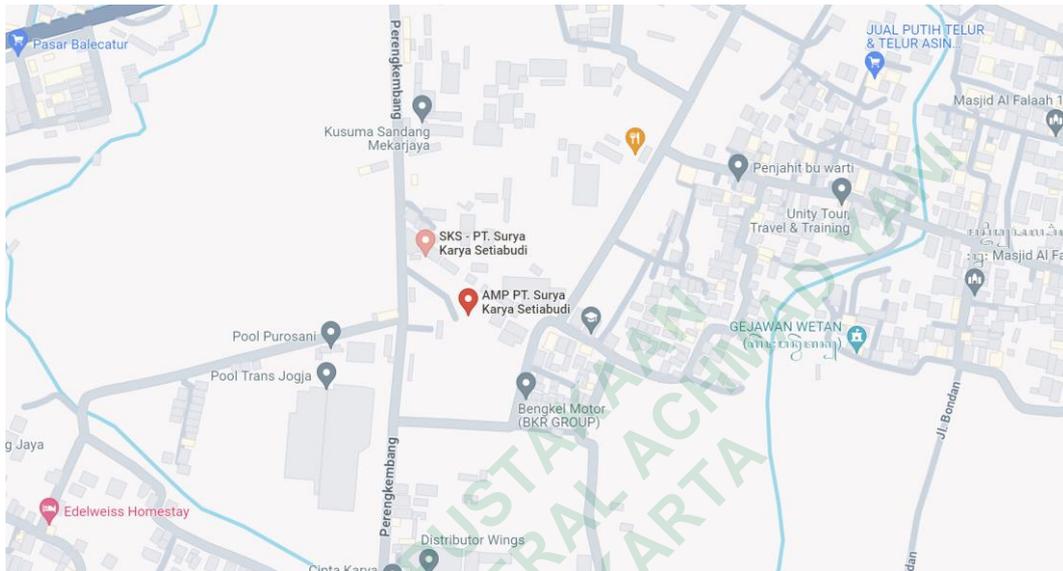


BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Gambaran Umum Lokasi Kegiatan



Gambar 4. 1 Denah Lokasi Penelitian

PT Surya Karya Setiabudi, yang sering disebut PT SKS, adalah perusahaan yang didirikan pada 30 Desember 2015 di Sleman, Yogyakarta, sesuai dengan dokumen legalitasnya. Pada awalnya, PT SKS fokus pada penambangan dan penjualan pasir di kawasan Gunung Merapi, Magelang. Seiring waktu, PT Surya Karya Setiabudi mengembangkan usahanya ke berbagai sektor lainnya, termasuk tambang pasir dan *stone crusher*, *ready mix/batching plant*, *asphalt mixing plant*, *precast concrete* (Adella & Yuamita, 2023).

PT Surya Karya Setiabudi mengutamakan aspek keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh pekerja dan staf, mengingat risiko tinggi kecelakaan kerja pada proyek konstruksi. Oleh karena itu, perusahaan ini harus secara konsisten menerapkan standar K3, khususnya bagi pekerja di lapangan.

Berdasarkan observasi dan data sekunder, diketahui bahwa PT Surya Karya Setiabudi memiliki standar khusus dalam penerapan program K3. Hal ini termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD), kepatuhan pekerja terhadap prosedur, serta

penataan peralatan yang rapi di tempat yang telah ditentukan, semua ini bertujuan untuk mengurangi kecelakaan yang bisa menyebabkan kematian. Sistem manajemen K3 di perusahaan ini telah diimplementasikan dengan baik, meliputi pembentukan organisasi SMK3, penetapan tujuan dan program K3 secara tertulis, serta pembuatan data, pencatatan, dan pelaporan kecelakaan kerja. Selain itu, perusahaan juga melakukan evaluasi penerapan K3 secara berkala untuk memastikan mutu yang terus meningkat dan dokumentasi pelaksanaan sistem manajemen K3 yang tepat.

2. Analisis Hasil

a) Analisis Unvariat

1) Karakteristik responden

Dalam penelitian ini, subjek yang diteliti mencakup pekerja lapangan di PT Surya Karya Setiabudi yang berada di wilayah Gamping. Total responden penelitian ini sebanyak 59 responden. Karakteristik penelitian dijelaskan untuk setiap variable melalui distribusi frekuensi.

Hasil Gambaran karakteristik pekerja berdasarkan umur, tingkat pendidikan, masa kerja dapat dilihat pada table 4.1

Tabel 4. 1 Distribusi frekuensi karakteristik responden

No	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase
1.	Umur		
	21-30 tahun	17	28,8%
	31-40 tahun	32	54,2%
	41-50ahun	7	11,9%
	>50 tahun	3	5,1%
2.	Tingkat Pendidikan		
	SMP	11	18,6%
	SMA/SMK	46	78,0%
	D3/S1	2	3,4%
3.	Masa Kerja		
	< 3 tahun	20	33,9%

≥3 tahun	39	66,1%
-----------------	----	-------

Sumber : Data Primer 2024

Dari total 59 pekerja semua pekerja berjenis kelamin laki-laki, sebagian besar pekerja yang berusia 31-40 tahun yaitu 54,2%. Selanjutnya untuk tingkat pendidikan responden mayoritas dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu 78,8%, sedangkan sebanyak 66,1% pekerja dengan masa kerja lebih banyak mayoritas adalah lebih dari 3 tahun.

2) Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja

Gambaran penerapan keselamatan kesehatan kerja di PT Surya Karya Setiabudi.

Tabel 4. 2 Distribusi frekuensi penerapan keselamatan kesehatan kerja di PT Surya Karya Setiabudi

Karakteristik Responden	Frekuensi (f) (n=59)	Peresentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	27	45,8%
Tinggi	32	54,2%
Total	59	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Table 4.2 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menerapkan keselamatan kesehatan kerja (K3) di PT Surya Karya Setiabudi sesuai prosedur dengan kategori tinggi sebanyak 32 responden dengan (54,8%).

Tabel 4.3 Tabulasi silang penerapan keselamatan kesehatan kerja di PT Surya Karya Setiabudi

Karakteristik Responden	Penerapan K3 Rendah		Penerapan K3 Sedang		Penerapan K3 Tinggi	
	f (n=59)	%	f (n=59)	%	f (n=59)	%
Umur						
21-30 tahun	0	0%	9	15,3%	8	13,6%

31-40 tahun	0	0%	14	23,7%	18	30,5%
41-50 tahun	0	0%	2	3,4%	5	8,5%
>51 tahun	0	0%	2	1,7%	1	1,7%
Total	0	0%	27	45,8%	32	54,2%
Tingkat						
Pendidikan						
SMP	0	0%	4	6,8%	7	11,9%
SMA/SMK	0	0%	22	37,3%	24	40,7%
D3/S1	0	0%	1	1,7%	1	1,7%
Total	0	0%	27	45,8%	32	54,2%
Masa Kerja						
<3 tahun	0	0%	9	15,3%	11	18,6%
>3 tahun	0	0%	18	30,5%	21	35,6%
Total	0	0%	27	45,8%	32	54,2%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan table 4.3 karakteristik umur responden yang menerapkan keselamatan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan kriteria berada dalam rentang umur 31-40 tahun (23,7%) dengan kriteria sedang, sedangkan kriteria tinggi (30,5%). Karakteristik berdasarkan pendidikan responden yang menerapkan keselamatan kesehatan kerja (K3) tinggi sesuai dengan prosedur mayoritas berpendidikan SMA/SMK 24 responden dengan hasil (40,7%), sedangkan berpendidikan SMA/SMK dengan kriteria sedang sebanyak 22 responden dengan hasil (37,3%). Karakteristik berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) paling banyak di alami oleh karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun berdasarkan kriteria tinggi berjumlah 21 responden dengan hasil (35,6%), sedangkan kriteria sedang dengan jumlah responden 18 dengan hasil (30,5%).

B. PEMBAHASAN

1. Gambaran Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja Berdasarkan Umur

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menerapkan keselamatan kesehatan kerja dengan kriteria tinggi sebanyak 18 pekerja dengan persentase (30,5%) pada rentang usia 31-40 tahun. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa persentase (47,4%) dengan jumlah 18 responden dengan kriteria 31-40 tahun (Lestari, Maruti, & Sri, 2023). Umur atau usia manusia merujuk pada lamanya waktu yang telah berlalu sejak kelahiran. Oleh karena itu, umur dihitung dari tahun kelahiran hingga tahun ini. Sementara itu, usia dihitung berdasarkan waktu sejak suatu peristiwa terjadi hingga tahun sekarang (Lasut, 2019).

Pada usia dewasa awal, pekerja yang terlatih sudah mampu menerapkan prinsip-prinsip K3 karena saat ini seseorang telah mencapai puncak kemampuan intelektualnya. Usia mempengaruhi kemampuan kognitif dan pola pikir seseorang karena seiring bertambahnya umur, daya tangkap dan pola pikir seseorang juga cenderung berkembang dengan lebih baik. Umur memiliki dampak signifikan terhadap risiko kecelakaan kerja. Individu yang lebih tua cenderung lebih rentan terhadap kecelakaan kerja dibandingkan dengan yang lebih muda, karena orang muda biasanya memiliki reaksi dan kecepatan yang lebih tinggi (Hunter, 2018).

Usia tenaga kerja merujuk pada rentang usia produktif dimana individu sudah dapat memberikan kontribusi dalam bentuk jasa kepada orang lain. Hubungan antara usia dan kinerja menjadi topik penting yang semakin sering dibahas dalam beberapa dekade mendatang. Ada tiga alasan utama di balik hal ini, pertama keyakinan bahwa kinerja cenderung menurun seiring bertambahnya usia, kedua kenyataan bahwa jumlah pekerja lanjut usia semakin meningkat, ketiga peraturan di berbagai negara umumnya menetapkan batas usia pensiun untuk berbagai tujuan (Yasin, 2019).

Menurut (Nurbiantoro & Septimar, 2021) bahwa saat yang paling produktif dalam masa hidup seseorang untuk mencapai puncak karirnya berbeda-beda

tergantung jenis pekerjaan dan individu yang bersangkutan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kekuatan, kecepatan dan kecermatan gerak usia yang paling efektif adalah sekitar 25-29 tahun. (Widodo, 2019) Sebaliknya menjelang usia lanjut atau pada umur tertentu kemampuan penerimaan atau mengingat suatu pengetahuan dan perkembangan mental tidak secepat ketika berumur belasan tahun.

Sementara itu pada umur yang bertambah tua akan diikuti oleh kemampuan organ yang menurun sehingga menyebabkan tenaga kerja semakin mudah merasa lelah dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja itu sendiri (Dina & Nurdiawati, 2020). Umur mempengaruhi seseorang dalam bekerja, dan umur pekerja juga menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada umumnya pekerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lelah dan terbatas serta lebih rentan terkena penyakit akibat kerja. (Dina & Nurdiawati, 2020)

Dilihat dari segi usia, tidak ada hubungan langsung dengan penerapan budaya K3. Baik individu yang lebih tua maupun yang lebih muda cenderung telah menerapkan budaya K3 dengan baik. Ini menunjukkan bahwa usia tidak mempengaruhi penerapan manajemen budaya K3, melainkan lebih tergantung pada tingkat pendewasaan diri individu (Rahayu E. P., 2019). Teori yang dikemukakan oleh (Siagian, 2014) mendukung hal ini, yang menyatakan bahwa usia berhubungan dengan tingkat kedewasaan seseorang. Artinya, semakin tua seseorang, biasanya akan semakin tinggi pula kedewasaan teknis dan psikologisnya, serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan memahami prinsip-prinsip tersebut.

2. Gambaran Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil dari karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menerapkan K3 sesuai prosedur dengan kriteria tinggi sebanyak 24 pekerja dengan persentase (40,7%) dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa perentase

(76,7%) dengan jumlah 46 responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK (Shiddiq & Wahyu, 2019). Hal ini pekerja mayoritas lulusan SMA/SMK maka dari itu pendidikan artinya mengembangkan karakter dan keterampilan individu sepanjang hidup mereka. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperoleh informasi dari berbagai sumber tentang peningkatan pengetahuan terkait pentingnya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja (Alkhalidi, 2020).

Secara umum, pendidikan dianggap sebagai modal penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Salah satu tujuan dari pendidikan adalah mempersiapkan individu agar memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bidang pekerjaan tertentu. Dalam dunia kerja, faktor pendidikan sering kali menjadi syarat penting untuk memegang posisi atau jabatan tertentu. Hal ini karena tingkat pendidikan sering kali mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi indikator kesuksesan seseorang dalam pekerjaan (Endriastuty & Adawia, 2019). Pendidikan juga berfungsi sebagai proses pembentukan karakter, kepribadian, sikap, dan kemandirian individu. Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pendidikan, sehingga individu akan secara aktif menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari (Endriastuty & Adawia, 2019).

Individu dengan pendidikan di atas rata-rata maupun di bawah rata-rata, sebagian besar sudah menerapkan budaya K3 dengan baik. Pendidikan yang lebih tinggi dari rata-rata menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan tersebut telah menerapkan budaya K3 secara efektif. Oleh karena itu, baik tingkat pendidikan di atas maupun di bawah rata-rata tidak mempengaruhi penerapan budaya K3 (Rahayu E. P., 2019). Menurut Notoatmojo (2003), semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin banyak pengetahuan yang dimiliki. Namun, dalam hal ini, pengetahuan responden tidak hanya diperoleh dari pendidikan formal, tetapi juga dari pengalaman kerja dan lamanya bekerja yang turut berpengaruh.

Perusahaan perlu membuat program berkelanjutan untuk menerapkan SMK3 melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan pula. Pendidikan

dan pelatihan ini dapat berupa seminar, briefing, rapat, slogan, spanduk, poster, dll. Semua orang perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan, peran, dan tugasnya secara spesifik dalam SMK3 (Alkhalidi, 2020)

3. Gambaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan masa kerja di PT Surya Karya Setiabudi

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik masa kerja terhadap penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) sebagian besar mayoritas pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dengan persentase (66,1%) dengan jumlah 39 responden. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa persentase (71,2%) dengan jumlah 46 responden dengan masa kerja yang lebih dari 3 tahun (Ibrahim & Kurniasari, 2023).

Selain itu, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan prosedur. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja yang lama memengaruhi penerapan keselamatan kerja. Penelitian ini konsisten dengan penelitian (Pranata, 2019), yang menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja yang lama menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan persentase sebesar 78,2%

Masa kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja seseorang. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki lebih banyak pengalaman kerja (Aulia, 2020). Menurut sumber yang lain menjelaskan bahwa masa kerja bisa memengaruhi kinerja baik secara positif maupun negatif. Pengaruh positif terjadi ketika pengalaman yang diperoleh dari masa kerja yang lebih lama meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, pengaruh negatif muncul ketika masa kerja yang panjang menyebabkan kebiasaan yang kurang baik, terutama jika pekerjaan bersifat monoton dan tidak ada rotasi. Hal ini bisa menyebabkan kebosanan, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja. (Larasaty, 2017).

Faktor yang menentukan dalam penerapan keselamatan kesehatan kerja ialah masa kerja karyawan merujuk pada lamanya waktu yang dihabiskan dalam

melaksanakan tugas yang diberikan. Secara umum, masa kerja menggambarkan tingkat pengalaman kerja seseorang berdasarkan durasi ia bekerja di bidang tertentu. Pelaksanaan tugas di perusahaan sangat dipengaruhi oleh lama waktu karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Semakin lama masa kerja karyawan, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas yang dihasilkan (Pranata, 2019).

Idealnya, pekerja lama memiliki pengetahuan SMK3 yang relatif lebih baik dibandingkan dengan pekerja baru. Hal ini juga tentunya terkait banyaknya pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang sudah dimiliki oleh pekerja lama. Perlu diciptakan sebuah budaya dimana pekerja lama secara sukarela mau membimbing pekerja baru untuk lebih memahami SMK3 (Endriastuty & Adawia, 2019)

4. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian saya pada tabel 4.2 bahwa sebagian besar responden menerapkan keselamatan kesehatan kerja dengan kriteria tinggi berjumlah 32 reponden (54,2%). Maka dari itu menunjukkan bahwa reponden memiliki kesadaran untuk menerapkan keselamatan kesehatan kerja di lingkup PT Surya Karya Setiabudi. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil wawancara petugas K3 di PT tersebut dengan hasil mengatakan bahwa perusahaan menyediakan APD sesuai dengan SOP, mengadakan penyuluhan tentang K3, pemasangan poster dan spanduk mengenai K3 di area kerja tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alkhalidi, 2020) dengan hasil (80,0%) pelajar di SMK N 1 Darul Kamal mematuhi penerapan keselamatan kesehatan kerja saat melakukan praktik. Selain itu, responden dalam penelitiannya menyebutkan bahwa memakai APD saat bekerja.

Dari penelitian saya penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) masih kurang pada pertanyaan atau kuesioner nomer 20 bagian pemberian makanan bergizi sebanyak 9 responden dengan presentase (15%) sedangkan terdapat pekerja yang menerapkan keselamatan kesehatan kerja dengan kriteria sedang dengan 27 responden persentase (45,8%). Artinya prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan belum maksimal, karena masih terdapat beberapa

pekerja yang belum menjelaskannya. Program K3 di PT. Surya Karya Setiabudi telah diterapkan sejak tahun 2020, mengingat keselamatan kerja merupakan aspek yang sangat penting. Untuk mencegah kecelakaan kerja yang mungkin menimpa karyawan, perusahaan telah menyediakan berbagai alat pelindung diri (APD) seperti kaca mata, helm, sarung tangan, sepatu, sumbat telinga, wearpack, dan masker. Namun, rendahnya kesadaran pegawai dalam menggunakan APD menyebabkan 98% kecelakaan kerja terjadi akibat kelalaian pekerja itu sendiri (Adella & Yuamita, 2023). Selain itu, perusahaan belum memberlakukan sanksi yang tegas terhadap pekerja yang tidak menggunakan APD, sehingga para pekerja merasa bebas untuk tidak mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan benar. Faktor internal yang menyebabkannya adalah kurangnya kesadaran pekerja yang meskipun mengetahui prosedur, namun tidak mengikutinya dengan tepa (Adella & Yuamita, 2023).

Sedangkan menurut (Radinal & Alsiswara, 2021) berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa reponden masih kurang memahami tentang K3, hal ini diketahui saat wawancara dan pengakuannya bahwa belum pernah mengikuti pelatihan K3.

(Suma'mur, 2020) Menyatakan bahwa pemahaman keselamatan kerja adalah bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan di perusahaan tersebut. Dengan memahami keselamatan kerja, para pekerja dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan pengetahuan mereka tentang pencegahan kecelakaan, serta menyadari betapa pentingnya K3 untuk dipahami. (Radinal & Alsiswara, 2021) Pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sistem untuk menyadari pentingnya K3. Penerapan K3 berfungsi sebagai elemen untuk meningkatkan produktivitas dan mendukung keberhasilan penerapannya, serta untuk memahami makna dari K3 itu sendiri.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Kesulitan

Penelitian ini membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengambil data karena penelitian ini dilakukan secara tatap muka maka dari itu harus membagi waktu luang pekerja. Saat melakukan pengambilan data tidak di damping oleh bagian K3, hanya di damping pada hari pertama. Bagian K3 hanya mengarahkan di setiap kepala ruang sehingga peneliti mencari responden secara mandiri.

2. Kelemahan

Faktor yang mempengaruhi penerapan keselamatan kesehatan kerja ada beberapa macam di antaranya faktor internal yang hanya bisa dirubah dengan dalam diri sendiri. Maka dalam penelitian ini hanya meneliti mengenai umur, tingkat pendidikan, masa kerja sedangkn faktor yang lain tidak diteliti

PERPUSTAKAAN
JENDERAL MOCHAMMAD YANI
UNIVERSITAS JENDERAL MOCHAMMAD YANI
YOGYAKARTA