30

2.9.3 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

31

2.10 Teknik Pengumpulan Data

31

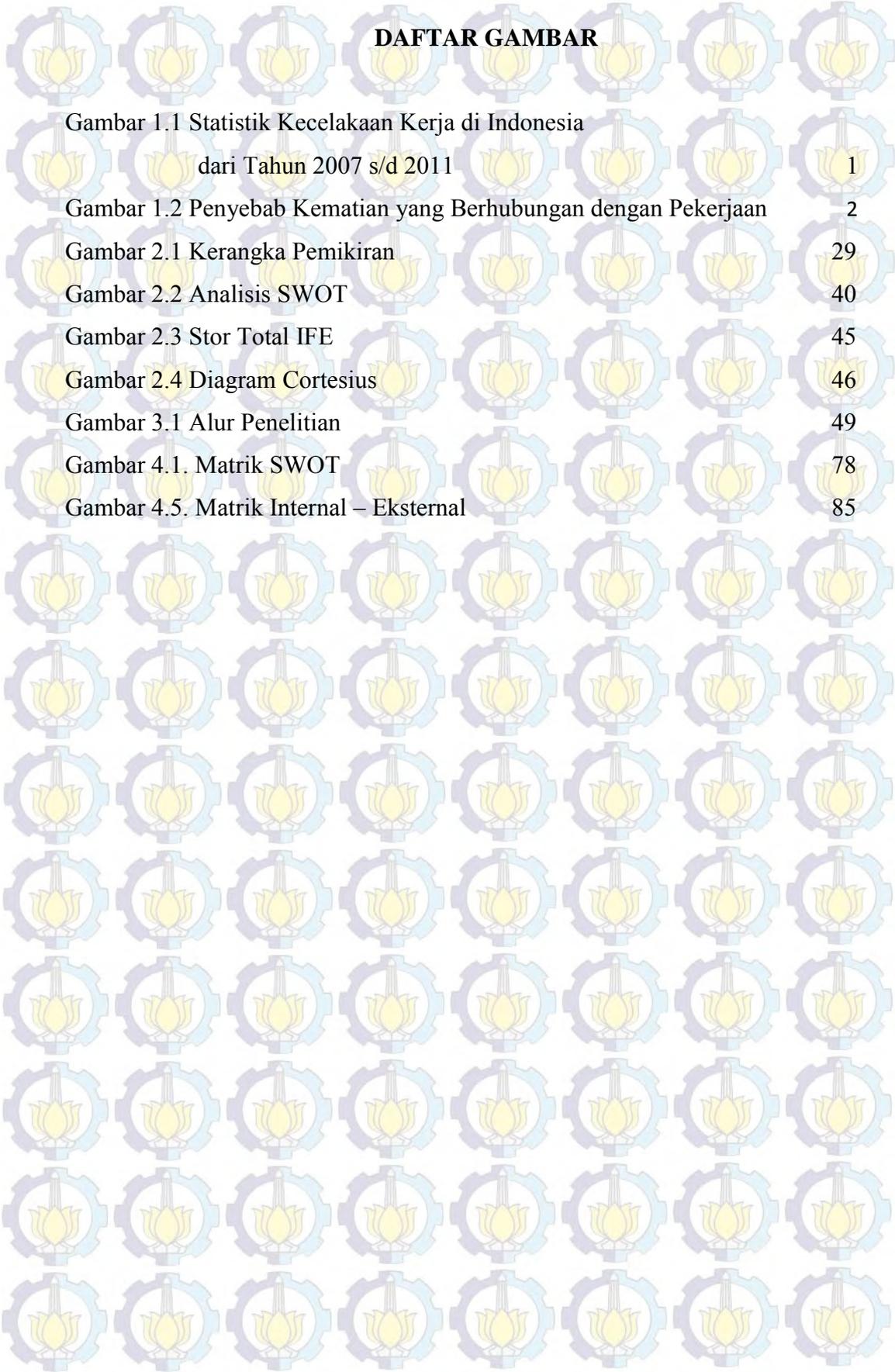
2.11 Populasi dan Sampel

31

2.12 Teknik Analisis Data	32
2.12.1 Uji Validitas Data	32
2.12.2 Uji Reliabilitas Data	33
2.12.3 Uji Asumsi Klasik	33
2.12.3.1 Uji Normalitas	34
2.12.3.2 Uji Multikolieniritas	34
2.12.3.3 Uji Heteroskedastisitas	35
2.12.4 Uji Regresi Linier Berganda	36
2.12.5 SWOT	38
2.12.5.1 Cara Membuat Analisis SWOT	39
2.12.5.2 Matriks Faktor Strategi Eksternal	41
2.12.5.3 Matriks Faktor Strategi Internal (IFE)	43
2.12.5.4 Matriks Internal Eksternal (IE)	44
2.12.5.5 Matriks SPACE	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1 Survei Awal Proyek	50
3.2 Kajian Pustaka	50
3.3 Menentukan Masalah	51
3.4 Pengumpulan Data	51
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	53
3.6 Uji Asumsi Klasik	54
3.7 Uji Regresi Linier Berganda	55
3.8 SWOT	56
3.9 Pembahasan	56
3.10 Kesimpulan dan Saran	56
3.11 Jadwal Penelitian	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	62

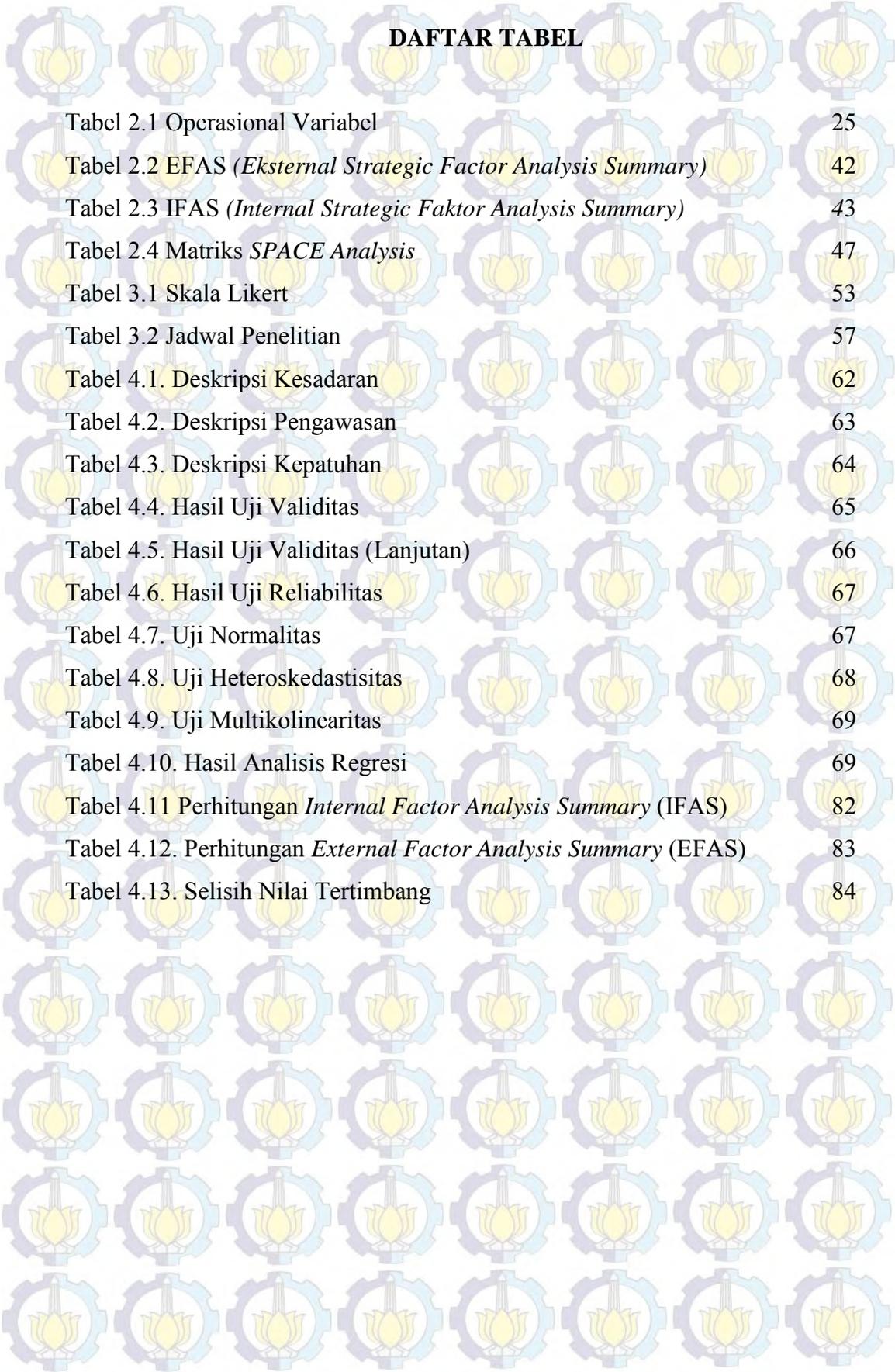
4.1.2.1	Kesadaran	62
4.1.2.2	Pengawasan	63
4.1.2.3	Kepatuhan	63
4.1.3	Hasil Uji Prasyarat Data	64
4.1.3.1	Uji Validitas	64
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	66
4.1.3.3	Uji Asumsi Klasik	67
4.1.5.1.1	Uji Normalitas	67
4.1.5.1.2	Uji Heteroskedastisitas	68
4.1.5.1.3	Uji Multikolinearitas	68
4.1.4	Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda (2 variabel)	69
4.1.4.1	Uji t	70
4.1.4.2	Uji F	71
4.1.4.3	Uji R ² (Uji Koefisien Determinasi)	71
4.1.4.4	Persamaan Regresi Linier Berganda	72
4.1.5	SWOT	73
4.1.5.1	Analisis SWOT	73
4.1.5.1.1	Penilaian Faktor Internal	73
4.1.5.1.2	Penilaian Faktor Eksternal	75
4.1.5.2	Matrik SWOT	77
4.1.5.3	Menyusun Strategi	81
4.1.5.3.1	Model Faktor Strategi Internal (IFAS) & Model Faktor Strategi Eksternal(EFAS)	82
4.2	Pembahasan	86
4.2.1	Pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum	86
4.2.1.1	Pengaruh Kesadaran Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja	

	Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum	86
4.2.1.2	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum	87
4.2.1.3	Pengaruh Kesadaran dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum	88
4.2.2	Strategi yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum	89
BAB V Kesimpulan dan Saran		91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN 1		
LAMPIRAN 2		



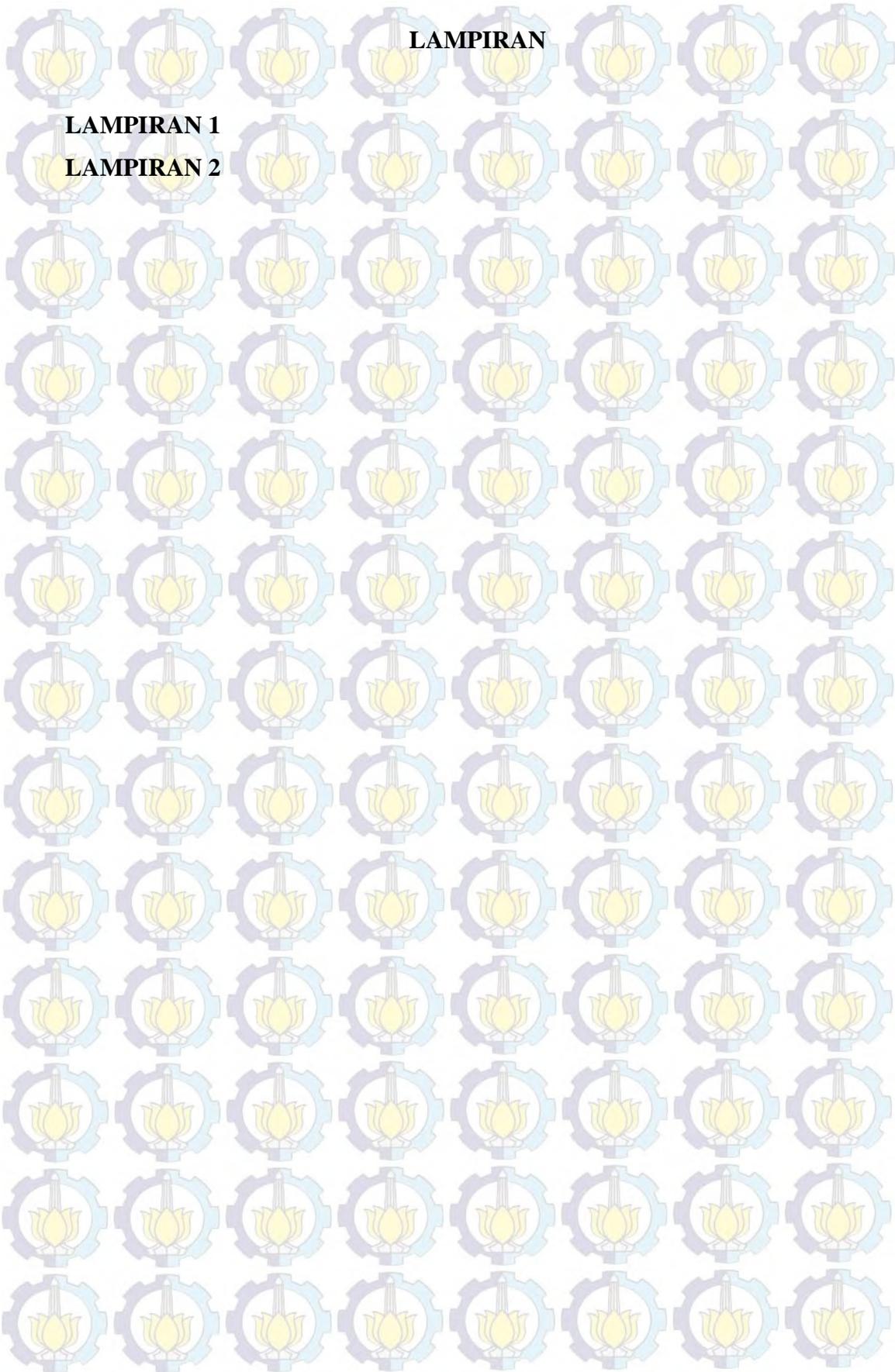
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Statistik Kecelakaan Kerja di Indonesia dari Tahun 2007 s/d 2011	1
Gambar 1.2 Penyebab Kematian yang Berhubungan dengan Pekerjaan	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 2.2 Analisis SWOT	40
Gambar 2.3 Stor Total IFE	45
Gambar 2.4 Diagram Cortesius	46
Gambar 3.1 Alur Penelitian	49
Gambar 4.1. Matrik SWOT	78
Gambar 4.5. Matrik Internal – Eksternal	85



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Operasional Variabel	25
Tabel 2.2 EFAS (<i>Eksternal Strategic Factor Analysis Summary</i>)	42
Tabel 2.3 IFAS (<i>Internal Strategic Faktor Analysis Summary</i>)	43
Tabel 2.4 Matriks <i>SPACE Analysis</i>	47
Tabel 3.1 Skala Likert	53
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	57
Tabel 4.1. Deskripsi Kesadaran	62
Tabel 4.2. Deskripsi Pengawasan	63
Tabel 4.3. Deskripsi Kepatuhan	64
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)	66
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.7. Uji Normalitas	67
Tabel 4.8. Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi	69
Tabel 4.11 Perhitungan <i>Internal Factor Analysis Summary</i> (IFAS)	82
Tabel 4.12. Perhitungan <i>External Factor Analysis Summary</i> (EFAS)	83
Tabel 4.13. Selisih Nilai Tertimbang	84



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di Indonesia secara umum dalam hal melindungi pekerja terutama mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih sering terabaikan terutama pada pelaksanaan pembangunan bidang pekerjaan umum dengan konstruksi bangunan sederhana, hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja pada penyelenggaraan konstruksi, tenaga kerja di sektor jasa konstruksi mencakup sekitar 7-8% dari jumlah tenaga kerja diseluruh sektor, dan menyumbang 6.45% dari PDB di Indonesia. Sektor jasa konstruksi adalah salah satu sektor yang paling berisiko terhadap kecelakaan kerja, disamping sektor utama lainnya yaitu pertanian, perikanan, perkayuan, dan pertambangan. Jumlah tenaga kerja di sektor konstruksi yang mencapai sekitar 4.5 juta orang, 53% diantaranya hanya mengenyam pendidikan sampai dengan tingkat Sekolah Dasar, bahkan sekitar 1.5% dari tenaga kerja ini belum pernah mendapatkan pendidikan formal apapun (Iman Kurniawan Wicaksono dan Moses L. Singgih, 2011). Kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dari 2007 – 2011 dapat dilihat pada Gambar 1.1

STATISTIK KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA

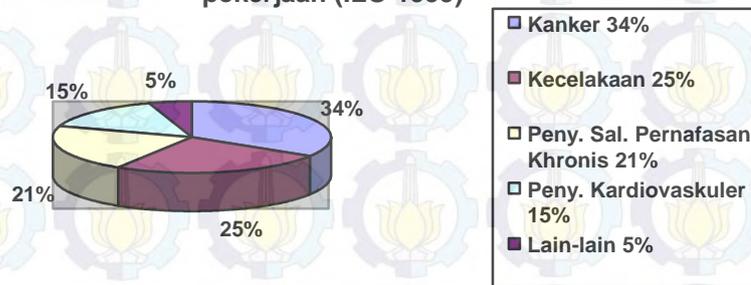


Gambar 1.1. Statistik Kecelakaan Kerja di Indonesia dari Tahun 2007-2011

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 grafik diatas dari tahun 2007-2011 dapat dilihat, bahwa terjadi peningkatan kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahunnya. Dari tahun 2007 sejumlah 83.714 orang, tahun 2008 sejumlah 94.736 orang, tahun 2009 sejumlah 96.314 orang, tahun 2010 sejumlah 98.711 orang, tahun 2011 sejumlah 99.491 orang (Yustiawan, Anas, 2012).

Sedangkan secara umum angka penyebab kematian yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai data ILO 1999 dapat dilihat pada Gambar 1.2

Penyebab Kematian yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO 1999)



Gambar 1.2 Penyebab Kematian yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Menurut teori efek domino H.W Heinrich juga bahwa kontribusi terbesar penyebab kasus kecelakaan kerja adalah berasal dari faktor kelalaian manusia yaitu sebesar 88%, sedangkan 10% lainnya adalah dari faktor ketidaklayakan properti/aset/barang dan 2% faktor lain-lain (Ilma Adzim, Hebbie, 2013).

Hasil evaluasi kejadian-kejadian kecelakaan kerja selama ini dapat disimpulkan beberapa faktor penyebab terjadi kecelakaan baik yang telah menimbulkan korban jiwa maupun luka-luka disebabkan tidak dilibatkan tenaga ahli teknik konstruksi dan penggunaan metoda pelaksanaan yang tepat, lemahnya pengawasan pelaksanaan konstruksi di lapangan, belum sepenuhnya melaksanakan peraturan-peraturan menyangkut K3 yang telah ada, lemahnya pengawasan penyelenggaraan K3, kurang memadainya baik dalam kualitas dan kuantitas ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), faktor lingkungan sosial ekonomi dan budaya pekerja dan kurang disiplinnya para tenaga kerja didalam mematuhi ketentuan mengenai K3, antara lain pemakaian APD kecelakaan kerja.

Menurut Prihatiningsih dan Sugiyanto (2010) masih banyak pekerja konstruksi khususnya di proyek swasta yang bekerja tanpa helm dan sabuk pengaman, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kesehatan dan keselamatan lingkungan proyek rehabilitasi gedung olahraga Amongrogo pada tanggal 14 Desember 2008, dari seratus pekerja hanya 7% yang mau terlibat dalam usaha meningkatkan keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan tenaga kerja pada proyek tersebut masih kurang. Penelitian (Wirahadikusumah & Ferial, 2005 dalam Prihatiningsih dan Sugiyanto, 2010) pada pekerjaan galian konstruksi juga menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan para pelaksana konstruksi terhadap pedoman K3 konstruksi masih rendah.

Menurut Muliari dan Setiawan (2010) bahwa mengenai peningkatan atas kepatuhan terhadap suatu pelaksanaan program yang dirancang oleh manajemen perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor, yang di antaranya yaitu persepsi individu tersebut atas sanksi yang akan diterimanya dan perlunya tingkat kesadaran dari individu atas pentingnya pelaksanaan program yang dirancang oleh pihak manajemen. Hasil serupa mengenai kesadaran dalam mempengaruhi kepatuhan juga ditemui pada hasil penelitian Jatmiko (2006) menunjukkan bahwa dengan adanya tingkat kesadaran yang tinggi pada diri seorang pegawai, maka akan dapat meningkatkan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Hasil tersebut mempertegas pernyataan dari Menurut Krause (2000: 395) mengenai adanya pengaruh dari kesadaran terhadap kepatuhan, dimana variabel yang mempengaruhi tingkat kepatuhan seorang pegawai dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor ekonomi dan non ekonomi yaitu adanya kesadaran dari pegawai, persepsi tentang sanksi yang akan diterimanya, dan pemahaman karyawan atas peraturan atau kebijakan yang diprogramkan oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan penjelasan dari pada peneliti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi atas pelaksanaan program atau kebijakan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi, hendaknya memperhatikan pembentukan kesadaran dari seorang karyawan tersebut atas profit yang akan mereka terima apabila ikut melaksanakan program atau kebijakan tersebut. Dengan adanya kesadaran yang timbul dari

dalam diri pegawai, maka akan dapat melahirkan adanya kepatuhan dari pegawai tersebut dalam menjalankan program atau kebijakan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas untuk mengetahui lebih jauh, maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kesadaran, dan pengawasan terhadap kepatuhan pelaksanaan K3 pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum Jalan Pattimura No. 20, Jakarta Selatan.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier regresi dan SWOT, analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan pelaksanaan K3, selain itu analisis regresi linier berganda juga dapat mengetahui faktor kesadaran atau pengawasan yang paling dominan menentukan kepatuhan K3 sehingga dengan mengetahui faktor yang dominan akan membantu dalam menganalisis strategi apa yang lebih efektif untuk diterapkan. Sedangkan analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam pelaksanaan K3. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan saran yang tepat kepada manajemen perusahaan terkait dengan strategi apa yang relevan dan efektif untuk dilakukan agar kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum Jalan Pattimura No. 20, Jakarta Selatan.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum?
2. Bagaimana merumuskan strategi untuk meningkatkan kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum?

1.2.1 Batasan Masalah

Dari rumusan masalah tersebut diatas maka penelitian ini membatasi pada Analisis Kepatuhan K3 yang dikaji dari faktor kesadaran dan pengawasan dengan menggunakan regresi linier berganda dan SWOT pada Pekerja Bangunan Gedung

Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum Jalan Patimura No. 20, Jakarta Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

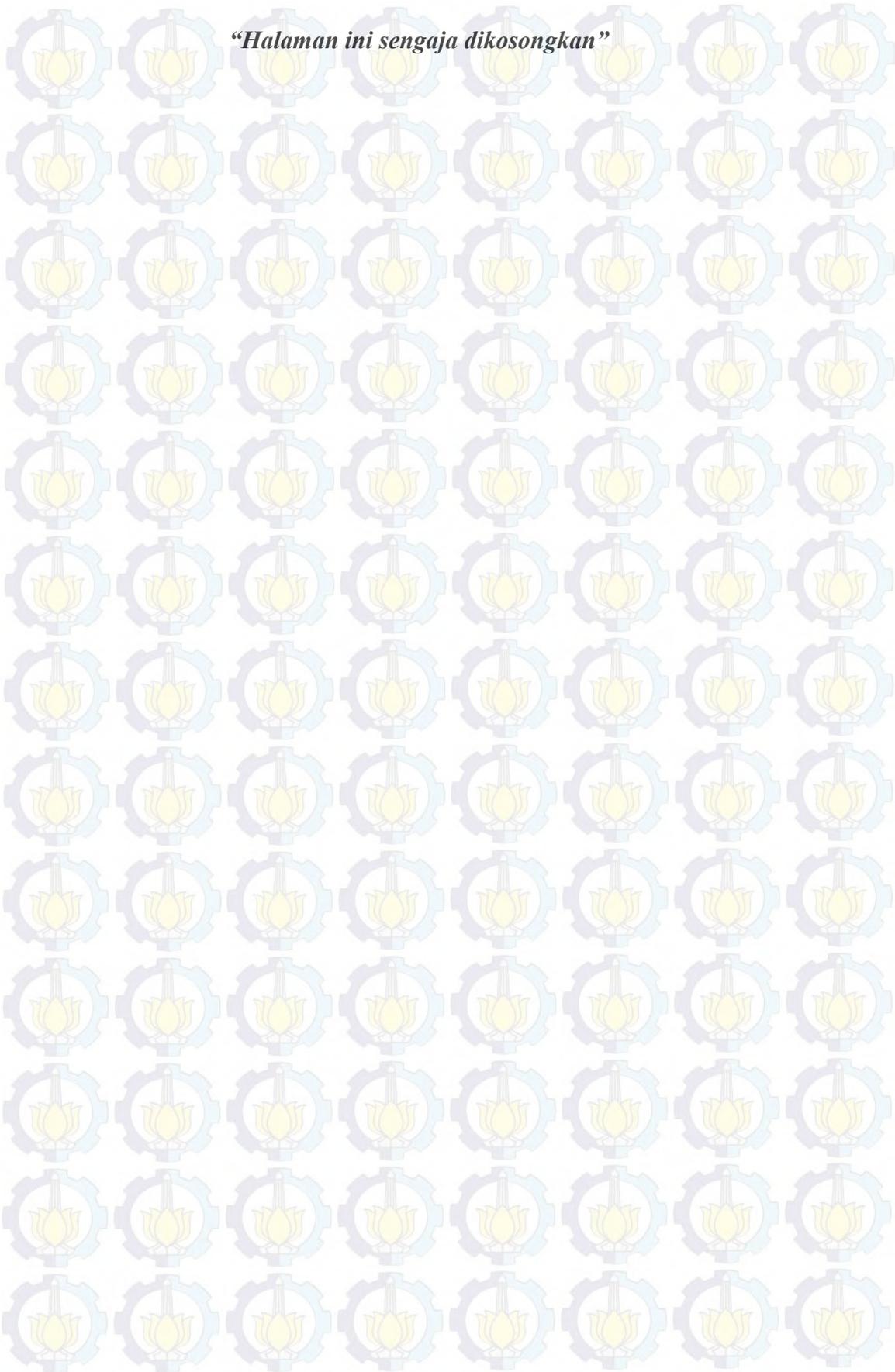
1. Untuk mengetahui pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.
2. Untuk dapat merumuskan strategi untuk meningkatkan kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Analisis Pengaruh K3 pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, baik secara teoritis maupun praktis terutama :

1. Bagi para peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terutama bagi mereka yang menaruh minat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil variabel penelitian yang berbeda dan dengan pendekatan yang berbeda pula.
2. Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan administrasi publik, khususnya mengenai pengaruh K3 pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.
3. Bagi Konsultan Perencana, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat masukan dalam dokumen pelaksanaan untuk meningkatkan K3.
4. Bagi Kontraktor, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti untuk meningkatkan K3 pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

“Halaman ini sengaja dikosongkan”



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara normatif sebagaimana terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja 05/MEN/1996 pasal 1, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisiensi dan produktif.

Terdapat beberapa pengertian dan tujuan atas pelaksanaan K3 menurut:

1. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 05/PRT/M/2014 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.

Menurut Pasal 2:

- (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi yang selanjutnya disingkat K3 Konstruksi adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada pekerjaan konstruksi.
- (2) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum yang selanjutnya disingkat SMK3 Konstruksi Bidang PU adalah bagian dari sistem manajemen organisasi pelaksanaan pekerjaan konstruksi dalam rangka pengendalian risiko K3 pada setiap pekerjaan konstruksi bidang Pekerjaan Umum.
- (3) Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup bangunan gedung, bangunan sipil, instalasi mekanikal dan elektrikal serta

jasa pelaksanaan lainnya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lain dalam jangka waktu tertentu.

(4) Ahli K3 Konstruksi adalah tenaga teknis yang mempunyai kompetensi khusus di bidang K3 Konstruksi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi SMK3 Konstruksi yang dibuktikan dengan sertifikat pelatihan dan kompetensi yang diterbitkan oleh lembaga atau Instansi yang berwenang sesuai dengan Undang-Undang.

(5) Petugas K3 Konstruksi adalah petugas di dalam organisasi Pengguna Jasa dan/atau organisasi Penyedia Jasa yang telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis SMK3 Konstruksi Bidang PU, dibuktikan dengan surat keterangan mengikuti pelatihan/bimbingan teknis SMK3 Konstruksi Bidang PU.

Menurut Pasal 2:

(1) Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Pengguna Jasa dan Penyedia Jasa dalam penerapan SMK3 Konstruksi Bidang PU

(2) Tujuan diberlakukannya Peraturan Menteri ini agar SMK3 konstruksi Bidang PU dapat diterapkan secara konsisten untuk:

- a. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi;
- b. Dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien, untuk mendorong produktifitas.

(3) Instansi di luar Kementerian Pekerjaan Umum dapat menggunakan pedoman ini.

2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 tentang SMK3, pengertian SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Tujuan Sistem Manajemen K3 menurut pasal 2 adalah:

1. Meningkatkan efektifitas perlindungan K3 yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas

Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3 menurut pasal 14 adalah:

1. Pengusaha wajib melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3.
2. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3 dilakukan oleh sumber daya manusia yang kompeten.
3. Dalam hal perusahaan tidak memiliki sumber daya untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat menggunakan jasa pihak lain.
4. Hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada pengusaha.
5. Hasil pemantauan dan evaluasi kinerja K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk melakukan tindakan perbaikan.

6. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau standar.

3. Per.03/Men/1978 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Koperasi Republik Indonesia Nomor : Per.03/Men/1978 Tentang Persyaratan Penunjukan Dan Wewenang Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan Kerja Dan Ahli Keselamatan Kerja.

K3 sebagaimana dimaksud pada pasal 1 ayat (2) dan ayat (3) dalam Peraturan ini ditunjuk oleh Menteri atas usul Direktur Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.

Menurut Pasal 3

(1) Untuk dapat ditunjuk sebagai Pengawas Keselamatan Kerja harus memenuhi syarat-syarat:

- a. Pegawai Negeri Departemen Tenaga Kerja Transkop.
- b. Mempunyai keahlian khusus.
- c. Telah mengikuti pendidikan calon pegawai pengawas yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja Transkop.

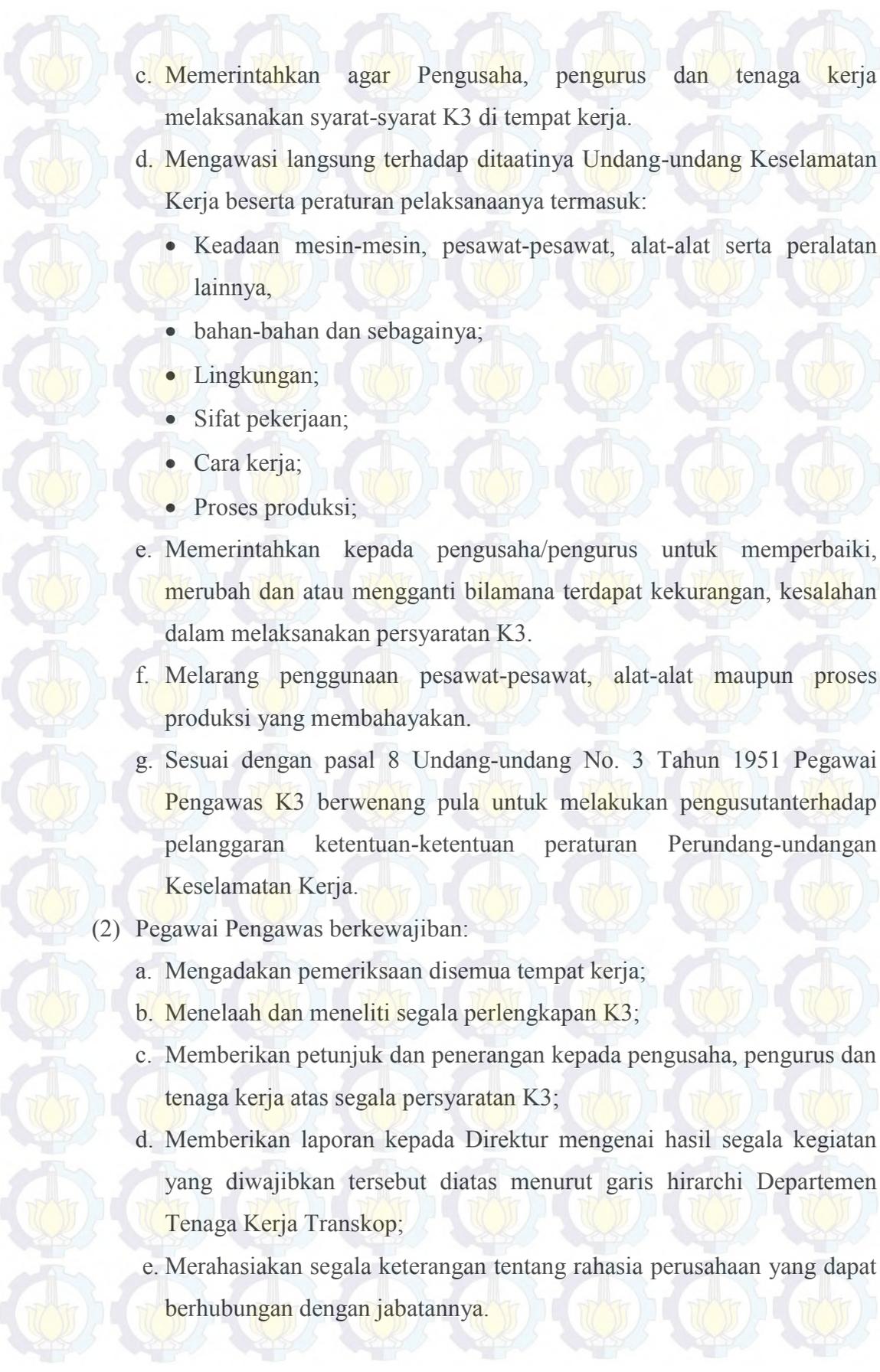
(2) Untuk dapat ditunjuk sebagai ahli keselamatan kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Mempunyai keahlian khusus.
- b. Telah mengikuti pendidikan oleh Departemen Tenaga Kerja Transkop.
- c. Mengetahui ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan perubahan pada umumnya serta bidang K3 pada khususnya.

Menurut Pasal 4

(1) Pegawai Pengawas K3 berwenang untuk:

- a. Memasuki semua tempat kerja.
- b. Meminta keterangan baik tertulis maupun lisan kepada pengusaha, pengurus dan tenaga kerja mengenai syarat-syarat K3.

- 
- c. Memerintahkan agar Pengusaha, pengurus dan tenaga kerja melaksanakan syarat-syarat K3 di tempat kerja.
 - d. Mengawasi langsung terhadap ditaatinya Undang-undang Keselamatan Kerja beserta peraturan pelaksanaannya termasuk:
 - Keadaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, alat-alat serta peralatan lainnya,
 - bahan-bahan dan sebagainya;
 - Lingkungan;
 - Sifat pekerjaan;
 - Cara kerja;
 - Proses produksi;
 - e. Memerintahkan kepada pengusaha/pengurus untuk memperbaiki, merubah dan atau mengganti bilamana terdapat kekurangan, kesalahan dalam melaksanakan persyaratan K3.
 - f. Melarang penggunaan pesawat-pesawat, alat-alat maupun proses produksi yang membahayakan.
 - g. Sesuai dengan pasal 8 Undang-undang No. 3 Tahun 1951 Pegawai Pengawas K3 berwenang pula untuk melakukan pengusutan terhadap pelanggaran ketentuan-ketentuan peraturan Perundang-undangan Keselamatan Kerja.

(2) Pegawai Pengawas berkewajiban:

- a. Mengadakan pemeriksaan disemua tempat kerja;
- b. Menelaah dan meneliti segala perlengkapan K3;
- c. Memberikan petunjuk dan penerangan kepada pengusaha, pengurus dan tenaga kerja atas segala persyaratan K3;
- d. Memberikan laporan kepada Direktur mengenai hasil segala kegiatan yang diwajibkan tersebut diatas menurut garis hirarchi Departemen Tenaga Kerja Transkop;
- e. Merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan yang dapat berhubungan dengan jabatannya.

4. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN KERJA

Syarat-syarat keselamatan kerja menurut pasal 3 :

(1) Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

(2) Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari.

Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Paramita, 2012). Menurut Suma'mur (1993), tujuan dari keselamatan kerja adalah a. Setiap pegawai dapat jaminan K3, b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya, d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai, e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja; dan g. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Suma'mur (1996:1), berpendapat bahwa kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum. Menurut Felton (1990:20) yang dikutip oleh (Budiono dkk, 2008:220-221) bahwa kesehatan kerja ialah pengembangan prinsip-prinsip dan praktek dari mesin kerja, untuk memadukan

kegiatan-kegiatan pengembangan prinsip-prinsip dan praktek dari kedokteran kerja, untuk memadukan kegiatan-kegiatan yang bersifat mencegah atau membangun dari seluruh anggota tim kesehatan kerja.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2000:162) adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Pada hakekatnya K3 merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja.

Mangkunegara (2005:163) berpendapat bahwa K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Sementara itu, Muniz et al (2009) menyatakan pelaksanaan SMK3 yang baik serta efektif dapat dilihat dari beberapa aspek kunci seperti:

1. Kebijakan mengenai K3 termasuk didalamnya komitmen perusahaan terhadap pelaksanaan K3.

2. Insentif bagi karyawan yang berpartisipasi dalam pelaksanaan K3 yang bertujuan untuk mempromosikan perilaku sehat dan aman serta melibatkan seluruh pihak dalam pelaksanaan K3.
3. Pelatihan dan pengembangan keahlian karyawan dibidang K3, komunikasi, dan transfer informasi tentang lokasi kerja serta cara terbaik untuk mengatasi terjadinya kecelakaan.
4. Perencanaan (baik perencanaan pencegahan maupun perencanaan darurat).
5. Kontrol dan evaluasi pelaksanaan K3 (baik internal kontrol maupun *benchmarking*).

Syarat – syarat lingkungan kerja yang baik menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007:6) adalah, a. Tempat kerja yang steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap, gas, radiasi, peralatan, kebisingan, b. Tempat kerja aman dari sengatan listrik, c. Lampu penerangan cukup memadai, d. Ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, e. Adanya tata tertib atau aturan berperilaku kerja.

Keamanan dimulai dengan komitmen manajemen puncak. Semua orang harus melihat bukti yang menyakinkan atas komitmen manajemen puncak. Hal ini meliputi manajemen puncak yang secara pribadi terlibat dalam aktivitas keamanan, membuat masalah keamanan menjadi prioritas utama dalam pertemuan dan penjadwalan produksi, memberikan peringkat dan status yang tinggi kepada petugas keamanan perusahaan, dan menyertakan pelatihan keamanan dalam pelatihan pekerja baru (Dessler, 2007: 276).

Flin et al. (2000) menemukan tema utama berupa komitmen pihak manajemen dan supervisor dari review 17 paper. Selanjutnya aspek komitmen manajemen K3 dalam hal meliputi persepsi dari sikap dan perilaku manajemen dalam kerangka K3 dan proses produksi. Selain itu Flin et al. (2000) memfokuskan kepada kepuasan terhadap proses supervisi, persepsi terhadap komitmen supervisor tentang K3, serta persepsi terhadap sikap dan perilaku supervisor tentang K3.

Ternyata peran penting antara pemimpin perusahaan dan supervisor memiliki cara yang berbeda dalam mempengaruhi budaya K3. Masing-masing level management memiliki peran, tugas dan fungsi yang berbeda. Misalnya

dukungan pimpinan perusahaan dalam K3 terbatas pada pembuatan aturan, prosedur, dan sistem pendukung produksi. Sedangkan supervisor merupakan jembatan terhadap pekerja yang akan mengawasi dan memberi umpan balik terkait dengan perilaku yang berorientasikan K3 dalam bekerja (Flin & Yule, 2004). Komitmen manajemen dalam hal ini meliputi sikap dan perilaku dalam penggunaan alat pelindung diri dan penerapan prosedur K3 terhadap semua praktek kerja.

Dessler (2007:277) mengungkapkan keamanan adalah sebuah bagian integral dari sistem, dirajut ke dalam setiap kompetensi manajemen dan bagian dari tanggung jawab hari- ke- hari setiap orang. Tambahan lagi:

- Menegakkan komitmen manajemen dengan sebuah kebijakan keamanan, dan memublikasikannya. Hal ini harus ditekankan bahwa perusahaan akan melakukan segala hal yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan dan luka-luka. Menekankan bahwa pencegahan kecelakaan dan luka-luka bukan hanya penting tetapi yang paling penting.
- Menganalisis jumlah kecelakaan dan kejadian keamanan dan kemudian menetapkan sasaran keamanan spesifik yang dapat dicapai.

Adapun penyebab dasar kecelakaan di tempat kerja: kejadian karena ada kemungkinan, kondisi yang tidak aman, dan tindakan yang tidak aman dari pihak karyawan. Kejadian karena ada kemungkinan berkontribusi terhadap kecelakaan, tetapi kurang lebih berada di luar kendali manajemen (Dessler, 2007:278).

Beberapa penyebab terjadinya kecelakaan kerja ada diantaranya:

1. Kondisi yang Tidak Aman dan Faktor Lain yang Berhubungan dengan Pekerjaan

Kondisi yang tidak aman adalah salah satu penyebab utama kecelakaan. Hal ini termasuk hal-hal seperti (Dessler, 2007:278):

- a. Peralatan yang tidak terjaga dengan baik.
- b. Peralatan yang rusak.
- c. Prosedur berbahaya di dalam, pada, atau di sekitar mesin atau peralatan.

- d. Penyimpanan yang tidak aman, kepadatan, kelebihan beban.
- e. Penerangan yang tidak tepat, cahaya yang menyorot, atau tidak cukup.
- f. Ventilasi yang tidak baik, pertukaran udara yang tidak cukup sumber udara yang tidak murni.

2. Penyebab Tindakan yang Tidak Aman

Tindakan yang tidak aman dapat merusak upaya terbaik untuk meminimalkan kondisi yang tidak aman, tetapi sayangnya tidak mudah menjawab pertanyaan tentang apa yang menyebabkan hal tersebut. Karenanya, meskipun sebagian orang yakin bahwa hampir semua orang yang mudah celaka adalah orang yang implusif (Dessler, 2007:282).

Pada peraktiknya, pencegahan kecelakaan bermula dari dua aktifitas dasar: (1) mengurangi kondisi yang tidak aman dan (2) mengurangi tindakan yang tidak aman. Disebagian besar fasilitas, kepala petugas keamanan bertanggung jawab untuk kegiatan ini (Dessler, 2007:282).

Pencegahan kecelakaan kerja dilihat dari segi keamanan dapat dilakukan:

1. Mengurangi Kondisi yang Tidak Aman

Mengurangi kondisi yang tidak aman dengan merancang pekerjaan dengan baik dan memiliki manajer yang mengawasi bahaya selalu harus merupakan pilihan pertama. Kemudian pengendalian administratif, seperti rotasi pekerjaan untuk mengurangi keterbukaan jangka panjang terhadap bahaya. Baru kemudian peralatan perlindungan pribadi. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui penyaringan, pelatihan, atau program insentif, adalah cara dasar untuk mengurangi kecelakaan (Dessler, 2007:278).

2. Mengurangi Tindakan Tidak Aman dengan Menekankan Keamanan

Menciptakan iklim keamanan yang tepat bukan hanya bersifat akademis. Studi menemukan bahwa (1) karyawan memang mengembangkan persepsi konsisten mengenai praktik keamanan penyediaan, dan (2) persepsi iklim keamanan ini memprediksikan catatan keamanan di bulan-bulan setelah survei tersebut. Amatlah penting untuk memperlihatkan baik dengan perkataan dan

perbuatan bahwa keamanan adalah sangat penting. Sebagai contoh, penyelia harus (Dessler, 2007:284):

- a. Menguji karyawan saat mereka memilih perilaku yang aman.
- b. Mendengar saat karyawan menawarkan usulan, kekhawatiran, atau keluhan.
- c. Menjadi contoh yang baik, misalnya dengan mengikuti setiap aturan keamanan dan prosedur.
- d. Mengunjungi daerah pabrik secara teratur.
- e. Memelihara komunikasi keamanan yang terbuka, misalnya dengan memberitahu karyawan sebanyak mungkin tentang aktifitas keamanan seperti menguji alarm dan mengubah peralatan atau prosedur keamanan.
- f. Menghubungkan bonus manajer dengan perbaikan keamanan.

3. Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Seleksi dan Penempatan

Penyaringan adalah cara lain untuk mengurangi tindakan tidak aman. Disini tujuannya adalah untuk mengisolasi sifat (seperti keterampilan visual) yang dapat memprediksikan kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring kandidat berdasarkan sifatnya. Studi menyatakan bahwa tes seperti *Employee Reliability Inventory* (ERI)/ Daftar Keandalan Karyawan dapat membantu pengusaha mengurangi tindakan yang tidak aman di tempat kerja. Pada intinya ERI mengukur dimensi keandalan seperti kematangan emosional, kehati-hatian, kinerja pekerjaan aman, dan kinerja kehati-hatian (Dessler, 2007:274).

4. Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Pelatihan

Pelatihan keamanan adalah cara lain untuk mengurangi tindakan tidak aman. Hal ini sangatlah tepat bagi karyawan baru. Anda harus menginstruksikan mereka dalam praktik dan prosedur keamanan, memperingatkan mereka tentang potensi bahaya dan bekerja dengan mengembangkan perilaku yang menyadari keamanan (Dessler, 2007:275).

5. Mengurangi Tindakan Tidak Aman Melalui Motivasi: Poster, Program Insentif, dan Penguatan Positif

Poster keamanan juga membantu mengurangi tindakan tidak aman. Namun, poster bukanlah pengganti bagi program keamanan komprehensif, pengusaha harus mengkombinasikan mereka dengan teknik lainnya untuk mengurangi kondisi dan tindakan tidak aman, dan juga sering mengubahnya (Dessler, 2007:286).

Program insentif juga telah berhasil mengurangi luka-luka tempat kerja. Satu pilihan adalah dengan menekankan insentif “nontradisional” misalnya, dengan memberikan penghargaan pengakuan kepada karyawan karena menghadiri pertemuan keamanan, karena mengenali bahaya, atau karena memperlihatkan kemahiran mereka dalam hal keamanan dan kesehatan (Dessler, 2007:286).

6. Keamanan Berdasarkan Perilaku

Keamanan berdasarkan perilaku berarti mengidentifikasi perilaku pekerja yang berkontribusi pada kecelakaan dan kemudian melatih pekerja untuk menghindari perilaku ini (Dessler, 2007:287).

7. Menggunakan Partisipasi Karyawan

Partisipasi karyawan dapat diterapkan dalam beberapa bentuk. Manajemen membentuk tim gabungan keamanan tenaga kerja manajemen untuk setiap departemen. Paling tidak ada dua alasan untuk melibatkan karyawan dalam menyusun program keamanan karyawan. Pertama, mereka adalah sumber ide terbaik pihak manajemen berkaitan dengan ide tentang apa masalah potensial dan bagaimana solusinya. Kedua, lebih mudah membuat karyawan menerima dan secara antusias mengikuti program keamanan bila mereka berperan serta dalam penyusunannya (Dessler, 2007:287).

8. Melakukan Inspeksi dan Audit Keamanan dan Kesehatan

Manajer dapat mempercepat proses audit keamanan dengan menggunakan bantuan digital personal seperti Palm Pilot. Untuk menggunakan aplikasi ini, manajer atau petugas keamanan memberikan nama audit keamanan, memasukkan pertanyaan audit, dan daftar jawaban yang mungkin. Penyelia dan para karyawan lalu menggunakan Palm Pilot untuk mencatat audit tersebut untuk secara otomatis mengirimkannya ke bagian keamanan perusahaan (Dessler, 2007:288).

9. Mengendalikan Biaya Kompensasi Pekerja

Pada saat kecelakaan benar-benar terjadi, karyawan mungkin beralih pada asuransi pekerja pengusaha untuk menutupi biaya dan kehilangannya. Sebaliknya, kompensasi premium pekerja memiliki pengusaha merefleksikan jumlah dan ukuran klaim yang diajukan. Oleh karena itu, terdapat dorongan meniadakan dan keuangan untuk mengurangi tuntutan tersebut (Dessler, 2007:288).

Pada penelitian ini tentang kesadaran K3 menggunakan teori Flin et al. (2000), dan Dessler (2007) dengan indikator sikap, perilaku, komitmen, pelatihan, kompetensi, dan komunikasi. Penelitian ini menggunakan teori yang dikembangkan oleh Flin et al. (2000), dan Dessler (2007) karena terdapat indikator dari K3 yang memiliki kesesuaian dengan obyek penelitian ini

2.2 Kepatuhan

Kepatuhan pada peraturan keselamatan menggambarkan aktivitas inti yang harus dilaksanakan oleh seseorang untuk memelihara keselamatan tempat kerja (Neal & Griffin, 2002 dalam Prihatiningsih dan Sugiyanto, 2010). Lebih lanjut, dikatakan bahwa kepatuhan keselamatan meliputi kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, mengikuti prosedur yang benar, dan menggunakan peralatan yang tepat.

Kepatuhan terhadap aturan keselamatan tersebut adalah iklim keselamatan. Iklim keselamatan merupakan persepsi atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan. Dalam tingkat yang lebih luas, iklim keselamatan menggambarkan persepsi pekerja terhadap nilai keselamatan dalam sebuah organisasi (Neal & Griffin, 2004 dalam Prihatiningsih dan Sugiyanto, 2010). Menurut Lu & Tsai (2007) dalam Prihatiningsih dan Sugiyanto (2010) iklim keselamatan terdiri atas enam dimensi, yaitu praktek keselamatan manajemen, praktek keselamatan atasan, sikap keselamatan, pelatihan keselamatan, keselamatan kerja, dan praktek keselamatan rekan kerja.

Definisi pengetahuan menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang diketahui atau kepandaian yang berkenaan dengan berbagai hal (Moliono et al., 1990).

Pengetahuan adalah pemberian bukti oleh seseorang melalui proses pengingatan atau pengenalan informasi, ide, atau fenomena yang diperoleh sebelumnya (Bloom, 1997 dalam Ahmadi, 1999). Sementara itu, Soerjono (2001) mengartikan pengetahuan sebagai pesan di dalam pikiran manusia sebagai hasil penggunaan panca inderanya, yang berbeda sekali dengan kepercayaan (*belief*), takhayul (*superstitions*) dan penerangan-penerangan yang keliru (*misinformation*).

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu subyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Soekidjo, 1997).

Lebih lanjut, pengetahuan atau kognitif merupakan dominan yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over behavior*). Karena dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang disadari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak disadari oleh pengetahuan. Penelitian Rogers (1974) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan yakni:

1. *Awareness* (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
2. *Interest* (merasa terkait) terdapat stimulasi atau objek tersebut.
3. *Evaluasion* (menimbang-menimbang) terhadap baik tidaknya stimulasi tersebut.
4. *Trial* (mencoba) dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki stimulasi.
5. *Adaption* (penerima) dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulasi.

Pengetahuan yang dicakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan, yaitu :

1. Tahu (*know*) diartikan sebagai mengingat sesuatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, yang termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah meningkat kembali (*recall*) terhadap suatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau yang telah diterima. Oleh karena “tahu” ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.
2. Memahami (*comprehension*) diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi secara benar.
3. Aplikasi (*application*) diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya).
4. Analisis (*analysis*) adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi tersebut dan masih ada kaitannya satu sama lain.
5. Sintesis (*synthesis*) menunjukkan kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun suatu formulasi-formulasi yang ada.
6. Evaluasi (*evaluation*) berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.
7. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menyatakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subyek penelitian atau reseponden. Kedalaman pengetahuan yang kita inginkan atau kita ukur dapat kita sesuaikan dengan tingkat tersebut diatas.

Pada penelitian ini tentang kepatuhan K3 menggunakan teori Neal dan Griffin (2002) dalam Prihatiningsih dan Sugiyanto (2010) dengan indikator peraturan, prosedur, peralatan, partisipasi karyawan dan motivasi karyawan. Digunakannya teori Neal dan Griffin (2002) tersebut dikarenakan, indikator yang digunakan memiliki kesesuaian dengan obyek penelitian ini.

2.3 Pengawasan

Black (1994:9) dalam Rapina dan Friska (2011:15) mengungkapkan pengawasan merupakan tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, dengan hasil yang bermutu dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Agus (2001:3) dalam Rapina dan Friska (2011:15) menyatakan pengawasan merupakan kegiatan yang mengkoordinasikan tugas pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (feedback) yang efektif dan efisien.

Menurut Silalahi (2002:396) dalam S Alexander (2010) langkah-langkah dalam pengawasan adalah tetapkan standar, monitor dan ukur kinerja, bandingkan hasil aktual dengan standar, dan ambil tindakan perbaikan.

Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) dalam Rapina dan Friska (2011:16) menunjukkan bahwa pengawasan merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Dengan kata lain, supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya.

Pada penelitian ini tentang pengawasan K3 menggunakan teori Agus (2001:3) dalam Rapina dan Friska (2011:15), Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) dalam Rapina dan Friska (2011:16) dan Teori Silalahi (2002:396) dalam S Alexander (2010) dengan indikator pengarahan, menetapkan sasaran, memantau pelaksanaan, membimbing dan memonitor langsung. Digunakannya teori Agus (2001:3) dalam Rapina dan Friska (2011:15) dan Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) dalam Rapina dan Friska (2011:16) tersebut dikarenakan indikator yang digunakan memiliki kesesuaian dengan obyek penelitian ini.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Paramita (2012) menguji pengaruh kesadaran K3 terhadap kepatuhan karyawan terhadap K3 yang dimediasi variabel motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kesadaran K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kepatuhan karyawan terhadap K3 yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. Atas temuan ini manajemen PT. PLN (Persero) APJ Semarang seharusnya perlu meningkatkan kesadaran K3 bagi karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan performa yang maksimal dengan bersikap patuh terhadap pelaksanaan K3.

Bulannurdin dan Sugiyart (2013) menguji pengaruh kesadaran K3 terhadap kepatuhan terhadap K3 pada pekerja konstruksi pada proyek pembangunan The Park Solo Baru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kesadaran K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kepatuhan K3 pekerja konstruksi pada proyek pembangunan. Dampak dari hasil ini perlu bagi manajemen untuk menumbuhkan kesadaran kepada pekerja akan pentingnya pelaksanaan K3 bagi karyawan, sehingga upaya sosialisasi harus lebih intens dilakukan perusahaan dalam mengkomunikasikan pentingnya K3.

Rahayu (2006) menguji pengaruh pengawasan terhadap kepatuhan K3, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kepatuhan K3. Hasil ini memiliki implikasi kepada pihak manajemen untuk melakukan pengawasan yang efektif atas pelaksanaan K3.

2.5 Operasional Variabel

Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian, penulis harus menentukan operasional variabel, hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2006:39) menerangkan bahwa :

“Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Operasional variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya, dengan mencermati pemaparan tentang kesadaran, pengawasan, dan kepatuhan K3 sebagaimana disebutkan diatas, maka masing-masing variabel memiliki definisi operasional, indikator dan skala pengukuran seperti terlihat pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Operasional Variabel.

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala Pengukuran	Sumber Data
1	Kesadaran (X ₁)	Kondisi sikap dan perilaku yang memahami dan menghayati sepenuhnya urgensi kesehatan dan keselamatan kerja yang ditentukan oleh sikap, perilaku, komitmen, pelatihan, dan kompetensi yang dimiliki untuk melaksanakan program K3. Flin et al. (2000), dan Dessler (2007)	1. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan Mendukung K3 Karyawan Memahami Penggunaan Alat Pelindung Diri Supervisor Mendukung K3 Supervisor Memahami Penggunaan Alat Pelindung Diri 	1 2 3 4	Likert	Karyawan Pekerja Bangunan Gedung Penataaan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum
			2. Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> Berkontribusi terhadap pencegahan kecelakaan kerja Dilibatkan dalam menyusun program k3 Memberikan solusi atas k3 Berperan serta dalam k3 	5 6 7 8		
			3. Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> Komitmen melaksanakan K3 	9	Likert	

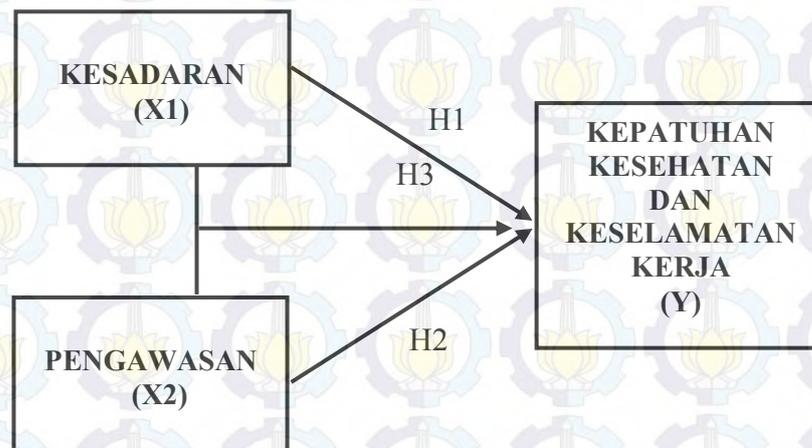
			4. Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan tentang prosedur kerja • Pelatihan tentang kelebihan beban • Pelatihan tentang penjagaan peralatan kerja 	10 11 12,13	Likert
			5. Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kematangan emosional • Mempersiapkan kehati-hatian • Memiliki pengetahuan yang memadai • Memiliki keterampilan 	14 15 16 17	Likert
			6. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan komunikasi efektif • Bertukar informasi 	18 19	Likert
2	Pengawasan (X₂)	Pengkoordinasian kegiatan pelaksanaan kepatuhan terhadap K3 yang terlihat pada pengarahan, penetapan sasaran, dan pemantauan pelaksanaan K3.	1. Pengarahan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengarahan tentang program K3 • Menerima umpan balik dari perusahaan tentang program K3 • Penyempurnaan program K3 	20 21 22	Likert
			2. Menetapkan sasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami Sasaran Dari 	23	Likert

	<p>Agus (2001:3) dalam Rapina dan Friska (2011:15), Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994)</p>		<p>Program K3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perlunya Adanya Pengukuran Ketercapaian Sasaran Terhadap Program K3 	24		
			<ul style="list-style-type: none"> • Perlunya Evaluasi Terhadap Sasaran Program 	25		
		3. Memantau	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program K3 	26	Likert	
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program K3 	27		
			<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pemantauan program K3 	28		
		<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pemantauan suprevisor K3 	29			
		4. Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mendapatkan bimbingan dalam melaksanakan K3 	30	Likert	
		5. Membimbing	<ul style="list-style-type: none"> • Dipandu secara langsung dalam melaksanakan K3 	31	Likert	

			6. Memonitor Langsung	<ul style="list-style-type: none"> Pengawasan secara langsung dalam melaksanakan K3 	32	Likert
3	Kepatuhan K3 (Y)	Sikap dan aktivitas inti tentang iklim K3 yang tercermin dalam pemahaman dan penerapan yang tepat semua peraturan, prosedur, dan peralatan K3.	1. Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Pemahaman terhadap peraturan K3 	33	Likert
			2. Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> Memahami prosedur pelaksanaan K3 Mengaplikasikan prosedur pelaksanaan K3 	34	Likert
			3. Peralatan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pemahaman yang baik terhadap peralatan kerja K3 	35	
			4. Partisipasi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Berpartisipasi dalam mensukseskan K3 	36	Likert
			5. Motivasi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi yang kuat untuk melaksanakan aturan Motivasi yang kuat untuk melaksanakan prosedur K3 Motivasi yang kuat untuk menggunakan peralatan 	37	Likert
					38	
					39	
					40	

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teori mengenai kesadaran, pengawasan, dan kepatuhan K3 dari para peneliti dan ahli terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran Gambar 2.1 yang telah dibuat, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.
- H2 : Pengawasan berpengaruh terhadap kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.
- H3 : Kesadaran dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

2.8 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *testing hypothesis* dengan pendekatan kuantitatif, yang mana analisis datanyadilakukan menggunakan analisis statistik

inferensial. Penerapan analisis inferensial khususnya berkaitan dengan pengujian hipotesis tentang pengaruh kesadaran (X1) dan pengawasan (X2) terhadap kepatuhan (Y) K3 pada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

Untuk mendukung analisis hasil pengujian kuantitatif, peneliti juga melakukan wawancara mendalam kepada beberapa key informan yang dianggap mengetahui secara detail atas kebijakan dan pelaksanaan K3 di perusahaan, sehingga peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian khususnya terkait dengan bagaimana Kebijakan manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kepatuhan K3 pekerja bangunan.

2.9 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan penelitian, dimensi waktu, dan teknik pengumpulan data, dengan penjabaran sebagai berikut:

2.9.1 Berdasarkan Tujuan

Dilihat dari tujuannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian yang menggunakan metode eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Cooper dan Schiner, 2011:141) melalui pengujian hipotesa dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kesadaran, pengawasan) terhadap variabel terikat (kepatuhan K3) (Cooper dan Schiner, 2011:161).

2.9.2 Berdasarkan Dimensi Waktu

Dilihat dari aspek waktu, penelitian ini dilakukan secara lintas-bagian (*cross-sectional*) karena data yang dikumpulkan sekaligus pada satu saat tertentu dan hanya sekali saja (Cooper dan Schiner, 2011:142) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum pada satu waktu tertentu sebanyak satu kali.

2.9.3 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan secara survei dimana peneliti menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data ke subjek peneliti dalam jangka waktu yang relatif singkat. Dalam metode survei penyelidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel (Cooper dan Schiner, 2011:364).

2.10 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber pengambilan data. Tujuan penggunaan data primer adalah untuk meneliti secara langsung kesadaran, dan pengawasan terhadap kepatuhan K3 dengan cara mendapatkan data langsung dari Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

Data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner.

Teknik penyebaran kuesioner yang dilakukan adalah *personally administered questionnaires*. Dalam hal ini, responden diberikan waktu untuk membaca dan mengisi sendiri kuesioner tersebut, dan kemudian mengembalikannya kepada peneliti setelah terisi lengkap. Alasan menggunakan *personally administered questionnaires*, karena penelitian terbatas pada area lokal yaitu Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

2.11 Populasi dan Sampel

Populasi adalah total kumpulan elemen yang diharapkan dapat dipelajari kemudian diharapkan dapat ditarik kesimpulannya yang mana elemen dalam populasi merupakan partisipasi individu atau sebuah objek yang diambil untuk diketahui (Cooper dan Schiner, 2011:364).

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Populasi ini ditentukan

karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis tingkat kepatuhan K3.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki pada target populasi dan jumlah sampel harus dipilih secara hati-hati, yang mana hal ini dapat menggambarkan sebuah populasi (Cooper dan Schiner, 2011:88). Bila sampel dipilih, maka peneliti harus dapat menentukan karakteristik dan berapa banyak orang-orang yang akan di wawancarai, pemilihan kejadian dan banyaknya kejadian yang akan diteliti, atau berapa banyak data yang akan dipelajari (Cooper dan Schiner, 2011:88).

Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, dengan metode pengambilan sampel secara acak sederhana yang dinamakan metode *simple random sampling* yaitu setiap elemen dalam populasi diberikan hak kemungkinan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Malhotra, 2007:338). Besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 orang responden.

2.12 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program software SPSS, untuk menganalisa apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan melakukan analisis SWOT guna memperoleh formulasi strategi strategi dalam meningkatkan kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi linier berganda akan dilakukan terlebih dahulu pengujian diantaranya :

2.12.1 Uji Validitas Data

Azwar (2001:43) mengemukakan bahwa validitas berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur/instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud dalam melakukan pengukuran tersebut.

Uji validitas instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas konstruk. Uji validitas konstruk yaitu menyusun indikator pengukuran operasional berdasarkan kerangka teori konsep yang akan diukur. Secara sederhana dapat dikemukakan, bahwa validitas konstruk dari sebuah instrumen ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Taraf kepercayaan yang digunakan dalam uji validitas item pada penelitian ini adalah 95% dengan jumlah responden (N). Item-item yang memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid.

2.12.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran dianggap andal, jika menunjukkan tidak adanya bias atau bebas dari kesalahan dan menjamin konsistensi ukuran sepanjang waktu. Menurut Malhotra (2004: 167) reliabilitas merupakan keadaan dimana skala menghasilkan hasil yang konsisten jika dilakukan pengulangan pengukuran.

Dalam penelitian ini uji keandalan diukur dengan menggunakan koefisien alfa atau *Cronbach's alpha*. Keandalan atas variabel-variabel yang ada, didasarkan pada nilai koefisien *alpha* yang dihasilkannya. Menurut Sekaran (2003: 311) semakin mendekati 1,0 koefisien reliabilitas, semakin baik suatu instrumen. Jika koefisien reliabilitas kurang dari 0,60 dipertimbangkan buruk, di kisaran 0,70 dipertimbangkan cukup, dan jika lebih besar dari 0,80 maka dipertimbangkan baik.

2.12.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan dalam regresi linier berganda dengan tujuan untuk memperoleh nilai penaksir atau nilai koefisien α dan β yang tidak bisa sehingga menjadi nilai yang terbaik.

Untuk mendapatkan Uji asumsi klasik diperlukan beberapa uji diantaranya:

2.12.3.1 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda, akan dilakukan pengujian terlebih dahulu terhadap normalitas data. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji Kolmogorov dan Smirnov. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan dari nilai Sig. uji Kolmogorov-Smirnov, dimana jika nilai sig. lebih besar ($>$) 0,05 maka distribusi data dinyatakan normal (Wahana Komputer, 2005:54). Sementara itu, perlakuan terhadap data yang normal dapat dilakukan dengan beberapa cara (Wahana Komputer, 2005:52):

1. Jika jumlah sampel besar dapat menghilangkan nilai outlier dari data.
2. Melakukan transformasi data.
3. Menggunakan alat analisis nonparametris.

2.12.3.2 Uji Multikolieniritas

Uji Multikolieniritas merupakan situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya, yang mana hubungan antara variabel bebas tersebut lebih tinggi dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003:98). Cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi multikolinearitas antara lain dengan metode Koutsoyiannis, mentransformasikan variabel-variabel dan memperoleh lebih banyak data. Berdasarkan metode ini, langkah awal yang dilakukan adalah regresi variabel terikat atas setiap variabel bebas yang terkandung dalam suatu model regresi yang sedang diuji. Kemudian dari hasil regresi ini, dipilih salah satu model regresi yang secara apriori dan statistik yang paling meyakinkan. Model regresi yang terpilih ini disebut regresi elementer

(*elementary regression*). Selanjutnya dimasukkan satu persatu variabel bebas lainnya untuk diregresikan dalam kaitannya dengan variabel terikat yang telah ditentukan. Hasil regresi yang terjadi diteliti baik mengenai koefisien regresi, standard error yang berkaitan dengan koefisien regresi ini maupun R². Variabel bebas yang baru dimasukkan kedalam percobaan dapat diklasifikasikan sebagai variabel bebas yang berguna (*useful*), tidak perlu (*superfluous*) dan merusak hasil (*detrimental*). penelitian ini akan digunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas. Analisis ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mengetahui dan menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara dengan cara menghitung VIF (*Variance Inflationary Factor*) dan Tol (*Tolerance*). Jika nilai VIF diatas 10 dan Tol dibawah 0,01 maka berarti terjadi Multikolinieritas (Wahana Komputer, 2005:38). Dan begitu pun sebaliknya jika nilai VIF dibawah 10 dan Tol diatas 0,01 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas.

2.12.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki variance yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Kuncoro, 2003:96). Keadaan heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi jadi tidak efisien. Hasil taksiran dapat menjadi kurang dari semestinya, melebihi dari semestinya atau menyesatkan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas adalah melalui uji Gletser. Dalam uji Gletser dilakukan regresi kesalahan pengganggu terhadap setiap variabel bebas yang diduga. Dari hasil pengujian tersebut akan diambil keputusan, bila angka signifikansi $> 0,05$ (Alhusin, 2003:223) pada taraf kepercayaan 95%, maka tidak heteroskedastisitas terjadi.

2.12.4 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2009:275) analisis regresi linier berganda digunakan apabila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Lebih lanjut, Sugiyono (2009:275) menegaskan bahwa analisis regresi linier berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Adapun hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kepatuhan K3

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Kesadaran

X_2 = Pengawasan

ε = *error* (tingkat kesalahan)

Untuk membuktikan hipotesis tersebut ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: Uji Hipotesis dengan Uji *t* (*t-test*) dan uji F. Penggunaan uji *t* dan uji F dalam penelitian ini dimaksudkan agar dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat jika dilakukan secara simultan.

Uji hipotesis dengan *t-test* digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual pada taraf kesalahan yang dipilih yaitu pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$).

Langkah-langkah untuk membuktikan hipotesis, diantaranya:

1. Uji Hipotesis atau Uji *t*

a. Menentukan t_{tabel}

Untuk menentukan t_{tabel} pertama kali ditentukan Df.

Dalam penelitian ini α yang ditentukan adalah 5%. Df diperoleh dari rumus $(n-k-1)$, dimana k adalah banyaknya variabel independen dalam model.

b. Menentukan t_{hitung}

Untuk menentukan t_{hitung} dilakukan pengolahan data menggunakan alat bantu program statistik SPSS *for windows*.

c. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

$|t_{hitung}| \leq |t_{tabel}|$, berarti H_0 diterima (tidak berpengaruh)

$|t_{hitung}| \geq |t_{tabel}|$, berarti H_0 ditolak (berpengaruh)

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan sesuai dengan hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

2. Uji Hipotesis dengan Uji F

Uji hipotesis dengan uji F (*f-test*) dalam penelitian ini untuk menguji signifikansi koefisien secara simultan dengan uji F pada taraf kesalahan 5% (Supranto, 2004:222).

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi Berganda

K = Banyaknya Variabel Bebas

n = Jumlah Pengamatan

a. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

$|F_{hitung}| \leq |F_{tabel}|$, berarti H_0 diterima (tidak berpengaruh).

$|F_{hitung}| \geq |F_{tabel}|$, berarti H_0 ditolak (berpengaruh).

3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi X terhadap naik turunnya nilai Y maka dihitung koefisien penentunya (*coefficient of determination*) sebagai berikut (Kuncoro, 2003:84):

$$R^2 = \left[\frac{SSR}{SST} \right] \times 100 \%$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

SSR = Sum of Square Regression

SST = Sum of Square Total (Proporsi total jumlah kuadrat)

2.12.5 SWOT

Menurut Thompson et al. (2007), analisis SWOT didefinisikan sebagai alat analisa yang sederhana tetapi kuat untuk melakukan pengukuran terhadap sumber daya yang menjadi kekuatan dan kelemahan, kesempatan pasar yang ada dan juga ancaman dari luar perusahaan. Matriks Kekuatan-Kelemahan-Peluang-Ancaman (*Strengths – Weakness – Opportunities – Threats - SWOT Matrix*) adalah untuk membantu manajer mengembangkan empat tipe strategi: SO (kekuatan – peluang – *strengths – opportunities*), WO (kelemahan – peluang – *weakness – opportunities*), ST (kekuatan – ancaman – *strengths – threats*), WT (kelemahan – ancaman – *weakness – threats*). Mencocokkan faktor eksternal dan internal kunci adalah yang paling sulit dalam mengembangkan matriks SWOT dan membutuhkan penilaian yang baik dan tidak ada pencocokan yang terbaik (David, 2005).

Strategi SO menggunakan kekuatan internal perusahaan untuk memanfaatkan peluang eksternal. Semua manajer akan lebih suka bila organisasi berada pada posisi di mana kekuatan internal dapat memanfaatkan trend dan kejadian eksternal. Organisasi pada umumnya akan menjalankan strategi WO, ST, atau WT agar dapat mencapai situasi organisasi yang dapat menerapkan strategi SO. Ketika suatu perusahaan memiliki kelemahan utama, perusahaan akan berusaha mengatasinya dan menjadikannya kekuatan ketika sebuah organisasi

menghadapi ancaman utama, perusahaan akan berusaha menghindarinya untuk berkonsentrasi pada peluang (David, 2005).

Strategi WO bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Kadang-kadang terdapat peluang eksternal penting, tetapi perusahaan memiliki kelemahan internal yang menghambatnya untuk mengeksploitasi peluang tersebut. Sebagai contoh, mungkin ada permintaan yang tinggi untuk alat elektronik guna mengontrol jumlah dan waktu injeksi bahan bakar di mesin mobil (peluang), tetapi manufaktur komponen mobil tertentu tidak memiliki teknologi untuk yang dibutuhkan untuk memproduksi alat tersebut (kelemahan). Satu strategi WO adalah membeli teknologi ini dengan membentuk *joint venture* dengan perusahaan yang memiliki kompetensi dalam area ini. Alternatif strategi WO adalah merekrut dan melatih staf dengan kemampuan teknis yang dibutuhkan (David, 2005).

Strategi ST menggunakan kekuatan perusahaan untuk menghindari atau mengurangi pengaruh dari ancaman eksternal. Ini tidak berarti bahwa organisasi yang kuat harus selalu menghadapi ancaman di lingkungan eksternalnya secara langsung (David, 2005).

Strategi WT adalah taktik defensif yang diarahkan pada pengurangan kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal. Sebuah organisasi menghadapi berbagai ancaman eksternal dan kelemahan internal akan berada pada posisi yang tidak aman. Kenyataannya, perusahaan seperti itu mungkin harus berusaha bertahan hidup, bergabung, mengurangi ukuran, mendeklarasikan kebangkrutan, atau memilih likuidasi (David, 2005).

2.12.5.1 Cara Membuat Analisis SWOT

Penelitian Sunanik, Sujono, dan Rini (2007) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Analisa SWOT melakukan perbandingan terhadap dua faktor tersebut, baik itu faktor eksternal dari perusahaan yang berupa ancaman (*threats*) maupun peluang (*opportunities*) dengan segala faktor internal dari perusahaan yang berarti kekuatan (*strengths*) serta kelemahan (*weaknesses*).

Biarkan selalu kosong	KEKUATAN (STRENGTHS-S) Tuliskan kekuatan	KELEMAHAN (WEAKNESS-W) Tuliskan kelemahan
PELUANG (OPPORTUNITIES-O) Tuliskan peluang	STRATEGI SO Atasi kelemahan dengan Memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Gunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang
ANCAMAN (THREATS-T) Tuliskan ancaman	STRATEGI ST Gunakan kekuatan untuk menghindari ancaman	STRATEGI WT Minimalkan kelemahan dan hindari ancaman

Sumber: David (2005).

Gambar 2.2 Analisis SWOT

Penyajian yang sistematis dari Matriks SWOT terdapat pada Gambar 2.2. Matriks SWOT terdiri atas sembilan sel. Seperti ditunjukkan, ada empat sel faktor kunci, empat sel strategi, dan satu sel yang selalu dibiarkan kosong (sel di kiri atas). Empat sel strategi, yang diberi nama SO, WO, ST, dan WT, dikembangkan setelah menyelesaikan empat sel faktor kunci, diberi nama S, W, O, dan T. Ada delapan langkah yang terlibat dalam membuat matriks SWOT:

1. Tuliskan peluang eksternal kunci perusahaan.
2. Tuliskan ancaman eksternal kunci perusahaan
3. Tuliskan kekuatan internal kunci perusahaan.
4. Tuliskan kelemahan internal kunci perusahaan
5. Cocokkan kekuatan internal dengan peluang eksternal dan catat hasil strategi SO dalam sel yang ditentukan.
6. Cocokkan kelemahan internal dengan peluang eksternal dan catat hasil strategi WO dalam sel yang ditentukan.
7. Cocokkan kekuatan internal dengan ancaman eksternal dan catat hasil strategi ST dalam sel yang ditentukan.

8. Cocokan kelemahan internal dengan ancaman eksternal dan catat hasil strategi WT dalam sel yang ditentukan (David, 2005).

Tujuan masing-masing alat adalah pencocokan di tahap 2 adalah untuk menghasilkan alternatif strategi yang layak, bukan untuk memilih strategi yang terbaik. Tidak semua strategi yang dikembangkan dalam Matriks SWOT akan dipilih untuk implementasi.

2.12.5.2 Matriks Faktor Strategi Eksternal (EFE)

Matriks EFE digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor eksternal perusahaan data eksternal dikumpulkan untuk menganalisis hal-hal yang menyangkut persoalan ekonomi, sosial, budaya, demografi, lingkungan, politik, pemerintahan, hukum, teknologi, persaingan dipasar industri dimana perusahaan berada, serta data eksternal relevan lainnya. Hal ini penting karena faktor eksternalnya berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Menurut Rangkuti (2006:22) sebelum membuat matriks faktor strategi eksternal, kita perlu mengetahui terlebih dahulu faktor strategi eksternal (EFAS). Berikut ini adalah cara-cara penentuan EFAS:

1. Susunlah dalam kolom satu (lima sampai dengan sepuluh peluang dan ancaman).
2. Beri bobot masing-masing faktor dalam kolom dua, mulai dari 1,0 (sangat penting sampai dengan 0,0) (tidak penting).
3. Hitung rating (dalam kolom tiga) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari empat (outstanding) sampai dengan satu (poor). Pemberian nilai rating untuk faktor peluang bersifat positif (peluang yang semakin besar diberi rating +4, tetapi jika peluangnya kecil, diberi rating +1). Pemberian nilai rating ancaman adalah kebalikannya. Misalnya, jika nilai ancaman sangat besar, rating-nya adalah satu. Sebaliknya, jika ancamannya sedikit rating-nya empat.
4. Kalikan bobot pada kolom dua dengan rating pada kolom tiga, untuk memperoleh faktor pembobotan dalam kolom empat.
5. Gunakan kolom lima untuk memberikan komentar atau catatan.

6. Jumlahkan nilai pembobotan (pada kolom empat) untuk memperoleh total nilai pembobotan bagi perusahaan bersangkutan. Skor total 4.0 mengindikasikan bahwa perusahaan merespons dengan cara yang luar biasa terhadap peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman dipasar industrinya. Sementara itu, skor total sebesar 1.0 menunjukkan bahwa perusahaan tidak memanfaatkan peluang-peluang yang ada atau tidak menghindari ancaman-ancaman eksternal.

Tabel 2.2 EFAS (*Eksternal Strategic Factor Analysis Summary*)

Faktor-Faktor Strategi Eksternal	Bobot	<i>Rating</i>	Bobot x <i>Rating</i>	Komentar
Peluang				
-				
-				
-				
-				
Ancaman				
-				
-				
-				
-				
Total				

Sumber: Rangkuti, (2006: 24)

Jika manager strategis telah menyelesaikan analisis faktor-faktor strategis eksternalnya (peluang dan ancaman) ia juga harus menganalisis faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dengan cara yang sama. Agar lebih jelas, lihat tabel EFAS di bawah ini. Jadi, sebelum strategi diterapkan, perencana strategi harus menganalisis lingkungan eksternal untuk mengetahui berbagai kemungkinan peluang dan ancaman. Masalah strategis yang akan dimonitor harus

ditentukan karena masalah ini mungkin dapat mempengaruhi perusahaan di masa yang akan datang.

2.12.5.3 Matriks Faktor Strategi Internal (IFE)

Matriks IFE digunakan untuk mengetahui faktor-faktor internal perusahaan berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan yang dianggap penting. Data dan informasi aspek internal perusahaan dapat digali dari beberapa fungsional perusahaan misalnya dari aspek manajemen keuangan, SDM, pemasaran, sistem informasi dan produksi atau operasi.

Tabel 2.3 IFAS (*Internal Strategic Faktor Analysis Summary*)

Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot x Rating	Komentar
Kekuatan				
-				
-				
Kelemahan				
-				
-				
Total				

Sumber: Rangkuti, (2006: 25).

Setelah faktor-faktor strategis internal suatu perusahaan diidentifikasi dalam suatu tabel IFAS (*Internal Strategy Factors Analysis Summary*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis internal tersebut dalam kerangka *Strength* dan *Weakness* perusahaan tahapnya adalah :

- a. Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan perusahaan dalam kolom satu.
- b. Beri bobot masing-masing faktor tersebut dengan skala mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting) berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategis perusahaan (semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00).

c. Hitung *rating* (dalam kolom tiga) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (*poor*), berdasarkan pengaruh faktor yang bersifat positif (semua variabel yang masuk kategori kekuatan) diberi nilai mulai dari +1 sampai dengan +4 (sangat baik) dengan membandingkannya dengan rata-rata industri atau dengan pesaing utama. Sedang perusahaan besar sekali dibandingkan dengan rata-rata industri, nilainya adalah satu, sedangkan jika kelemahan perusahaan di bawah rata-rata industri, nilainya adalah empat.

Menurut Umar (2003: 250) untuk catatan bobot dan *rating* ditentukan sebagai berikut :

a. Bobot Keterangan

0,20	Sangat Kuat
0,15	Di atas Rata-rata
0,10	Rata-rata
0,05	Di bawah Rata-rata

b. Rating Keterangan

4	Major	Strenght
3	Minor	Strenght
2	Major	Weaknesses
1	Minor	Weakness

2.12.5.4 Matriks Internal Eksternal (IE)

Matriks IE bermanfaat untuk memposisikan suatu perusahaan ke dalam matriks yang terdiri dari 9 sel. IE matriks terdiri dari dua dimensi yaitu total skor dari IFE matriks pada sumbu x dan total skor dari EFE matriks pada sumbu y. Perlu diingatkan kembali bahwa perusahaan harus membentuk IFE matriks dan EFE matriksnya. Pada sumbu x dari IE matriks, skornya ada tiga yaitu skor 1,0-1,99 menyatakan bahwa posisi internal adalah lemah, skor 2,0-2,99 posisinya adalah rata-rata dan skor 3,0-4,0 adalah kuat. Dengan cara yang sama pada sumbu y yang dipakai untuk EFE matriks skor 1,0-1,99 adalah rendah, skor 2,0-2,99 adalah sedang dan skor 3,0-4,0 adalah tinggi.

Menurut Umar (2003:236) IE matriks memiliki tiga implikasi strategis yang berbeda yaitu :

- a. Perusahaan yang berada pada sel I, II, atau III dapat digambarkan sebagai *Grow and Build*. Strategi- strategi yang cocok bagi perusahaan ini adalah strategi intensif seperti *market penetration*, *market development*, dan *product development* atau strategi terintegrasi seperti *backward integration*, *forward intergration* dan *horizontal integration*.
- b. Perusahaan yang berada pada sel-sel III, V atau VII paling baik dikendalikan dengan strategi- strategi *hold and maintain*. Strategi- strategi yang umum dipakai yaitu strategi *market penetratition* dan *product development*.
- c. Perusahaan yang berada pada sel VI, VIII atau IX dapat menggunakan strategi *harvest* atau *divestiture*.

Perusahaan yang dianggap paling sukses adalah perusahaan yang mampu menghasilkan bisnis yang berada pada sel I. Contoh lengkap IE matriks digambarkan pada bagan Gambar 2.3 berikut ini:

	4.0	Kuat	3.0	Rata-rata	2.0	Lemah	1.0
Tinggi							
3.0 Rata-rata							
2.0 Rendah							
1.0							

Sumber : Umar, (2003: 257).

Gambar 2.3 Skor Total IFE

2.12.5.5 Matriks SPACE

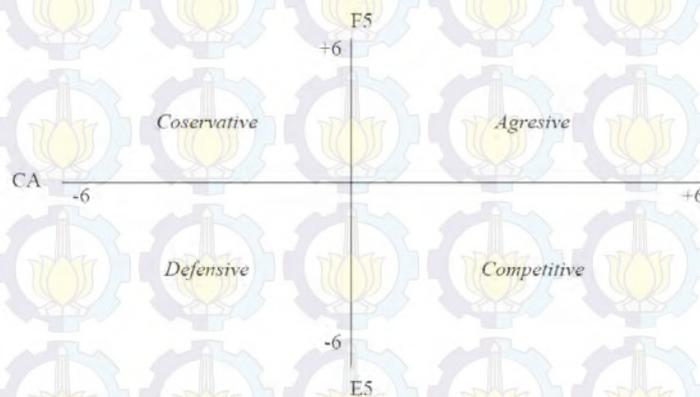
Matriks SPACE (*Matriks Strategy Partition and Action Evaluation*) menurut Umar (2003:229) SPACE Matriks dipakai untuk memetakan kondisi perusahaan dengan menggunakan model yang dipresentasikan dengan menggunakan sebuah diagram cortesiuss yang terdiri dari empat kuadran

denganskala ukuran yang sama. Kerangka kerja ke empat kuadran itu adalah dengan menunjukkan apakah hasil analisisnya akan mengindikasikan pemakaian strategi agresif, konservatif, defensif atau kompetitif bagi perusahaan. Masing-masing sumbu dari matriks SPACE menyatakan dua dimensi, yaitu :

- a. Dimensi internal yang terdiri atas *financial strenght (FS)* dan *Competitive Advantage (CA)*.
- b. Dimensi eksternal yaitu *environmental stability ES* Dan *Industry strenght IS*

Keempat faktor ini adalah faktor penentu yang paling penting untuk menentukan posisi strategis perusahaan.

Diagram *cortesiuis* untuk SPACE Matriks diperlihatkan seperti beikut :



Sumber: Rangkuti, (2006:19)

Gambar 2.4 Diagram Cortesiuis

Seperti pada matriks TOWS/SWOT, variabel-variabel pada matriks SPACE dari perusahaan yang diteliti harus dirancang secara khusus Dan mendalam, sehingga menghasilkan data dan informasi keuangan sebanyak Dan selengkap mungkin, misalnya mengenai *return of invesment, leverage, liquidity, working capital* dan *cash flow*.

Langkah-langkah untuk mengembangkan suatu matriks SPACE adalah seperti berikut ini.

1. Pilih sejumlah variabel untuk mengukur *Financial Strenght (FS)*, *Competitive Aadvantage (CA)*, *Enviromental Stability (ES)* dan *Industry Strenght (IS)*.
2. Beri tanda dengan angka beruntun dari +1 (paling buruk) sampai +6 (paling baik) untuk variabel-variabel dari dimensi FS dan IS. Beri tanda dengan angka

beruntun dari -1 (paling baik) sampai -6 (paling buruk) bagi variabel-variabel pada dimensi ES dan CA.

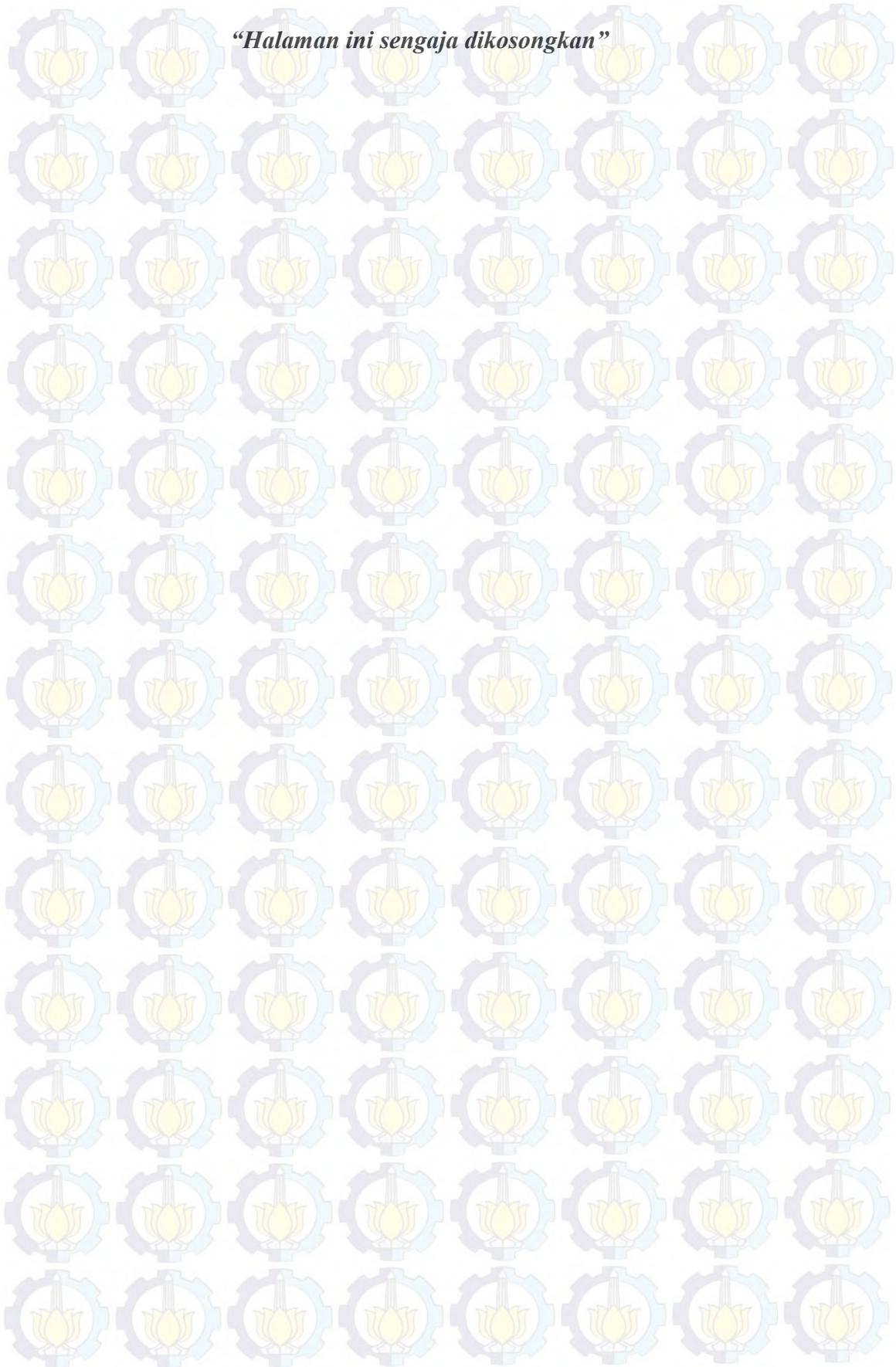
3. Hitung nilai rata-rata variabel tiap dimensi FS, CA, IS dan ES kemudian petakan nilai rata-rata FS, CA, IS dan ES pada sumbu di SPACE Matriks.
4. Jumlahkan kedua nilai pada sumbu x dan petakan hasilnya pada sumbu x juga jumlahkan kedua nilai pada sumbu y dan petakan hasilnya pada sumbu y. Selanjutnya petakan perpotongan kedua titik x dan y tersebut.
5. Gambarlah arah vektor dari koordinat 0,0 melalui titik perpotongan yang baru. Tanda panah ini memperlihatkan tipe strategi yang disarankan untuk perusahaan, apakah strategi *aggressive*, *competitive*, *defensive* atau *conservative*.

Beberapa faktor-faktor yang digunakan pada keempat dimensi dalam SPACE Matriks disajikan pada Tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4 Matriks *SPACE Analysis*

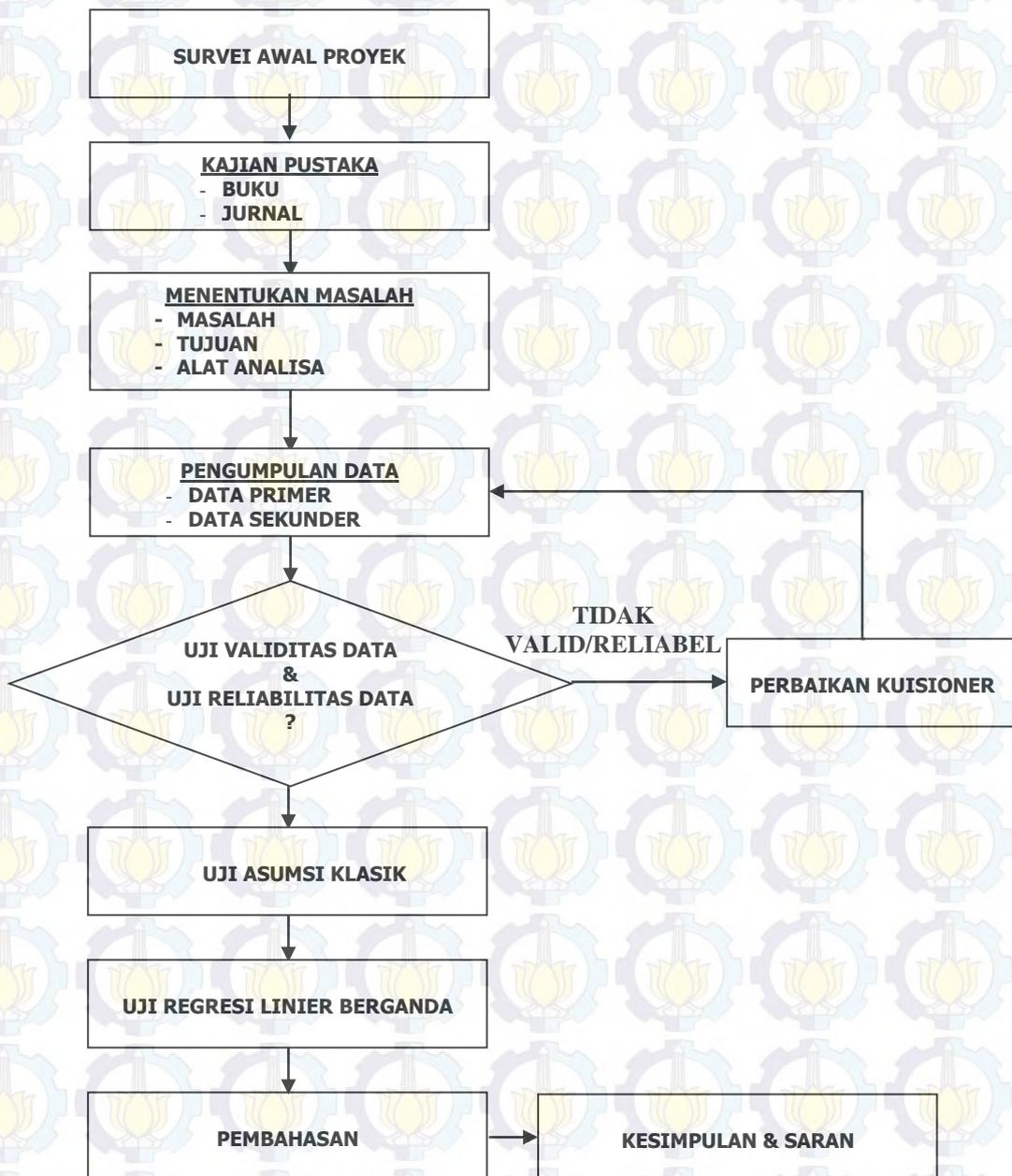
Posisi Faktor Strategi Internal	<i>Rating</i>	Posisi Faktor Strategi Eksternal	<i>Rating</i>
<i>Financial Strenght (FS)</i>	- - - -	<i>Environmental Stability(ES)</i>	- - - -
<i>Competitive Advantage (CA)</i>	- - - -	<i>Industry Strenght</i>	- - - -
FS:		ES:	
CA:		IS:	

“Halaman ini sengaja dikosongkan”



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini dibuat beberapa langkah yang sistematis agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan baik. Langkah-langkah secara ringkas dapat disajikan pada Gambar 3.1



Gambar 3.1 Alur Penelitian.

Dari alur penelitian pada Gambar 3.1 dari masing-masing langkah dijelaskan sebagai berikut:

3.1 Survei Awal Proyek

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan survei terhadap subjek dan objek yang akan diteliti terlebih dahulu pada proyek bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum Jalan Pattimura No. 20, Jakarta Selatan. Dalam survei awal proyek, peneliti melakukan pengamatan (*Observation*), dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan untuk mencari tahu konflik atau fenomena nyata apa yang dapat diangkat kedalam sebuah penelitian dari objek dan subjek penelitian. Dari hasil tersebut, peneliti mencoba mencari tahu mengenai pelaksanaan K3 dilihat dari sisi kesadaran dan pengawasan pelaksanaannya.

3.2 Kajian Pustaka

Setelah survey awal proyek selanjutnya adalah mempelajari teori pendukung yang sesuai dengan topik tesis sebagai acuan untuk mengolah data dan menganalisis permasalahan. Kajian pustaka guna menunjang penulisan dilakukan dengan cara:

1. Buku

Mengumpulkan buku-buku yang terkait dengan pelaksanaan K3, kesadaran dan pengawasan. Dimana untuk memperoleh teori-teori tersebut peneliti mencari pada buku-buku mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian peneliti meringkas teori-teori yang terkait dalam objek penelitian (pelatihan pengawasan, dan K3) dengan memasukan definisi-definisi, faktor-faktor pembentuk, dan sebagainya.

2. Jurnal

Mengumpulkan jurnal-jurnal yang terkait dengan pelaksanaan K3, kesadaran dan pengawasan. Dimana untuk memperoleh teori-teori tersebut peneliti mencari pada jurnal-jurnal mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian peneliti meringkas teori-teori yang terkait dalam objek penelitian (pelatihan pengawasan, dan K3) dengan memasukan definisi-definisi, faktor-faktor pembentuk, dan tanggapan dari penelitian sebelumnya mengenai

pelatihan, pengawasan dan K3. Adapun jurnal-jurnal dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai source online, misalnya emerald, proquest dan sebagainya.

3.3 Menentukan Masalah

Setelah melakukan survei awal proyek dan teori-teori pendukung yang didapat berkaitan penelitian ini, selanjutnya peneliti menentukan masalah penelitian, tujuan penelitian dan alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian.

1. Masalah

Berkaitan latar belakang yang menjadi dasar penelitian dan hasil survei lapangan pada proyek bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum, selanjutnya peneliti merumuskan masalah penelitian.

2. Tujuan

Tujuan penelitian ini dibuat untuk menyelesaikan berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah dirumuskan.

3. Alat Analisa

Untuk menyelesaikan sesuai tujuan maka penelitian ini menggunakan analisa dengan bantuan program statistik SPSS. Namun demikian, untuk dapat menjalankan program tersebut, terlebih dahulu peneliti harus memiliki data yang akan diuji yang mana dalam hal ini data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah kuesioner selesai disebar dan terisi sempurna, baru dilakukan tabulasi data pada excel dan selanjutnya, data hasil tabulasi tersebut yang akan digunakan atau diolah dengan program SPSS tersebut dalam melakukan uji-uji statistik.

3.4 Pengumpulan Data

Dilakukan pengumpulan data sesuai dengan batasan masalah yang telah terdefiniskan. Data yang dikumpulkan untuk mendukung penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum dengan menggunakan langkah-langkah seperti dibawah ini:

- a. Wawancara (*Interview*), melakukan tanya jawab dengan pekerja-pekerja bangunan yang mempunyai kaitan dengan Kesadaran dan Pengawasan terhadap Kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum, untuk memperoleh data yang akurat.
- b. Teknik penyebaran kuesioner yang dilakukan adalah *personally administered questionnaires*. Dalam hal ini, responden diberikan waktu untuk membaca dan mengisi sendiri kuesioner tersebut, dan kemudian mengembalikannya kepada peneliti setelah terisi lengkap. Alasan menggunakan *personally administered questionnaires*, karena penelitian terbatas pada area lokal yaitu Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

2. Data Sekunder

Peneliti mengumpulkan buku-buku, jurnal-jurnal dan informasi-informasi yang terkait dengan objek penelitian yaitu kesadaran (X1), dan pengawasan (X2), dan kepatuhan K3 (Y) kemudian teori-teori tersebut dibuat sintesis.

Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah metode teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel diambil secara sederhana. Sampel yang diperlukan terdiri atas anggota-anggota yang berada dalam bagian-bagian populasi Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum yang telah terpilih secara acak sebanyak 100 responden, sehingga anggota yang ada didalamnya akan terpilih dengan sendirinya termasuk dalam anggota yang diperlukan.

Sedangkan teknik pengolahan data hasil angket digunakan skala *likert* dimana teknik ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (**Riduwan**, 2003:12). Pada Tabel 3.1 skala ini terdapat alternatif jawaban dengan nilai 5 sampai dengan 1. pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik

mengenai kesadaran (X1), dan pengawasan (X2), dan kepatuhan K3 (Y), karena data ini berskala yang membedakan kategori berdasarkan tingkatan (ordinal). Selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Tabel 3.1 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Riduwan, 2003

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data primer dalam penelitian ini yang berbentuk kuesioner, sebelum benar-benar digunakan untuk pengujian dalam analisa data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas item-item pertanyaan dan reliabilitas instrumen penelitian dari tiap-tiap variabel yang akan diujikan.

1. Uji Validitas Data

Validitas untuk melihat kesahihan data hasil penyebaran kuesioner untuk digunakan dalam penelitian. Apabila data terbukti tidak valid, maka peneliti memperbaiki item pertanyaan pada kuesioner yang dinyatakan tidak valid, kemudian melakukan penyebaran kembali kuesioner. Sementara itu, bagi butir pertanyaan pada kuesioner penelitian yang sudah valid dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas untuk melihat kehandalan data hasil penyebaran kuesioner untuk digunakan dalam penelitian. Apabila data terbukti tidak reliable, maka peneliti memperbaiki item pertanyaan yang dinyatakan tidak reliable, kemudian melakukan penyebaran kembali kuesioner. Sementara itu, bagi butir pertanyaan pada kuesioner penelitian yang sudah reliable dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

3.6 Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linier Berganda, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji autokorelasi tidak digunakan karena data observasi tidak berurutan sepanjang waktu dan tidak terkait (longitudinal), Gujarati (1995).

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam Model regresi, dependent variable dan independent variable keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2001).

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot.

Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2001). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7 Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk menganalisa apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS. Untuk melakukan uji regresi berganda terlebih dahulu data peneliti harus diuji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hal ini dikarenakan pengujian regresi berganda harus menggunakan data yang sudah dinyatakan valid dan reliable guna menghindari terjadinya bias. Pengujian regresi berganda dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel dan f-statistik dengan f-tabel serta menghitung nilai koefisien determinasi.

Apabila nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Sementara itu, apabila nilai f-statistik lebih besar dari f-tabel maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila f-statistik lebih kecil dari f-tabel.

3.8 Uji SWOT

Uji SWOT dalam penelitian ini ditujukan untuk menjawab masalah penelitian mengenai upaya strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Analisis SWOT dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, antara lain membuat matriks faktor strategi eksternal, matriks faktor strategi internal, matriks internal eksternal (IE), dan matriks SPACE.

3.9 Pembahasan

Peneliti terlebih dahulu mendeskripsikan mengenai subjek penelitian (profil mengenai Kementerian Pekerjaan Umum) yang diteliti, selanjutnya mendeskripsikan data penelitian dengan melihat nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi.

Setelah pendeskripsian data tersebut, selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai hasil-hasil uji statistik seperti pembahasan mengenai hasil pengujian validitas, reliabilitas dan hasil pengujian regresi (t-test dan f-test) serta hasil pengujian koefisien determinasi. Didalam pembahasan ini juga dilakukan wawancara dan diskusi dengan pihak terkait (konsultan perencana dan kontraktor).

3.10 Kesimpulan dan Saran

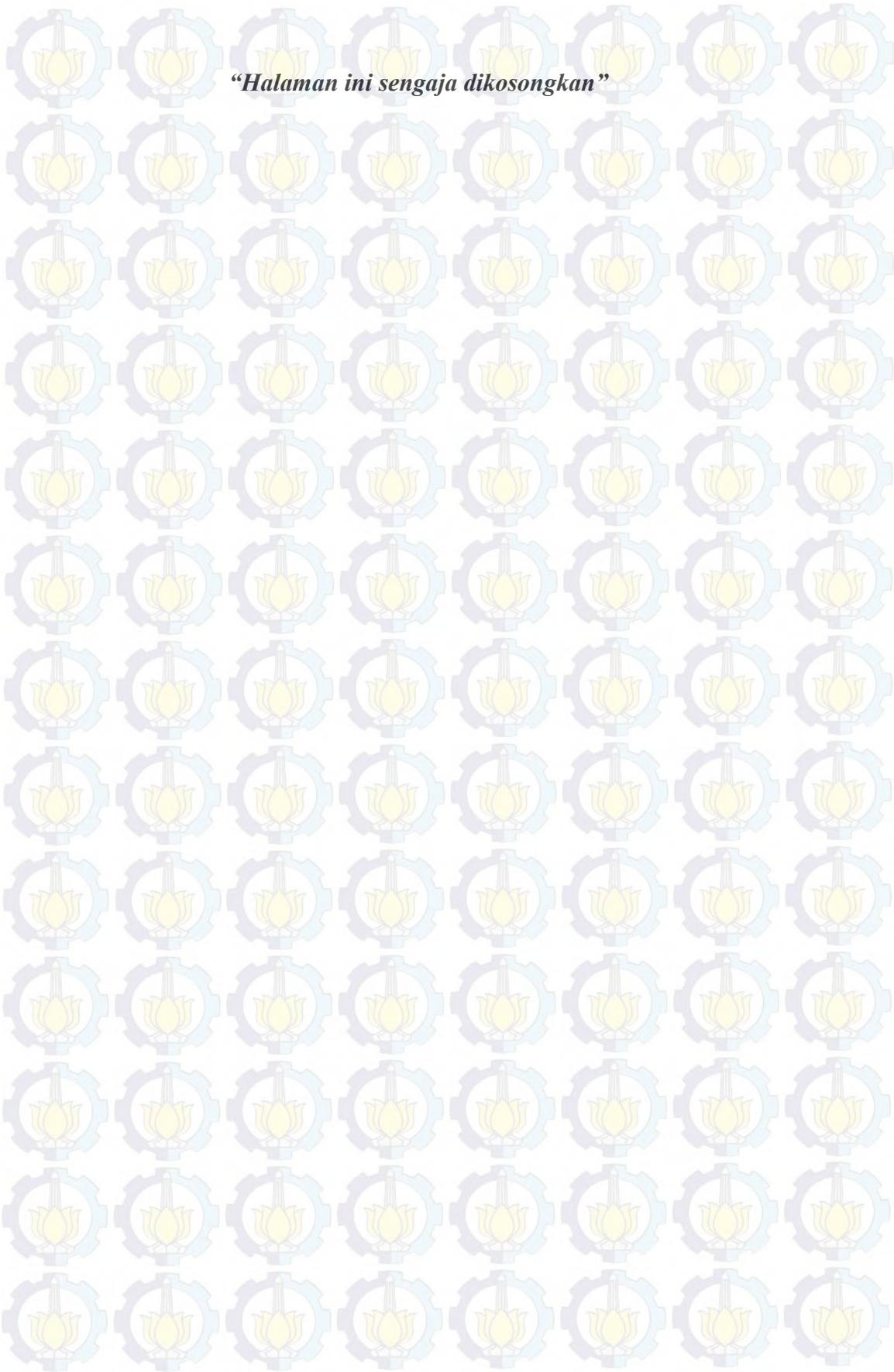
Peneliti dalam membuat kesimpulan dan saran dalam penelitian mengacu kepada hasil pengujian pada bab hasil dan pembahasan (bab IV). Kesimpulan yang dibuat merupakan kesimpulan penelitian yang bertujuan untuk menjawab masalah penelitian pada bab I terdahulu. Sedangkan saran penelitian diperoleh dari hasil pembahasan pada bab IV serta hasil kesimpulan penelitian.

3.11 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Juli Tahun 2014, dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	2014					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan judul						
2	Survei awal						
3	Penyelesaian dan bimbingan proposal BAB I s/s BAB III						
4	Sidang proposal						
5	Revisi proposal						
6	Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data						
7	Penyelesaian dan bimbingan BAB IV s/d BAB V						
8	Revisi BAB IV s/d BAB V						
9	Sidang tesis						



“Halaman ini sengaja dikosongkan”

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna memenuhi tujuan penelitian tersebut dilakukan analisis data, yang merupakan suatu proses pemecahan masalah atau permasalahan agar tujuan penelitian dapat tercapai dan hipotesis dapat terjawab.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel penelitian, yaitu pada pekerja bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Berikut uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasannya.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Adhi Karya berkantor pusat di Jalan Raya Pasar Minggu Km. 18 Jakarta Selatan, PT. Adhi Karya berawal dari perusahaan milik Belanda bernama yang bernama Associate N.V. (*Architecten-Ingenicure-en Annemersbedrijf Associatie Selle en de Bruyn, Reyerse en de Vries N.V.*). Perusahaan ini dinasionalisasikan dan kemudian ditetapkan sebagai PN. Adhi Karya pada tanggal 11 Maret 1960. Nasionalisasi ini bertujuan untuk memacu pembangunan infrastruktur di Indonesia. Pada tanggal 1 Juni 1974, Adhi Karya menjadi Perseroan Terbatas, berdasarkan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia.

Pada tahun 1995 PT. Adhi Karya meraih sertifikat ISO 9000 dari *Llyod 's Register Quality Assurance*. Pada sertifikat tanggal 5 November 2001, PT Adhi Karya dinyatakan sesuai dengan standar Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 diperuntukkan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi.

PT. Adhi Karya merupakan Perseroan konstruksi pertama yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak 18 Maret 2004, dimana pada akhir tahun 2003 negara Republik Indonesia telah melepas 49% kepemilikan sahamnya kepada masyarakat melalui mekanisme *Initial Public Offering* (IPO). PT. Adhi Karya Untuk menjamin kelancaran dan mengorganisir kegiatan perusahaan, PT Adhi Karya

memiliki beberapa divisi dan cabang. Divisi Konstruksi I terletak di Jalan Raya Iskandarsyah No. 65 A-B, divisi ini khusus menangani proyek-proyek pembangunan gedung bertingkat. Sedangkan Divisi Konstruksi II bergerak dibidang infrastruktur dan Divisi III (*join operation*) masing-masing terletak di gedung Adhi Graha Jalan Gatot Subroto Lt. 3 ruang 304 dan Lt. 15 ruang 1502, PT. Adhi Karya Memiliki sebelas cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (Medan, Padang, Pekanbaru, Bandar Lampung, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Makassar, Denpasar, Jayapura)

PT. Adhi Karya terus berkembang sebagai salah satu perusahaan jasa konstruksi terbesar di Indonesia. Proyek-proyek besar yang pernah ditangani sangatlah banyak, beberapa diantaranya adalah pembangunan Monumen Nasional (Monas), Masjid Istiqlal, Stadion Senayan, Gedung Sarinah, Bandar Udara Adi Sucipto, jalur kereta api Depok-Bogor, jembatan Semampir di Jawa Timur, *Fly Over* Lawang di Malang, Jembatan Semuntai, Bendungan Jati di Jawa Timur, Bendungan Estuari di Bali dan masih banyak lagi. Dengan penerapan teknologi dan metode-metode *engineering* terbaru, diharapkan PT. Adhi Karya tetap mendapatkan kepercayaan menjadi mitra kerjasama dibidang konstruksi, dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pembangunan di Indonesia.

Visi, misi dan kebijakan mutu dan K3L PT. Adhi Karya adalah:

1. Visi

“Menjadi perusahaan konstruksi terkemuka di Asia Tenggara”

2. Misi

Misi yang diemban oleh PT. Adhi karya merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Misi-misi tersebut antara lain:

Menyediakan jasa konstruksi, Engineering Procurement Construction (EPC), investasi infrastruktur, property dan real estate, dengan prinsip-prinsip usaha yang professional dan keuangan yang sehat.

3. Kebijakan Mutu dan K3L

Kebijakan Mutu dan K3L untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan stakeholder, antara lain:

- a. Meningkatkan mutu cara dan hasil kerja, serta mencegah ketidak sesuaian pada semua tahapan,
- b. Melaksanakan norma-norma perlindungan kerja dan lingkungan (K3L) dengan menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas risiko kecelakaan, bebas risiko penyakit akibat kerja dan pencemaran,
- c. Mengutamakan penggunaan produk ramah lingkungan dan menghemat sumber daya energi.

Integrasi bisnis yang dilakukan untuk menuju ADHI Incorporated juga mencakup pembagian lini bisnis menjadi 5 lini pada pertengahan tahun 2011 yaitu:

1. Konstruksi

Lini ini melaksanakan pembangunan baik pekerjaan sipil maupun gedung bertingkat (*highrise building*) termasuk fasilitas umum seperti bandar udara, pelabuhan dan dermaga, jalan dan jembatan, bendungan dan saluran irigasi, dll.

2. EPC (Engineering, Procurement, Construction)

PT. Adhi Karya telah memiliki posisi terdepan sebagai salah satu pemain penting dalam industri pembangunan pembangkit tenaga listrik. Berdasarkan pengalaman dan keunggulan tersebut, saat ini PT. Adhi Karya memperluas bisnis ke sektor minyak dan gas yang sekaligus menjadikan PT. Adhi Karya sebagai salah satu pelopor BUMN Karya dalam bisnis EPC di Indonesia.

3. Investasi Infrastruktur

Lini investasi dan infrastruktur terdiri dari proyek-proyek investasi infrastruktur dalam hal ini pembangkit tenaga listrik dan jalan tol.

4. *Property*

Lini *property* mengembangkan kawasan gedung bertingkat (*highrise building*) untuk komersial, perkantoran maupun hunian (*apartment*), dan hotel.

5. *Real Estate*

Lini *real estate* mengembangkan kawasan hunian yang berkualitas mewah, landed house, dan rumah toko (ruko) maksimal empat lantai baik itu dalam pengembangan lahan maupun dalam pengembangan desain pemukiman.

Dari gambaran umum tersebut diatas, maka peneliti melakukan penelitian pelaksanaan pembangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum yang dilaksanakan oleh PT. Adhi Karya, Tbk.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Kesadaran

Secara keseluruhan, kesadaran diteliti melalui kuesioner dengan 19 item pertanyaan yang valid dan reliabel. Pengkategorian tanggapan responden terhadap kesadaran diketahui dari nilai rata-rata jawaban responden yang merupakan pekerja bangunan pada Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Jawaban yang sering muncul dari penilaian kesadaran pekerja bangunan bahwa pekerja bangunan tidak sadar terhadap penerapan K3. Penilaian kesadaran pekerja bangunan terhadap penerapan K3 secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Kesadaran

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	47	47%
Tidak Setuju	53	53%
Ragu-ragu	-	0%
Setuju	-	0%
Sangat Setuju	-	0%
Jumlah	100	100%

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa semua pekerja bangunan tidak sadar terhadap penerapan K3 dengan mayoritas responden menyatakan Tidak Setuju dengan jumlah responden pada kategori tersebut sebanyak 53 orang (53%). Kelompok kedua adalah responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, yaitu sebanyak 47 orang (47%). Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tidak ada pekerja bangunan yang menyatakan Ragu-ragu, Setuju, dan Sangat Setuju.

4.1.2.2 Pengawasan

Secara keseluruhan, pengawasan diteliti melalui kuesioner dengan 12 item pertanyaan yang valid dan reliabel. Namun demikian, salah satu item kuesioner tidak valid sehingga data yang digunakan dalam analisis adalah sebanyak 11 item. Pengkategorian tanggapan responden mengenai pengawasan diketahui dari nilai rata-rata jawaban responden yang merupakan pekerja bangunan pada Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Jawaban yang sering muncul dari penilaian pengawasan pekerja bangunan bahwa pekerja setuju diawasi dengan menerapkan K3. Penilaian pengawasan pekerja bangunan terhadap penerapan K3 secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.2. Deskripsi Pengawasan

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	0%
Tidak Setuju	11	11%
Ragu-ragu	24	24%
Setuju	56	56%
Sangat Setuju	9	9%
Jumlah	100	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa hampir separuh lebih pekerja bangunan setuju diawasi terhadap penerapan K3 dengan mayoritas responden menyatakan Setuju pada kategori tersebut sebanyak 56 orang (56%). Kelompok kedua adalah responden yang menyatakan Ragu-ragu, yaitu sebanyak 24 orang (24%). Selain itu, terdapat 11 orang (11%) pekerja bangunan yang menyatakan Tidak Setuju dan 9 orang (9%) pekerja bangunan yang menyatakan Sangat Setuju. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tidak ada pekerja bangunan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

4.1.2.3 Kepatuhan

Secara keseluruhan, kepatuhan diteliti melalui kuesioner dengan 8 item pertanyaan yang valid dan reliabel. Pengkategorian tanggapan responden terhadap kepatuhan diketahui dari nilai rata-rata jawaban responden yang merupakan pekerja bangunan pada Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Jawaban yang sering muncul dari penilaian kepatuhan pekerja bangunan bahwa

pekerja bangunan tidak patuh terhadap penerapan K3. Penilaian kepatuhan pekerja bangunan terhadap penerapan K3 secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Deskripsi Kepatuhan

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	40	40%
Tidak Setuju	57	57%
Ragu-ragu	3	3%
Setuju	-	0%
Sangat Setuju	-	0%
Jumlah	100	100%

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hampir semua pekerja bangunan tidak patuh terhadap penerapan K3 dengan mayoritas responden menyatakan Tidak Setuju, dengan jumlah responden pada kategori tersebut sebanyak 57 orang (57%). Kelompok kedua adalah responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, yaitu sebanyak 40 orang (40%). Selain itu terdapat 3 orang (3%) menyatakan Ragu-ragu. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tidak ada pekerja bangunan yang memiliki kepatuhan dalam kategori Setuju, dan Sangat Setuju.

4.1.3 Hasil Uji Prasyarat Data

Pada suatu penelitian, alat ukur harus memenuhi kriteria valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis terhadap data yang diperoleh, perlu dilakukan uji instrumen. Akurasi dan konsistensi suatu penelitian dapat dilihat melalui pengujian instrumen penelitian. Pengujian tersebut terdiri atas pengujian validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang diajukan kepada responden. Pengujian validitas ini dilakukan melalui analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item kuesioner dengan skor total. Pengujian tingkat validitas dilakukan terhadap data dari ketiga variabel, yaitu kesadaran, pengawasan, dan kepatuhan. Pengujian korelasi antara skor item dengan skor total. Dalam pengujian ini, koefisien korelasi kritis yang diperoleh dari Tabel distribusi r dengan

menggunakan $df = (n-2) = 100 - 2 = 98$. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh Tabel r sebesar 0,197. Suatu item dikatakan valid apabila tingkat signifikansi ada dibawah nilai 0,05 atau mempunyai koefisien korelasi diatas 0,197. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-Tabel	Keterangan
Kesadaran (X1)	1	0.583	0.197	Valid
	2	0.373	0.197	Valid
	3	0.304	0.197	Valid
	4	0.435	0.197	Valid
	5	0.475	0.197	Valid
	6	0.491	0.197	Valid
	7	0.696	0.197	Valid
	8	0.480	0.197	Valid
	9	0.585	0.197	Valid
	10	0.334	0.197	Valid
	11	0.665	0.197	Valid
	12	0.376	0.197	Valid
	13	0.652	0.197	Valid
	14	0.569	0.197	Valid
	15	0.199	0.197	Valid
	16	0.389	0.197	Valid
	17	0.411	0.197	Valid
	18	0.314	0.197	Valid
	19	0.437	0.197	Valid
Pengawasan (X2)	20	0.436	0.197	Valid
	21	0.170	0.197	Tidak
	22	0.402	0.197	Valid
	23	0.366	0.197	Valid
	24	0.372	0.197	Valid

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Item	r-hitung	r-Tabel	Keterangan
Kepatuhan (Y)	25	0.330	0.197	Valid
	26	0.494	0.197	Valid
	27	0.629	0.197	Valid
	28	0.616	0.197	Valid
	29	0.602	0.197	Valid
	30	0.505	0.197	Valid
	31	0.590	0.197	Valid
	32	0.654	0.197	Valid
	33	0.844	0.197	Valid
	34	0.695	0.197	Valid
	35	0.810	0.197	Valid
	36	0.551	0.197	Valid
	37	0.844	0.197	Valid
	38	0.549	0.197	Valid
39	0.667	0.197	Valid	
40	0.771	0.197	Valid	

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner adalah valid, kecuali item nomor 21. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r Tabel, yaitu 0,197, kecuali pada item nomor 21 tidak valid dengan nilai r-hitung sebesar 0,170. Oleh karena itu, data dari seluruh item pertanyaan dapat diikutsertakan dalam analisis data penelitian, kecuali item nomor 21.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan atau tingkat konsistensi dari kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, analisis reliabilitas dilakukan terhadap ketiga kuesioner penelitian, yaitu kesadaran, pengawasan, dan kepatuhan pekerja bangunan. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien *alpha* (*Cronbach*) yang diperoleh dengan teknik *reliability analysis*. Suatu item dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai

koefisien *alpha (cronbach)* positif dan lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item yang sudah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kesadaran	0,865	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,839	0,6	Reliabel
Kepatuhan	0,910	0,6	Reliabel

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai Koefisien *Cronbach Alpha* semua variabel bernilai lebih besar dari 60% (0,6). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semua data yang diperoleh melalui kuesioner adalah reliabel sehingga dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas dari distribusi residual statistik dari hasil analisis regresi. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan ketentuan data yang dikatakan normal jika signifikansi p (Asymp. Sig.) > 0,05. Hasil dari uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	P-value	Tingkat Signifikansi
<i>Unstandardized Residual</i>	1.140	0.149	0,05

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi p (Asymp. Sig.) yang lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0.149. Nilai signifikansi p (Asymp. Sig.) yang

lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa residual dari estimasi regresi bersifat normal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal dan hasil analisis regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah salah satu penyimpangan dalam asumsi klasik dimana dalam kondisi tertentu tiap unsur *disturbance* atau pengganggu (μ_i) memiliki varian (σ^2) yang tidak konstan. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residual. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	P-value	Keterangan
Kesadaran (X1)	-0,682	0,497	Non Heteroskedastisitas
Pengawasan (X2)	-1,623	0,108	Non Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua nilai *P-value* > 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas dari pengujian yang memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.3.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami Multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil yang disajikan dalam Tabel berikut.

Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Kesadaran (X1)	0,990	1,010	Non Multikolinearitas
Pengawasan (X2)	0,990	1,010	Non Multikolinearitas

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa di antara variabel bebas tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi linier. Hal ini dapat diketahui dari nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda (2 Variabel)

Pengukuran pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan pekerja bangunan dilakukan melalui analisis regresi. Analisis ini merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis regresi yang dilakukan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi pada pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi

<i>Statistic</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t hitung</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	-1.940	1.765	-	-1.099	0.274
Kesadaran	0.535	0.041	0.800	12.989	0.000
Pengawasan	-0.053	0.028	-0.115	-1.865	0.065
F hitung = 84.538. Sig. F = 0.000					
F tabel = 3.089					
$R^2 = 0.635$					

4.1.4.1 Uji t

Untuk pengujian pengaruh individual dari masing-masing variabel bebas dilakukan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kesadaran terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja, atau pengawasan terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta variabel kesadaran dan pengawasan. Nilai signifikansi uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebelumnya. Tabel 4.10 menunjukkan nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas. Hasil uji t untuk masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagaimana berikut.

a. Uji t Pengaruh Kesadaran terhadap Kepatuhan dan Keselamatan Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kesadaran sebesar 12.989, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.984. Dengan demikian, diketahui bahwa $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, yaitu $|12.989| > 1.984$. Hal ini dapat diartikan bahwa kesadaran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian dapat diterima, yaitu: "kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja bangunan gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum".

b. Uji t Pengaruh Pengawasan terhadap Kepatuhan dan Keselamatan Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah sebesar 1,865 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.984. Dengan demikian, diketahui bahwa $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, yaitu $|1,865| < 1.984$. Hal ini dapat diartikan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 penelitian tidak dapat diterima, yaitu: "pengawasan berpengaruh terhadap kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum". Artinya, secara individual pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja pekerja bangunan gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

4.1.4.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji nilai ini digunakan untuk melihat adanya pengaruh dari kesadaran dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja. Hasil uji F yang terdapat pada Tabel 4.10 sebelumnya. Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 84.538, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3.089. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $84.538 > 3.089$. Dari pengujian ini diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, hipotesis 3 penelitian dapat diterima, yaitu "kesadaran dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum".

4.1.4.3 Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi atau *Coefficient of Determination* (R^2) mengukur jumlah proporsi (bagian) atau persentase total variasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan kata lain, bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variansi atau determinasi dari variabel kesadaran dan pengawasan yang mampu mempengaruhi kepatuhan dan keselamatan kerja. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebelumnya. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0.635. Hal ini berarti bahwa sekitar 63.5% kepatuhan dan keselamatan kerja secara langsung dipengaruhi oleh kesadaran dan pengawasan. Dari jumlah tersebut terdapat sisa sebesar 36.5% ($100\% - 63.5\%$) dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun yang dimaksud dengan faktor lainnya tersebut merupakan faktor-faktor yang tidak ikut diestimasi atau tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

4.1.4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel 4.10 dapat disusun persamaan regresi berikut.

$$Y = -1.940 + 0.535X_1 - 0.053X_2$$

Tabel 4.10 dan persamaan di atas menunjukkan bahwa kesadaran memiliki pengaruh yang positif terhadap kepatuhan pekerja bangunan, namun pengawasan berpengaruh negatif terhadap kesadaran pekerja bangunan. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kesadaran, maka kepatuhan pekerja bangunan akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kesadaran maka kepatuhan pekerja bangunan akan semakin buruk pula. Pengaruh negatif atau pengaruh yang tidak searah tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik pengawasan, maka kepatuhan pekerja bangunan akan semakin buruk. Sebaliknya, semakin buruk pengawasan maka kepatuhan pekerja bangunan akan semakin baik. Konstanta a yang bernilai positif sebesar -1.940 menunjukkan bahwa kepatuhan pekerja bangunan bernilai negatif apabila tidak ada kesadaran dan pengawasan. Dengan demikian, apabila tidak ada kesadaran dan pengawasan maka kepatuhan pekerja bangunan akan bernilai negatif.

Koefisien regresi b_1 sebesar 0.535 menunjukkan bahwa kepatuhan pekerja bangunan akan meningkat sebanyak 0.535 satuan apabila kesadaran mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan. Namun tidak demikian dengan koefisien regresi b_2 yang bernilai sebesar -0.053 . Artinya, apabila skor pengawasan meningkat sebanyak 1 satuan maka kepatuhan pekerja bangunan akan menurun sebanyak 0.053 . Berdasarkan nilai koefisien b_1 dan b_2 dapat diketahui bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kepatuhan pekerja bangunan adalah kesadaran. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi ini maka dapat diketahui bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kepatuhan K3 pada pekerja bangunan adalah kesadaran. Kesadaran juga memiliki nilai positif. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kepatuhan pekerja bangunan terhadap K3 maka kesadaran pekerja bangunan harus ditingkatkan terlebih dulu. Peningkatan kesadaran dapat dilakukan melalui berbagai langkah, seperti halnya memberikan pelatihan dan pembinaan kepada pekerja bangunan.

4.1.5 SWOT

4.1.5.1 Analisis SWOT

Analisis SWOT pada penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan pada faktor-faktor yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam pelaksanaan K3. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan dari faktor-faktor pelaksanaan K3. Untuk tujuan itu, maka dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam pelaksanaan K3 dengan menggunakan analisis SWOT, yaitu analisis terhadap *Strength* (S) atau Kekuatan, *Weakness* (W) atau Kelemahan, *Opportunity* (O) atau Peluang, dan *Threats* (T) atau Ancaman.

Dalam melakukan analisis, maka faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu faktor internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan, serta faktor eksternal, yang terdiri dari peluang dan ancaman. Adapun identifikasi terhadap masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

4.1.5.1.1 Penilaian Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari kekuatan dan kelemahan. Identifikasi kekuatan dan kelemahan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut.

1. Kekuatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Kegiatan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Kekuatan dari pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum antara lain adalah:

a. Jumlah modal cukup

Modal adalah barang-barang atau peralatan yang dapat digunakan untuk melakukan kegiatan operasi perusahaan. Modal dapat digolongkan berdasarkan sumbernya, bentuknya, berdasarkan kepemilikan, serta berdasarkan sifatnya. Modal seara finansial pada PT. Adhi Karya dapat dikatakan sangat mencukupi sehingga dapat mendukung pelaksanaan K3.

b. Jumlah peralatan dan perlengkapan K3 mencukupi

Perlengkapan dan peralatan K3 merupakan perlengkapan dan peralatan yang menjadi penunjang program K3. Jumlah peralatan dan perlengkapan K3 pada PT. Adhi Karya sudah sangat mencukupi. Peralatan tersebut meliputi

peralatan dan perlengkapan promosi program K3 serta perlengkapan perlindungan diri (*personal protective equipment*).

c. Kecukupan jumlah pengawas

Dalam setiap proyek konstruksi wajib hukumnya ada petugas K3 di dalamnya. Hal ini dijelaskan dalam UU No. 1/1970 bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan yang mempekerjakan lebih dari 100 orang atau pada pekerjaan yang beresiko tinggi harus di tempatkan seorang ahli K3. Dalam setiap proyek konstruksi yang dilaksanakan oleh PT. Adhi Karya, sudah terdapat jumlah pengawas yang ahli di bidang K3.

d. Tata tertib proyek jelas

Masing-masing proyek memiliki tata tertib tersendiri. Tata tertib pada PT. Adhi Karya telah disusun sesuai dengan peraturan mengenai K3. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa PT. Adhi Karya telah memiliki tata tertib proyek yang jelas.

e. Berpengalaman di bidang konstruksi

PT. Adhi Karya merupakan perusahaan yang sangat berpengalaman di bidang konstruksi. Hal ini berkaitan dengan sejarah perusahaan yang telah berdiri cukup lama. Dengan pengalaman tersebut, seharusnya PT. Adhi Karya sudah mampu mendisiplinkan pekerja bangunan agar mematuhi K3.

2. Kelemahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Kegiatan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Kelemahan dari pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum antara lain adalah:

a. Tingkat pendidikan pekerja bangunan rendah

Tingkat pendidikan pekerja bangunan pada PT. Adhi Karya terbilang masih rendah. Pekerja bangunan pada PT. Adhi Karya memiliki latar belakang pendidikan SD dan SMP. Namun demikian, juga terdapat pekerja bangunan dengan latar belakang pendidikan SMA/ sederajat.

b. Disiplin dan sanksi kurang ditegakkan

Pada PT. Adhi Karya sudah ada peraturan dan tata tertib mengenai pelaksanaan K3. Akan tetapi, sanksi yang terdapat pada peraturan tersebut kurang ditegakkan. Tidak ada sanksi yang diberikan kepada pekerja bangunan apabila melakukan pelanggaran.

c. Penerapan K3 masih belum optimal

Penerapan K3 pada PT. Adhi Karya belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari kurangnya kepatuhan pekerja bangunan terhadap standar K3.

d. Investigasi dan pelaporan kecelakaan tidak memiliki alur yang jelas

Pada proyek konstruksi, seharusnya terdapat sistem dan alur tersendiri guna melaporkan kecelakaan. Namun demikian, pada PT Adhi Karya belum terdapat alur investigasi dan pelaporan kecelakaan yang jelas.

e. Kepatuhan pekerja bangunan rendah

Pekerja bangunan pada PT. Adhi karya memiliki tingkat kepatuhan yang rendah terhadap pelaksanaan K3. Banyak pekerja yang tidak peduli dengan keselamatannya sendiri dan tidak memakai alat pelindung diri.

4.1.5.1.2 Penilaian Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari peluang dan ancaman. Identifikasi terhadap peluang dan ancaman dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum adalah sebagai berikut.

1. Peluang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Peluang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum antara lain adalah:

a. Adanya beasiswa yang diberikan untuk sekolah

PT. Adhi Karya memiliki program pengembangan sumber daya manusia tersendiri. Salah satu wujud dari program tersebut adalah adanya pemberian beasiswa kepada sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut.

b. Regulasi pemerintah mengenai K3 jelas

Peraturan dan kebijakan pemerintah terkait dengan K3 sudah cukup jelas. Secara langsung, K3 diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah

Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

c. Ada dukungan dari dinas terkait

Peraturan pemerintah terkait dengan K3 tentunya tidak terlepas dari dukungan dinas terkait. Dalam hal ini, dinas yang berkaitan dengan pelaksanaan K3 adalah Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi.

d. Ada kesempatan untuk mengikutsertakan pekerja bangunan dalam pelatihan di luar.

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) makin hari semakin tidak dapat ditawar lagi. Agar penerapan SMK3 di perusahaan berhasil, diperlukan personil-personil yang memiliki pemahaman dan kompetensi mengenai penerapan SMK3. Untuk itu, diperlukan pelatihan-pelatihan yang sesuai bagi para personil yang akan ditempatkan sebagai penanggung jawab K3.

e. Adanya kerjasama dengan kontraktor dari luar negeri

K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dengan adanya kerjasama dengan kontraktor dari luar negeri maka pelaksanaan pekerjaan lebih diawasi. Pengawasan ini menyebabkan pekerja harus mematuhi K3.

2. Ancaman terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Ancaman terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum antara lain adalah:

a. Kebijakan serikat pekerja

Kebijakan pengelolaan K3 difokuskan untuk mencapai tingkat kecelakaan nihil atau *zero accident*. Program ini diselenggarakan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan dan aturan K3 Dinas Tenaga Kerja setempat serta dievaluasi dan dinilai setiap tahun. Komitmen perusahaan adalah untuk mewujudkan keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja diwujudkan

dalam kebijakan perusahaan. Namun demikian, dari serikat pekerja sendiri belum ada peraturan yang pasti mengenai K3.

b. Kondisi cuaca buruk dan adanya bencana alam

Indonesia akhir-akhir ini banyak mengalami bencana alam. Selain itu, cuaca di berbagai daerah juga kurang baik. Hal ini tentunya turut mengganggu pelaksanaan pekerjaan pada PT. Adhi Karya.

c. Kurangnya sosialisasi dari dinas terkait mengenai K3 kepada pekerja bangunan

Agar seluruh pekerja bangunan di PT. Adhi Karya dapat memahami K3, maka dinas yang berkaitan tentunya harus mampu mensosialisasikan peraturan pemerintah mengenai K3. Namun demikian, kenyataan yang terjadi menunjukkan kurangnya sosialisasi dari dinas terkait kepada pekerja bangunan, sehingga masih banyak pekerja bangunan yang kurang paham mengenai K3.

d. Tingkat pendidikan pekerja bangunan rendah sehingga tidak mengetahui standar K3

Pada uraian sebelumnya telah dinyatakan bahwa tingkat pendidikan pekerja bangunan terbilang rendah. Apabila pekerja bangunan tidak memperoleh sosialisasi, pendidikan, ataupun pelatihan, maka sangat kecil kemungkinan bahwa pekerja akan memahami dan menerapkan K3 dengan baik.

e. Konflik dengan lingkungan sekitar

Dalam pelaksanaan suatu proyek, seringkali terjadi konflik dengan lingkungan sekitar. Konflik seringkali terjadi karena lingkungan sekitar merasa terganggu dengan adanya pembangunan. Hal ini tentunya dapat mengganggu pekerjaan yang dilaksanakan.

4.1.5.2 Matrik SWOT

Berdasarkan gabungan internal dan eksternal faktor, maka dapat dirumuskan strategi alternatif yang dapat disarankan. Analisis dengan menggunakan model TOWS matrik dengan data yang telah diperoleh adalah sebagai berikut ini:

<p style="text-align: center;">IFAS</p> <p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p>STRENGTHS (S):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah modal cukup 2. Jumlah peralatan dan perlengkapan K3 mencukupi 3. Kecukupan jumlah pengawas 4. Tata tertib proyek jelas 5. Berpengalaman di bidang konstruksi 	<p>WEAKNESS (W):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pendidikan pekerja bangunan rendah 2. Disiplin dan sanksi kurang ditegakkan 3. Penerapan K3 masih belum optimal 4. Investigasi dan pelaporan kecelakaan tidak memiliki alur yang jelas 5. Kepatuhan pekerja bangunan rendah
<p>OPPORTUNITIES (O):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya beasiswa yang diberikan untuk sekolah 2. Regulasi pemerintah mengenai K3 jelas 3. Ada dukungan dari dinas terkait 4. Ada kesempatan untuk mengikutsertakan pekerja bangunan dalam pelatihan di luar 5. Adanya kerjasama dengan kontraktor dari luar negeri 	<p>STRATEGI SO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan beasiswa pendidikan untuk pengawas agar memiliki kemampuan yang lebih baik dalam pengawasan proyek (S1, O1) 2. Menjalinkan kerjasama dengan kontraktor di luar negeri untuk melengkapi peralatan dan perlengkapan K3 dengan yang lebih baik lagi (S2, O5) 3. Memberikan kesempatan kepada pengawas dan pekerja bangunan untuk mengikuti pelatihan (S3, O4) 4. Mensosialisasikan regulasi dari pemerintah dan tata tertib proyek kepada pekerja bangunan (S4, O2) 5. Memanfaatkan nama baik sebagai perusahaan yang berpengalaman di bidang konstruksi untuk bekerja sama dengan dinas terkait (S5, O3) 	<p>STRATEGI WO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan beasiswa kepada pekerja bangunan agar memiliki kemampuan lebih baik (W1, O1) 2. Bekerja sama dengan kontraktor dari luar negeri untuk memberikan pelatihan kepada pekerja bangunan agar memiliki disiplin yang lebih baik (W2, O5) 3. Membuat alur investigasi dan pelaporan kecelakaan yang jelas serta memberikan pemahaman kepada pekerja bangunan melalui pelatihan (W4, O4) 4. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi regulasi mengenai K3 pada pekerja bangunan agar meningkatkan kesadarannya (W5, O2) 5. Bekerja sama dengan dinas terkait untuk memberikan pembinaan kepada pekerja bangunan sehingga penerapan K3 dapat berjalan lebih optimal (W3, O3)

THREATS (T):	STRATEGI ST:	STRATEGI WT:
1. Kebijakan serikat pekerja	1. Menambah peralatan K3 yang dapat berguna dalam mengantisipasi cuaca buruk dan bencana alam (S1, T2)	1. Memberikan pemahaman pada pekerja bangunan mengenai resiko pekerjaan dalam kondisi cuaca yang buruk agar lebih patuh pada K3 (W1, T2)
2. Kondisi cuaca buruk dan adanya bencana alam	2. Mengatur strategi untuk meminimalisir konflik dengan lingkungan sekitar serta memanfaatkan peralatan dan perlengkapan K3 yang mencukupi (S2, T5)	2. Menegakkan disiplin dan sanksi serta meredakan hubungan dengan lingkungan sekitar (W2, T5)
3. Kurangnya sosialisasi dari dinas terkait mengenai K3 kepada pekerja bangunan	3. Memanfaatkan pengawas untuk memberikan sosialisasi mengenai K3 kepada pekerja bangunan (S3, T3)	3. Melaksanakan investigasi dan pelaporan kecelakaan dengan alur yang jelas serta memberikan sosialisasi K3 pada pekerja bangunan (W4, T3)
4. Tingkat pendidikan pekerja bangunan rendah sehingga tidak mengetahui standar K3	4. Menjelaskan mengenai tata tertub proyek kepada pekerja bangunan (S4, T4)	4. Memberikan pelatihan agar pekerja bangunan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai K3 (W5, T4)
5. Konflik dengan lingkungan sekitar	5. Meminta serikat pekerja untuk memediasi hubungan antara perusahaan dengan pekerja bangunan agar pekerja bangunan lebih patuh pada standar K3 (S5, T1)	5. Melakukan kerjasama dengan serikat pekerja agar dapat mengoptimalkan penerapan K3 pada pekerja bangunan (W3, T1)

Gambar 4.1. Matrik SWOT

Dari Gambar 4.1 matrik di atas dapat diketahui bahwa terdapat empat kelompok strategi yang dapat dijalankan dalam upaya meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Dari strategi yang dirumuskan melalui matrik di atas dapat disusun menjadi strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum yang dapat dilaksanakan. Masing-masing strategi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Strategi SO

- a. Memberikan beasiswa pendidikan untuk pengawas agar memiliki kemampuan yang lebih baik dalam pengawasan proyek

- b. Menjalin kerjasama dengan kontraktor di luar negeri untuk melengkapi peralatan dan perlengkapan K3 dengan yang lebih baik lagi
 - c. Memberikan kesempatan kepada pengawas dan pekerja bangunan untuk mengikuti pelatihan
 - d. Mensosialisasikan regulasi dari pemerintah dan tata tertib proyek kepada pekerja bangunan
 - e. Memanfaatkan nama baik sebagai perusahaan yang berpengalaman di bidang konstruksi untuk bekerja sama dengan dinas terkait
2. Strategi WO
- a. Memberikan beasiswa kepada pekerja bangunan agar memiliki kemampuan lebih baik
 - b. Bekerja sama dengan kontraktor dari luar negeri untuk memberikan pelatihan kepada pekerja bangunan agar memiliki disiplin yang lebih baik
 - c. Membuat alur investigasi dan pelaporan kecelakaan yang jelas serta memberikan pemahaman kepada pekerja bangunan melalui pelatihan
 - d. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi regulasi mengenai K3 pada pekerja bangunan agar meningkatkan kesadarannya
 - e. Bekerja sama dengan dinas terkait untuk memberikan pembinaan kepada pekerja bangunan sehingga penerapan K3 dapat berjalan lebih optimal
3. Strategi ST
- a. Menambah peralatan K3 yang dapat berguna dalam mengantisipasi cuaca buruk dan bencana alam
 - b. Mengatur strategi untuk meminimalisir konflik dengan lingkungan sekitar serta memanfaatkan peralatan dan perlengkapan K3 yang mencukupi
 - c. Memanfaatkan pengawas untuk memberikan sosialisasi mengenai K3 kepada pekerja bangunan
 - d. Menjelaskan mengenai tata tertib proyek kepada pekerja bangunan
 - e. Meminta serikat pekerja untuk memediasi hubungan antara perusahaan dengan pekerja bangunan agar pekerja bangunan lebih patuh pada standar K3

4. Strategi WT

- a. Memberikan pemahaman pada pekerja bangunan mengenai resiko pekerjaan dalam kondisi cuaca yang buruk agar lebih patuh pada K3
- b. Menegakkan disiplin dan sanksi serta meredakan hubungan dengan lingkungan sekitar
- c. Melaksanakan investigasi dan pelaporan kecelakaan dengan alur yang jelas serta memberikan sosialisasi K3 pada pekerja bangunan
- d. Memberikan pelatihan agar pekerja bangunan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai K3
- e. Melakukan kerjasama dengan serikat pekerja agar dapat mengoptimalkan penerapan K3 pada pekerja bangunan

4.1.5.3 Menyusun Strategi

Penyusunan strategi dalam analisis SWOT dilakukan dengan menggunakan ”*Internal Factor Evaluation*” (Analisis Faktor Internal) dan ”*External Factor Evaluation*” (Analisis Faktor Eksternal) yang diberi bobot dan dinilai berdasarkan ratingnya. Penentuan bobot setiap faktor dilakukan dengan jalan mengajukan identifikasi faktor-faktor strategi eksternal dan internal tersebut kepada manajemen dan pakar pada satuan pendidikan. Masing-masing faktor diberi bobot yang menggambarkan tingkat kepentingannya terhadap kesuksesan perusahaan dalam industri. Penentuan bobot dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada responden untuk melihat derajat pentingnya masing-masing faktor jika dibandingkan dengan faktor-faktor yang lainnya.

Pemberian peringkat dalam kuesioner ditentukan berdasarkan kondisi masing-masing faktor di dalam perusahaan. Menurut David (2001), skala peringkat yang digunakan adalah: Untuk analisis faktor internal: 1 (kelemahan mayor), 2 (kelemahan minor), 3 (kekuatan minor), 4 (kekuatan mayor); Untuk analisis faktor eksternal (peluang dan ancaman): 1 (kurang), 2 (sedang), 3 (baik) dan 4 (sangat baik). Untuk faktor peluang, peringkat yang diberikan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam merespon peluang yang ada. Untuk faktor ancaman, peringkat yang diberikan menunjukkan kemampuan satuan pendidikan dalam menghindari ancaman yang dihadapi.

Selanjutnya, masing-masing nilai bobot dikalikan dengan nilai peringkatnya untuk mendapatkan skor untuk semua faktor penentu. Semua skor dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total skor untuk satuan pendidikan. Jumlah total skor berkisar dari 1,0 sampai 4,0 dengan nilai rata-rata 2,5. Penilaian dari faktor internal pada pelaksanaan K3 oleh pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum dapat dilihat pada tabel berikut ini.

4.1.5.3.1 Model Faktor Strategi Internal (IFAS) & Model Faktor Strategi Eksternal (EFAS)

Model Faktor Strategi Internal disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategis internal dalam kerangka kekuatan dan kelemahan dalam penerapan K3. Penilaian terhadap faktor internal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11. Perhitungan *Internal Factor Analysis Summary* (IFAS)

No	Uraian	S/W	Bobot	Rating	Nilai
1	Jumlah modal cukup	S	0.2	4	0.80
2	Jumlah peralatan dan perlengkapan K3 mencukupi	S	0.25	3	0.75
3	Kecukupan jumlah pengawas	S	0.25	3	0.75
4	Tata tertib proyek jelas	S	0.2	3	0.60
5	Berpengalaman di bidang konstruksi	S	0.1	4	0.40
Total			1		3.30
1	Tingkat pendidikan pekerja bangunan rendah	W	0.25	2	0.50
2	Disiplin dan sanksi kurang ditegakkan	W	0.25	2	0.50
3	Penerapan K3 masih belum optimal	W	0.10	1	0.10
4	Investigasi dan pelaporan kecelakaan tidak memiliki alur yang jelas	W	0.15	2	0.30
5	Kepatuhan pekerja bangunan rendah	W	0.25	1	0.25
Total			1		1.65

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa jumlah nilai tertimbang adalah sebesar 3,30 untuk kekuatan perusahaan dan sebesar 1,65 untuk kelemahan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kekuatan perusahaan lebih besar dibandingkan kelemahan. Dengan demikian, kekuatan yang dimiliki perusahaan tentunya mampu menutupi kelemahan perusahaan dalam penerapan K3.

Selain kekuatan dan kelemahan perusahaan, dilakukan pula perhitungan terhadap faktor eksternal yang terdiri dari peluang dan ancaman. Tabel perhitungan faktor eksternal perusahaan dalam menerapkan K3 dapat dilihat sebagaimana berikut.

Tabel 4.12. Perhitungan *External Factor Analysis Summary* (EFAS)

No	Uraian	O/T	Bobot	Rating	Nilai
1	Adanya beasiswa yang diberikan untuk sekolah	O	0.10	3	0.30
2	Regulasi pemerintah mengenai K3 jelas	O	0.25	4	1.00
3	Ada dukungan dari dinas terkait	O	0.25	4	1.00
4	Ada kesempatan untuk mengikutsertakan pekerja bangunan dalam pelatihan di luar	O	0.20	4	0.80
5	Adanya kerjasama dengan kontraktor dari luar negeri	O	0.20	3	0.60
Total			1		3.70
1	Kebijakan serikat pekerja	T	0.25	2	0.50
2	Kondisi cuaca buruk dan adanya bencana alam	T	0.1	1	0.10
3	Kurangnya sosialisasi dari dinas terkait mengenai K3 kepada pekerja bangunan	T	0.25	1	0.25
4	Tingkat pendidikan pekerja bangunan rendah sehingga tidak mengetahui standar K3	T	0.25	1	0.25
5	Konflik dengan lingkungan sekitar	T	0.15	1	0.15
Total			1		1.25

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa jumlah nilai pada faktor peluang adalah sebesar 3,7, sedangkan nilai pada faktor ancaman adalah sebesar 1,25. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat berbagai anacaman, namun perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk melaksanakan K3.

Selanjutnya, langkah terakhir adalah menentukan posisi perusahaan dalam salah satu kuadran dari sel matriks yang dimiliki oleh matriks SWOT dan sekaligus menentukan strategi yang dapat dilaksanakan berdasarkan posisi yang dimiliki tersebut. Oleh karena itu, langkah yang perlu dilakukan selanjutnya adalah menghitung selisih nilai tertimbang antara kekuatan dan kelemahan perusahaan, serta antara peluang dan ancaman. Langkah ini dilakukan sebagai evaluasi pilihan alternatif strategi yang terbaik bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Penentuan posisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum yang telah dilaksanakan dengan menggunakan model Internal-Eksternal Matrik perlu dilakukan. Adapun perhitungan selisih nilai tertimbang pada penerapan K3 oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13. Selisih Nilai Tertimbang

Uraian	Nilai
Nilai Tertimbang Kekuatan Perusahaan	3.30
Nilai Tertimbang Kelemahan Perusahaan	1.65
Selisih Positif	1.65
Nilai Tertimbang Peluang Perusahaan	3.70
Nilai Tertimbang Ancaman Perusahaan	1.25
Selisih Positif	2.45

Dari Tabel 4.17 Nilai tertimbang dari faktor internal adalah sebesar 1.65, sedangkan nilai tertimbang untuk variabel eksternal adalah sebesar 2.45. Nilai tertimbang tersebut kemudian digunakan dalam aplikasi matrik internal dan eksternal untuk menentukan posisi pelaksanaan K3. Oleh karena itu, posisi

perusahaan berada pada sel VIII. Secara visual, posisi perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Total	4	KUAT	3	RATA-RATA	2	LEMAH	1
Skor	TINGGI	I	II	III	IV	V	VI
Faktor		Pertumbuhan	Pertumbuhan	Pertumbuhan	Pertumbuhan	Pertumbuhan	Pertumbuhan
Strategi	3						
Eksternal	MENENGAH	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	2	Stabilitas	Stabilitas	Penciutan	Penciutan	Penciutan	Penciutan
	RENDAH	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	1	Pertumbuhan	Pertumbuhan	Likuiditas	Likuiditas	Likuiditas	Likuiditas

Total Skor Faktor Strategi Internal

Gambar 4.2. Matrik Internal – Eksternal

Kedua nilai tertimbang yang dimasukkan pada matrik internal-eksternal tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum termasuk dalam sel penciutan. Artinya, perusahaan dapat melakukan efisiensi dalam berbagai strategi yang dilaksanakan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan kerjasama dengan kontraktor lainnya untuk memberkan pelatihan K3 bagi pekerja bangunan. Namun demikian, dengan kondisi perusahaan yang berada pada sel penciutan maka perusahaan perlu melakukan penciutan investasi, sehingga perlu menerapkan strategi bertahan. Apabila dikaitkan dengan alternatif strategi yang dirumuskan melalui matriks SWOT, maka alternatif strategi yang terkait erat dengan strategi bertahan adalah alternatif strategi WO. Oleh karena itu, alternatif strategi yang perlu diterapkan oleh perusahaan adalah alternatif strategi WO yang terdiri dari: (1) menyusun standar pekerjaan perusahaan sesuai dengan regulasi pemerintah tentang K3, (2) memberikan sanksi tegas terhadap pekerja bangunan yang melanggar aturan, dan (3) memperbaiki alur investigasi dan pelaporan kecelakaan.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, telah diketahui pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan pekerja bangunan, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh tersebut diketahui dari hasil analisis regresi dengan uji t, uji F, dan uji determinasi. Selain itu, diketahui pula strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum melalui analisis SWOT. Interpretasi dari hasil-hasil penelitian ini diuraikan sebagaimana berikut.

4.2.1 Pengaruh kesadaran dan pengawasan terhadap kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

4.2.1.1 Pengaruh Kesadaran Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12.989 untuk variabel kesadaran, sedangkan besarnya t tabel untuk derajat kebebasan df (98) dengan α (0,05) adalah 1.984. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, yaitu $|12.989| > 1.984$, sehingga H_a dapat diterima dan H_o ditolak, yaitu: "kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum".

Penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh kesadaran terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramita (2012). Paramita (2012) menguji pengaruh kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepatuhan karyawan terhadap K3 yang dimediasi variabel motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Paramita (2012) menemukan bahwa kesadaran keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap kepatuhan karyawan terhadap K3 yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. Sebagaimana hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan

peneliti turut menguatkan bahwa kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja.

Rogers (1974) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan. Proses pertama dari teori yang dikemukakan Rogers adalah kesadaran. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa sebelum pekerja bangunan menunjukkan perilaku patuh terhadap K3, terlebih dulu harus memiliki kesadaran terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Pekerja sebelum melakukan pekerjaan harus memiliki perilaku patuh terhadap K3, dapat dilakukan diantaranya pembinaan atau sosialisasi terhadap pentingnya K3.

4.2.1.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,865 untuk variabel pengawasan, sedangkan besarnya t tabel untuk derajat kebebasan df (98) dengan α (0,05) adalah 1.984. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, yaitu $|-1,865| < 1.984$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, yaitu: "pengawasan berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum".

Penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja. Hasil tersebut menunjukkan perbedaan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2006). Rahayu (2006) menguji pengaruh pengawasan terhadap kepatuhan K3, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kepatuhan K3. Dengan demikian, pada objek penelitian Rahayu (2006) peningkatan pengawasan akan menumbuhkan kepatuhan terhadap keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja. Namun tidak demikian yang terjadi pada objek penelitian ini. Pengawasan tidak berpengaruh kepatuhan keselamatan, dan kesehatan kerja pekerja. Kondisi yang terjadi di

lapangan menunjukkan bahwa pekerja bangunan tidak patuh terhadap pengawas lapangan.

O'Driscoll dan Beehr (1994) dalam Rapina dan Friska (2011:16) menyatakan bahwa pengawasan merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Dengan kata lain, supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya. Namun tidak demikian halnya dengan pekerja bangunan pada PT. Adhi Karya. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa pengawas kurang mampu mempengaruhi bawahannya untuk patuh terhadap K3.

Untuk meningkatkan kemampuan pengawas mampu mempengaruhi bawahannya untuk patuh terhadap K3, pengawas tersebut diantaranya dapat diikuti untuk mengikuti pembinaan, pelatihan-pelatihan, sosialisasi yang berkaitan dengan pengawasan K3.

4.2.1.3 Pengaruh Kesadaran dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian hipotesis melalui uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 84.538 untuk variabel pengawasan, sedangkan besarnya F_{tabel} untuk derajat kebebasan df (98) dengan α (0,05) adalah 3.089. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $84.538 > 3.089$, sehingga H_a dapat diterima dan H_o ditolak, yaitu: "kesadaran dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum".

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kesadaran dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Regresi menghasilkan persamaan $Y = -1.940 + 0.535X_1 - 0.053X_2$. Dengan demikian, pengaruh dari kesadaran dengan pengaruh dari kesadaran memiliki arah yang berbeda. Kesadaran berpengaruh positif, sedangkan pengawasan berpengaruh negatif. Apabila kesadaran meningkat maka kepatuhan

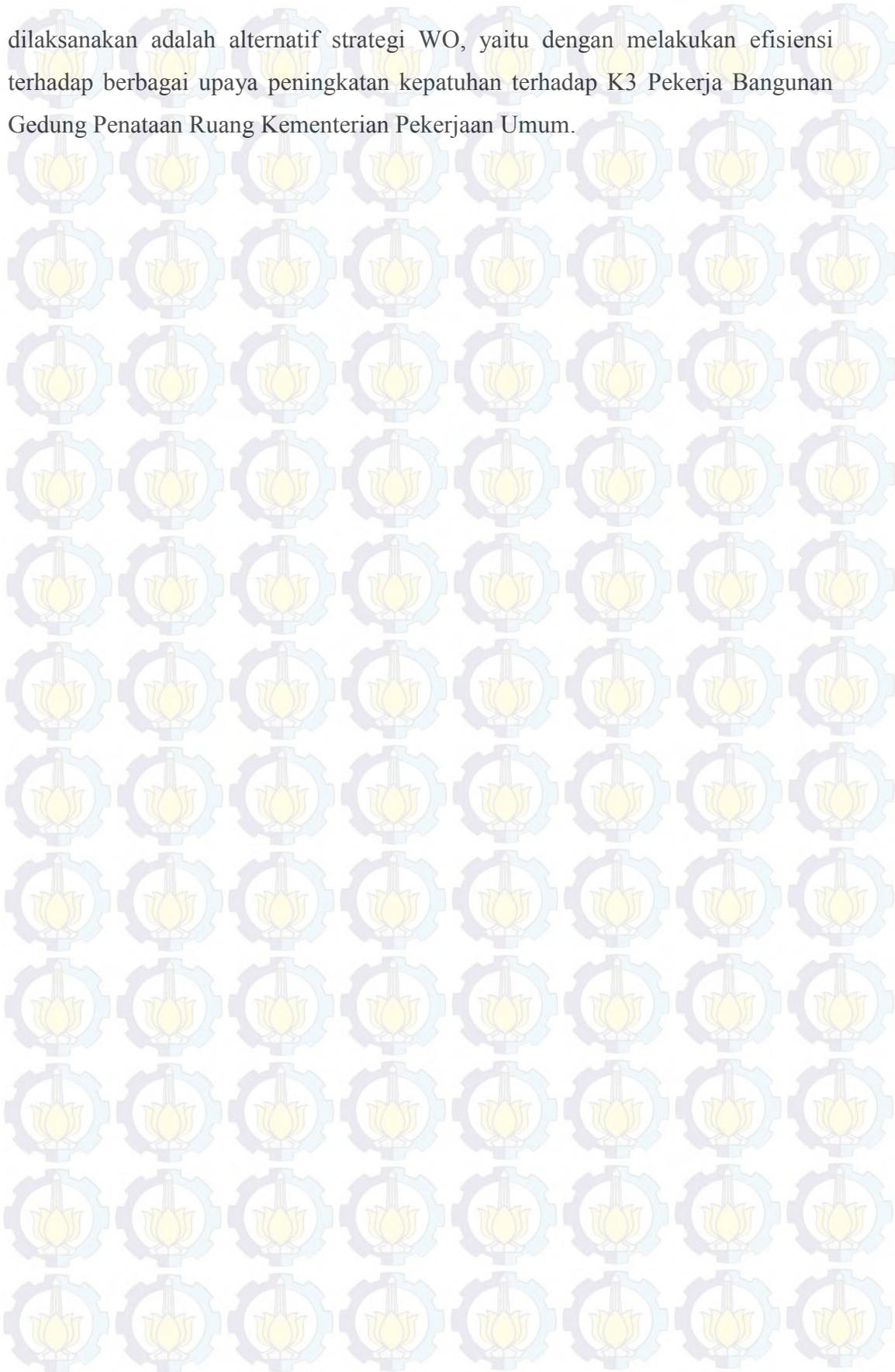
akan meningkat pula, sedangkan pada pengawasan, apabila pengawasan meningkat maka kepatuhan justru akan mengalami penurunan.

4.2.2 Strategi yang Dilakukan untuk Meningkatkan Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum

Apabila dilihat dari lingkungan eksternalnya maka pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum memiliki sedikit peluang bagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum, dan terdapat ancaman yang cukup mendasar. Ancaman yang ada relatif lebih tinggi atau besar dibandingkan dengan peluang untuk berkembang. Hal ini berarti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum kurang memiliki peluang untuk melaksanakan strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Sedangkan apabila dilihat dari faktor internalnya diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum tidak memiliki kekuatan istimewa dan tidak memiliki kelemahan yang mendasar pada. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum cukup memiliki prasyarat untuk melaksanakan kegiatan dengan baik. Dengan strategi yang berada pada sel tersebut dapat diartikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum perlu diperbaiki.

Dari Matrik Internal-Eksternal faktor sebelumnya telah diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum berada dalam sel penciutan. Hal ini berarti bahwa kontraktor perlu melaksanakan strategi bertahan dalam upaya guna meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan pekerja bangunan di Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum. Oleh karena itu, alternatif strategi pengembangan pekerja bangunan yang paling sesuai untuk

dilaksanakan adalah alternatif strategi WO, yaitu dengan melakukan efisiensi terhadap berbagai upaya peningkatan kepatuhan terhadap K3 Pekerja Bangunan Gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesadaran memiliki pengaruh yang positif terhadap kepatuhan pekerja bangunan, namun pengawasan berpengaruh negatif terhadap kesadaran pekerja bangunan. Hasil analisis menunjukkan :
 - a. Hipotesis 1 penelitian dapat diterima, yaitu: ”kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja, terbukti dari hasil uji t variabel kesadaran menunjukkan $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, yaitu $|12,989| > 1,984$.
 - b. Hipotesis 2 penelitian tidak dapat diterima, yaitu: ” pengawasan berpengaruh terhadap kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Artinya, secara individual pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja, terbukti hasil uji t variabel pengawasan menunjukkan $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, yaitu $|-1,865| < 1,984$.
 - c. Pengujian ini membuktikan dari model regresi dapat diinterpretasikan bahwa kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan. Penyedia Jasa belum sepenuhnya melaksanakan seperti yang diamanakan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No. Per.03/Me/19878 serta Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 05/PRT/M/2014 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Melalui analisis SWOT tersebut diperoleh beberapa alternatif strategi untuk meningkatkan kepatuhan pekerja bangunan. Berdasarkan matrik internal eksternal, maka perusahaan perlu menerapkan strategi bertahan. Artinya, perusahaan dapat melakukan efisiensi dalam berbagai strategi yang dilaksanakan. Oleh karena itu, alternatif strategi yang sesuai untuk diterapkan adalah strategi WO.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kontraktor agar melakukan upaya meningkatkan kesadaran pekerja bangunan yang berada di bawah pimpinannya.
2. Kontraktor dapat melaksanakan alternatif strategi yang telah dirumuskan melalui matrik SWOT, karena dilihat dari posisi pada matrik Internal Eksternal perusahaan berada pada sel penciutan yaitu strategi yang baik untuk dijalankan adalah strategi melakukan efisiensi, dan strategi bertahan. Kontraktor disarankan juga wajib melaksanakan kewajiban selaku pengurus sesuai pasal 14 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut:
 - 1) Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja;
 - 2) Memasang dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua gambar keselamatan kerja yang diwajibkan dan semua bahan pembinaan lainnya, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja;
 - 3) Menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
3. Kontraktor perlu melaksanakan strategi WO, yaitu dengan menyusun standar pekerjaan perusahaan sesuai dengan regulasi pemerintah tentang K3, memberikan sanksi tegas terhadap pekerja bangunan yang melanggar aturan, dan memperbaiki alur investigasi dan pelaporan kecelakaan.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesadaran memiliki pengaruh yang positif terhadap kepatuhan pekerja bangunan, namun pengawasan berpengaruh negatif terhadap kesadaran pekerja bangunan. Hasil analisis menunjukkan :
 - a. Hipotesis 1 penelitian dapat diterima, yaitu: "kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan, keselamatan, dan kesehatan kerja, terbukti dari hasil uji t variabel kesadaran menunjukkan $|t_{hitung}| > t_{tabel}$, yaitu $|12,989| > 1,984$.
 - b. Hipotesis 2 penelitian tidak dapat diterima, yaitu: " pengawasan berpengaruh terhadap kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Artinya, secara individual pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan dan keselamatan kerja, terbukti hasil uji t variabel pengawasan menunjukkan $|t_{hitung}| < t_{tabel}$, yaitu $|-1,865| < 1,984$.
 - c. Pengujian ini membuktikan dari model regresi dapat diinterpretasikan bahwa kesadaran berpengaruh terhadap kepatuhan. Penyedia Jasa belum sepenuhnya melaksanakan seperti yang diamanakan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No. Per.03/Me/19878 serta Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 05/PRT/M/2014 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Melalui analisis SWOT tersebut diperoleh beberapa alternatif strategi untuk meningkatkan kepatuhan pekerja bangunan. Berdasarkan matrik internal eksternal, maka perusahaan perlu menerapkan strategi bertahan. Artinya, perusahaan dapat melakukan efisiensi dalam berbagai strategi yang dilaksanakan. Oleh karena itu, alternatif strategi yang sesuai untuk diterapkan adalah strategi WO.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi.(1999), *Psikologi Sosial*, Rineka Cipta, Jakarta.

Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Azwar, S. (2001), *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. (2011), *Business Research Methods*, McGraw-Hill, New York.

David, F. R. (2005). *Strategic Management, Concept & Cases*, 10th edition. New Jersey: Prentice Hall.

Depnakertrans. (1980). “*Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-01/MEN/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan*”. Jakarta.

Depnakertrans. (1996). “*Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*”. Jakarta.

Dessler, G. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Indeks, Jakarta.

Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., dan Bryden, R. (2000), Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features. *Safety Science*, Vol. 34, pp. 177-192.

Jatmiko, A. N. (2006). Pengaruh Sikap Wajib Pajak pada Pelaksanaan Sanksi Denda, Pelayanan Fiskus dan Kesadaran Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Thesis Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.

Kementerian Pekerjaan Umum. (2014). “*Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 05/PRT/M/2014 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*”. Jakarta

Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Malhotra, N.K. (2004), *Marketing Research*, Person International Edition, New Jersey.

Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. (2005). *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.

Moliono et al. (1990), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Muliari, Ni Ketut, dan Setiawan, Putu Ery. (2010). Pengaruh Persepsi Tentang Sanksi Perpajakan dan Kesadaran Wajib Pajak pada Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak Orang Pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Timur. *Jurnal Keuangan Publik*.

Prihatiningsih., dan Sugiyanto. (2010), Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja konstruksi. *Jurnal Psikologi*, Vol. 37, No. 1, hal. 82-93.

Rapina dan Friska, H. (2011), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Akurat*, No. 6.

Republik Indonesia. (1970). “*Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*”. Jakarta.

Republik Indonesia. (2003). “*Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”. Jakarta.

Republik Indonesia. (1986). “*Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerjaan Umum dan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.174/MEN/1986-104/KPTS/1986: Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Konstruksi*”. Jakarta .

Rijanto, B. Budi. (2010). *Pedoman Praktis Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

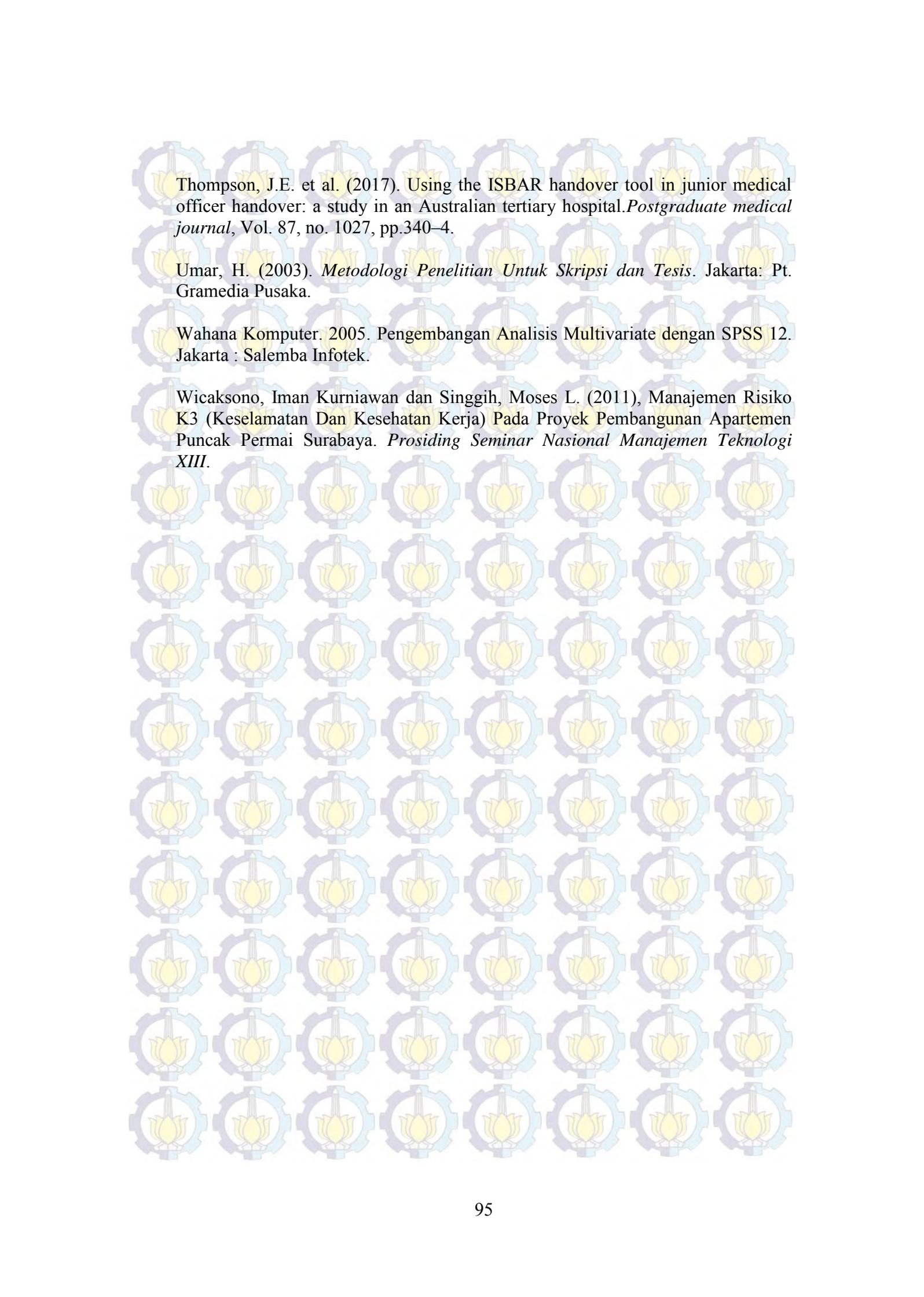
Sekaran, U. (2003), *Research Methods for Business a Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc., New York.

Soekidjo, N. (1997), *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan dalam Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Supranto, J. (2004), *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.

Suma'mur. (1993). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.



Thompson, J.E. et al. (2017). Using the ISBAR handover tool in junior medical officer handover: a study in an Australian tertiary hospital. *Postgraduate medical journal*, Vol. 87, no. 1027, pp.340–4.

Umar, H. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Pt. Gramedia Pusaka.

Wahana Komputer. 2005. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan SPSS 12*. Jakarta : Salemba Infotek.

Wicaksono, Iman Kurniawan dan Singgih, Moses L. (2011), Manajemen Risiko K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Puncak Permai Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII*.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) PADA PEKERJA BANGUNAN
GEDUNG PENATAAN RUANG
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

A. DATA VARIABEL

Petunjuk Pengisian :

Mohon beri tanda silang (x) pada kolom yang pilih sesuai dengan level kemampuan. Ada tujuh alternatif jawaban yaitu :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu (R)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

A	KESADARAN					
1	Karyawan mempunyai sikap mendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk karyawan	1	2	3	4	5
2	Karyawan memahami penggunaan alat pelindung diri dan penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk karyawan	1	2	3	4	5
3	Karyawan memiliki supervisor yang mempunyai sikap mendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk karyawan	1	2	3	4	5
4	Karyawan memiliki supervisor yang mempunyai pemahaman dalam penggunaan alat pelindung diri dan penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk karyawan	1	2	3	4	5

5	Karyawan telah dapat mengidentifikasi perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap kecelakaan kerja	1	2	3	4	5
6	Karyawan telah dilibatkan dalam menyusun program, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan	1	2	3	4	5
7	Karyawan dapat menemukan solusi atas masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan	1	2	3	4	5
8	Karyawan dapat berperan serta dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan	1	2	3	4	5
9	Karyawan telah memiliki komitmen untuk melaksanakan kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan	1	2	3	4	5
10	Karyawan telah mendapatkan pelatihan tentang prosedur kerja yang berbahaya didalam, pada atau di sekitar mesin atau peralatan kerja lainnya	1	2	3	4	5
11	Karyawan telah mendapatkan pelatihan tentang penyimpanan yang tidak aman, kepadatan atau kelebihan beban yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja	1	2	3	4	5
12	Karyawan telah mendapatkan pelatihan tentang penjagaan peralatan kerja yang baik agar tidak menimbulkan kecelakaan kerja	1	2	3	4	5
13	Karyawan telah mendapatkan pelatihan tentang penanganan peralatan kerja yang rusak yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja	1	2	3	4	5
14	Karyawan telah memiliki kematangan emosional sebagai bagian penting dari kompetensi karyawan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	1	2	3	4	5
15	Karyawan telah mempersiapkan kehati-hatian sebagai bagian penting kompetensi karyawan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	1	2	3	4	5

16	Karyawan telah memiliki pengetahuan yang memadai sebagai bagian penting kompetensi karyawan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	1	2	3	4	5
17	Karyawan telah memiliki keterampilan sebagai bagian penting kompetensi untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	1	2	3	4	5
18	Karyawan telah melakukan komunikasi efektif untuk mendukung pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
19	Karyawan saling bertukar informasi untuk mendukung pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5

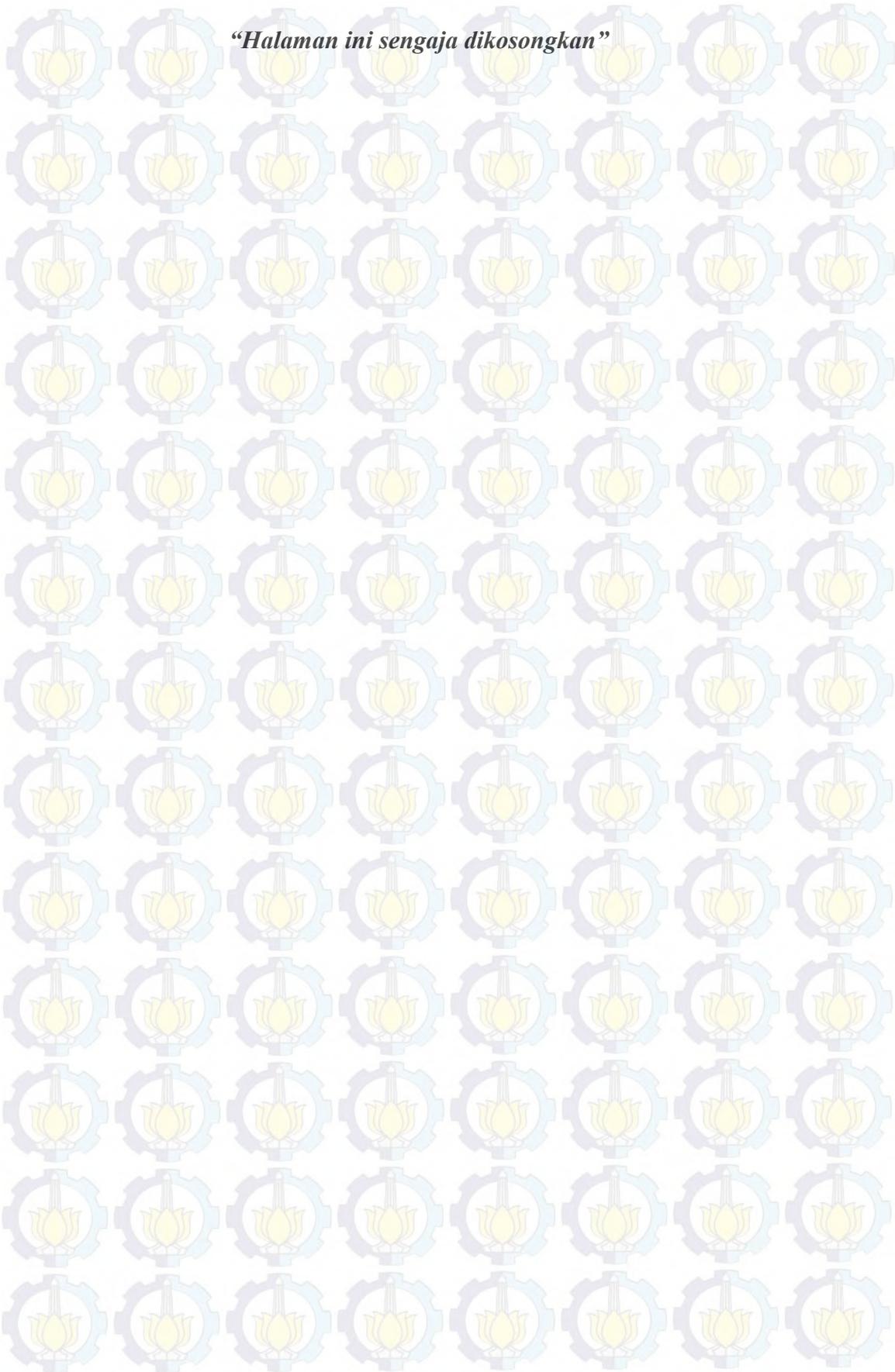
B	PENGAWASAN					
20	Karyawan memperoleh pengarahan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
21	Karyawan telah menerima umpan balik dari perusahaan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
22	Karyawan telah menggunakan umpan balik dari perusahaan untuk penyempurnaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	1	2	3	4	5
23	Karyawan telah memahami sasaran dari program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
24	Karyawan telah memahami perlunya adanya pengukuran ketercapaian sasaran terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
25	Karyawan telah memahami perlunya evaluasi terhadap sasaran program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
26	Karyawan dapat melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5

27	Karyawan memiliki supervisor untuk memantau pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
28	Karyawan dapat menggunakan hasil pemantauan yang mendukung pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
29	Karyawan dapat memperhatikan hasil pemantauan supervisor yang mendukung pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
30	Karyawan mendapatkan bimbingan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
31	Karyawan dipandu secara langsung dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
32	Karyawan mendapatkan pengawasan secara langsung dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5

C	KEPATUHAN					
33	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
34	Karyawan memahami prosedur pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
35	Karyawan mengaplikasikan prosedur pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
36	Karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap peralatan kerja yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5
37	Karyawan turut berpartisipasi dalam mensukseskan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan	1	2	3	4	5

38	Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar	1	2	3	4	5
39	Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar	1	2	3	4	5
40	Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk menggunakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	1	2	3	4	5

“Halaman ini sengaja dikosongkan”



LAMPIRAN 2

ANALISIS STRATEGI KEPATUHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PEKERJA BANGUNAN GEDUNG PENATAAN RUANG KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

1. Identitas Informan/Nara Sumber

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan*).

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Pekerjaan/Jabatan :

2. Pertanyaan:

Mohon dijawab dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang ditanyakan (**Kekuatan/Strengths (S)**, **Kelemahan/Weaknesses (W)**, **Peluang/Opportunity (O)**, dan **Ancaman/Threats (T)**), kemudian berikan pilihan kriteria berikut pada kolom kriteria:

a. Faktor Internal:

- 1) Buruk (kelemahan minor)
- 2) Sangat Buruk (kelemahan major)
- 3) Baik (kelebihan minor)
- 4) Sangat Baik (kelebihan major)

b. Faktor Eksternal:

- 1) Besar (ancaman minor)
- 2) Sangat Besar (ancaman major)
- 3) Baik (peluang minor)
- 4) Sangat Baik (peluang major)

Setelah memberikan kriteria penilaian, mohon berikan bobot nilai dengan persentase (antara 1% sampai dengan 100%) menurut kepentingannya bagi peningkatan Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pekerja bangunan gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum pada kolom bobot kepentingan. Semakin penting faktor tersebut untuk diperhatikan,

semakin besar persentase bobot kepentingan. Adapun keseluruhan bobot faktor internal yang mencakup kelebihan dan kelemahan adalah 100%. Begitu pula halnya dengan keseluruhan bobot faktor eksternal yang mencakup peluang dan ancaman adalah 100%. Persentase pembobotan adalah sebagai berikut.

- a. 0,20 Sangat Kuat
- b. 0,15 Di atas Rata-rata
- c. 0,10 Rata-rata
- d. 0,05 Di bawah Rata-rata

FAKTOR-FAKTOR STRATEGI	S/W	KRITERIA	BOBOT KEPENTINGAN
<p>INTERNAL</p> <p>Apakah yang menjadi kelebihan/kelemahan kontraktor dalam menerapkan Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pekerja bangunan gedung Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum?</p> <p>Jawaban:</p>			
TOTAL			
TOTAL			

FAKTOR-FAKTOR STRATEGI	O/T	KRITERIA	BOBOT KEPENTINGAN
<p>EKSTERNAL</p> <p>Apakah yang menjadi peluang/ancaman kontraktor dalam menerapkan Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pekerja bangunan Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum?</p> <p>Jawaban:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 			
TOTAL			
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 			
TOTAL			

BIOGRAFI



Penulis dilahirkan di Sidoarjo pada tanggal 11 November 1988. Penulis telah melalui pendidikan formal di TK Dharma Wanita Waru (1992), SDN Kepuh Kiriman III Waru (1994), SLTPN I Waru (2000), SMA Trimurti Surabaya (2003), S-1 Informatika Stikom Surabaya (2006), S-2 Administrasi Publik Stiami Jakarta (2012). Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai Mahasiswa MMT ITS dan menyelesaikan studi Magister dengan bidang keahlian Manajemen Proyek (2013/2014).