

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pelatihan kerja

Menurut Sofyandi (dalam Setiawan, 2015) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan Sunyoto (dalam Setiawan, 2015). Selanjutnya menurut Sedarmayanti (dalam Setiawan, 2015), menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang ingin dituju, baik pada jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru atau untuk mengantisipasi tuntutan kebutuhan. Pelatihan kepada

karyawan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan sebab pasti akan diperoleh berbagai pengetahuan ataupun keterampilan lanjutan ketika seseorang diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya melalui pelatihan.

Dengan pelatihan akan memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, pelatihan juga akan membantu mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, dapat membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan mau memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pelatihan kerja mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi Mangkunegara (dalam Setiawan, 2015). Beberapa tujuan dan manfaat diadakan pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan moral semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerjaMenghindari keusangan
8. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Pelatihan ditempat kerja atau pelatihan langsung kerja berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu langsung mengerjakannya. Metode pelatihan ini banyak kali dilakukan oleh banyak perusahaan dimana setiap karyawan hingga direktur melakukan metode ini saat mereka bergabung dengan perusahaan. Pada metode penempatan trainee kedalam situasi pekerjaan nyata. Pelatihan ini biasanya dilakukan oleh

para manajer atau karyawan lainnya atau keduanya. Adapun bentuk on the job training yaitu :

1. Metode coaching (membimbing) atau under study (sambil belajar)
Seorang pekerja yang telah berpengalaman yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, orang yang dilatih dapat memperoleh keterampilan dengan mengamati coach. Misalnya calon seorang CEO dapat bekerja selama setahun sebagai asisten dari CEO sekarang.
2. Rotasi pekerjaan
Seorang calon karyawan pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.
3. Tugas khusus
Memberi tugas khusus kepada karyawan sebagai pengalaman langsung berkaitan dengan pekerjaan itu.

Merencanakan instruksi dirasa juga penting untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan termasuk buku kerja, latihan dan aktifitas. Adapun langkah-langkah dalam pelatihan intruksi kerja yaitu:

1. Menyiapkan peserta pelatihan
 - a. Membuat peserta merasa nyaman;
 - b. Menemukan apa yang mereka ketahui;
 - c. Membuat mereka tertarik.
2. Menyampaikan informasi
 - a. Menyampaikan, menunjukkan, menanyakan;
 - b. Menyampaikan secara satu persatu;
 - c. Memeriksa, menanyakan, mengulangi;
 - d. Memastikan mereka mengetahuinya.
3. Praktik peserta
 - a. Meminta mereka melakukan tugasnya;
 - b. Mengajukan pertanyaan;

- c. Mengamati dan mengoreksi;
 - d. Memastikan mereka mengetahuinya.
4. Melakukan tindak lanjut pelatihan
- a. Membuat mereka mandiri;
 - b. Memeriksa secara rutin;
 - c. Mengurangi tindak lanjut yang ketat saat kinerja meningkat.

Agar efektif, evaluasi program pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Untuk mengetahui apakah ada perubahan setelah pelatihan dan pengembangan maka diperlukan evaluasi. Evaluasi pelatihan dan pengembangan dengan tujuan yang diharapkan oleh manajer, pelatihan serta peserta. Evaluasi program pelatihan dapat dilakukan dengan cara :

1. Analisis biaya/keuntungan

Memeriksa biaya-biaya yang dihubungkan dengan pelatihan dan pengembangan serta keuntungan-keuntungan yang diterima melalui analisis biaya/keuntungan.

2. *Benchmarking*

Melakukan perbandingan dengan organisasi lain yang melakukan pelatihan dan pengembangan.

3. Tingkat Penilaian

Mengevaluasi sebelum pelatihan menurut Donald Kirkpatrick (dalam Setiawan, 2015) dimulai dengan cara :

a. Reaksi

Organisasi mengevaluasi tingkat dari reaksi para peserta dengan mengadakan wawancara atau dengan memberikan kuesioner.

b. Belajar

Di evaluasi dengan mengukur seberapa baik peserta telah mempelajari fakta-fakta, ide-ide, konsep, teori serta sikap yang dapat dilakukan dengan tes.

c. Perilaku

Mengevaluasi pelatihan dalam tingkatan perilaku melibatkan pengukuran dari efek pelatihan kepada kinerja melalui wawancara kepada peserta dan rekan kerja mereka juga mengobservasi kinerja mereka. Contoh evaluasi perilaku terhadap para manajer yang berpartisipasi dalam lokakarya mengenai wawancara, dapat dilakukan dengan mengobservasi mereka mengerjakan wawancara terhadap para pelamar. Jika para manajer menanyakan pertanyaan-pertanyaan sebagaimana yang dilatihkan dan mereka menggunakan pertanyaantindak lanjut yang tepat, maka indikasi perilaku dari pelatihanwawancara tadi dapat diperoleh.

d. Hasil

Mengukur efek pelatihan pada pencapaian tujuan organisasi, misalnya produktifitas, tingkat keluar masuk karyawan, dan kualitas dapat dilakukan dengan membandingkan catatan sebelumnya dan sesudah pelatihan.

2.1.2 Kesehatan

Kesehatan adalah kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang lengkap dan bukan sekedar tidak adanya penyakit atau kelemahan. Menurut moenir 1983 dalam Ratih dan Bambang (2017:90) yang dimaksud dengan kesehatan kerja merupakan sebuah usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja. Kesehatan digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja/karyawan dari kejadian

atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat buruh/karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang diterapkan sebuah aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan/tenaga kerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan buruh/karyawan, baik keadaan yang sehat, fisik ataupun social sehingga akan di dapat kemungkinan bekerja lebih optimal dan produktif.

Menurut Mangkunegara 2009 dalam kahfiardi dkk (2017:13) kesehatan adalah kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mondy 2008 dalam kahfiardi dkk (2017:13) Kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Selain itu pengertian kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilisasi emosi secara umum.

Tujuan Kesehatan menurut Nuraini 2012 dalam afrizal ,dkk (2017:2-3) yaitu:

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketinggian yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan social.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaan dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. baik secara fisik maupun psikis

yang meliputi : metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

Kerugian materi akibat kecelakaan juga besar seperti kerusakan sarana produksi, biaya pengobatan dan kompensasi. Selama tahun 2007 kompensasi yang dikeluarkan jamsostek mencapai Rp. 165,95 miliar. Kerugian materi lainnya lebih besar. Kondisi ini disebabkan karena masih kurangnya kesadaran dan pemahaman kalangan usaha di Indonesia akan pentingnya aspek keselamatan dan kesehatan sebagai salah satu untuk meningkatkan daya saing.

2.1.3 Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung diri adalah semua peralatan termasuk pakaian sandang yang mampu melindungi dari kondisi cuaca, dimana harus dipakai oleh setiap orang pada saat bekerja untuk melindungi dan menghindari dari risiko terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Alat pelindung diri (APD) tidak termasuk dalam pakaian kerja yang lazim seperti seragam yang tidak dikhususkan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan, dan tidak digunakan untuk peralatan yang berhubungan dengan persaingan dalam olahraga. Untuk mencegah kecelakaan pada prinsipnya perlu menghilangkan faktor-faktor berbahaya dengan memperbaiki mesin atau rekayasa engineering dan sarana serta mengubah metode kerja. Penggunaan alat pelindung diri adalah sebagai pendukung bila tidak dapat memperbaiki atau mengganti faktor-faktor yang berbahaya. APD tidak berfungsi untuk menghilangkan risiko bahaya tetapi hanya mengurangi efek atau tingkat keparahan dari suatu bahaya dilingkungan kerja. Maka penggunaan APD bersifat hanya sementara dan merupakan suatu alternative terakhir. (Prayoga Pandhu W,2017)

Alat Pelindung Diri yang disingkat menjadi APD merupakan suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang

fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Sesuai dengan peraturan ini, maka perusahaan wajib menyediakan APD bagi pekerja atau buruh di tempat kerja. APD tersebut harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku serta wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma. Selain itu, pengusaha/pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja. Salah satu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah dengan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) secara tepat.

APD merupakan suatu alat atau pengaman yang berguna untuk melindungi atau meminimalisir terjadinya kecelakaan. Sejalan dengan pengertian tersebut, maka untuk mencegah ataupun meminimalisir akibat yang ditimbulkan karena adanya kecelakaan kerja seperti tersebut di atas, maka TKBM yang bekerja di atas kapal dengan risiko terpeleset, tersandung, dan atau kejatuhan benda tertentu, diharuskan menggunakan APD antara lain seperti safety shoes, helm pengaman, rompi skotlet. Kecelakaan kerja bersifat tidak menguntungkan, tidak dapat diramal, tidak dapat dihindari sehingga tidak dapat diantisipasi dan interaksinya tidak disengaja. Berdasarkan penyebabnya, terjadinya kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung. Adapun sebab kecelakaan tidak langsung terdiri dari faktor lingkungan (zat kimia yang tidak aman, kondisi fisik dan mekanik) dan faktor manusia (lebih dari 80%). Pada umumnya kecelakaan terjadi karena kurangnya pengetahuan dan pelatihan, kurangnya pengawasan, kompleksitas dan keanekaragaman ukuran organisasi, yang kesemuanya mempengaruhi kinerja keselamatan

Petrus Pattiasina 2017 mengungkapkan bahwa terdapat beberapa dimensi utama dalam penggunaan alat pelindung diri yaitu :

1. Sepatu Pelindung Seperti sepatu biasa, tetapi dari bahan kulit dilapisi metal dengan sol dari karet tebal dan kuat. Berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dan sebagainya.
2. Helm Pelindung Kepala Alat ini berfungsi untuk melindungi kepala dari benda yang berpotensi mengenai kepala secara langsung maupun tidak langsung.
3. Sarung Tangan Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan. Bahan dan bentuk sarung tangan disesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.

2.1.4 Perilaku Tenaga Kerja

Pekerja melakukan pekerjaan yang tidak akan lepas dengan kemungkinan kecelakaan dan pengaruh yang berdampak pada Kesehatan. Keselamatan adalah yang berkaitan dengan alat kerja, tempat kerja dan lingkungan. Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan yang tidak diharapkan dapat menyebabkan kerugian material. Perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan melalui usaha-usaha teknis pengamanan tempat, peralatan, lingkungan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) berperan terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai pekerja perlu dilakukan upaya-upaya perlindungan baik dari aspek ekonomi, politik, sosial, teknis, dan medis. (Samsul Maarif 2017)

Karakteristik pekerja memiliki peranan dalam landasan seseorang mengambil keputusan dan berperilaku, salah satunya adalah melakukan tindakan tidak aman dalam melakukan pekerjaan. Tindakan tidak aman dari pekerja sangat krusial dalam menentukan keselamatan di lingkup kerja. rata-rata tenaga kerja lama bukannya menjadi contoh tetapi malah menjadi kurang disiplin dalam penggunaan alat keselamatan kerja pada

saat proses bongkar muat berlangsung di pelabuhan. Tenaga kerja sudah lama bekerja lebih susah untuk diatur, karena menganggap hal-hal yang dilakukan mereka biasanya itu benar karena belum terjadi kecelakaan kerja, padahal yang terjadi saat ini adalah kebiasaan salah yang dilakukan secara terus-menerus. Sehingga mereka sering tidak melakukan yang sudah diinstruksikan oleh pihak pengawas pelabuhan tentang kewajiban penggunaan alat keselamatan kerja pada saat bekerja dan mereka memilih untuk melakukan proses bongkar muat tanpa menggunakan alat keselamatan kerja.

Menurut Aditya Kurnia Pratama, 2015 ada beberapa dimensi Perilaku Tenaga Kerja antara lain :

1. Kecerobohan Kecelakaan kerja membawa akibat yang merugikan bagi pengusaha, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat, antara lain adalah korban jiwa manusia, hilang atau berkurangnya kesempatan kerja, tenaga terampil, modal yang tertanam dan lain-lain. Karena itu dalam setiap usaha perluasan kesempatan kerja, masalah keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapat perhatian sepenuhnya (Silalahi, 1995). Kecelakaan kerja dalam sebuah instansi ataupun perusahaan sangat perlu dilakukan untuk menghindari dampak buruk yang ditimbulkan.
2. Pengawasan terhadap pekerja, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai, dan juga pemakaian alat pelindung diri. Ketika kegiatan bongkar muat berlangsung, dilakukan pengawasan oleh petugas safety PT Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak terhadap perusahaan bongkar muat dan tenaga kerja bongkar muat, di mana mereka harus mematuhi peraturan yang telah diterapkan di wilayah kerja seperti pemakaian alat pelindung diri, rambu keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain-lain. Penerapan peraturan tersebut tidak terlepas dari perilaku tenaga kerja bongkar muat. *Unsafe*

action dan *unsafe condition* berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan menyebabkan kegiatan bongkar muat menjadi terhenti, serta dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

3. Loyalitas, Tenaga Kerja Bongkar Muat banyak berada di kategori umur Dewasa dan Lansia karena perusahaan memberikan upah kerja yang sangat layak untuk Tenaga Kerja Bongkar Muat, selain itu perusahaan juga memberikan bonus pada Tenaga Kerja Bongkar Muat untuk pencapaian kerjanya. Kebijakan perusahaan tersebut menumbuhkan loyalitas para Pekerja terhadap perusahaan, karena dengan layaknya upah kerja yang diberikan, banyak dari para pekerja memilih untuk tetap bekerja menjadi Tenaga Kerja Bongkar Muat.

2.1.5 Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar muat

Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang mutlak harus dipenuhi agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan maksimal sesuai dengan tugas tenaga kerja, dengan sikap yang hati-hati dan tidak ceroboh dalam bertindak akan membuat pihak lain tidak mengalami kekhawatiran. Tetapi banyak tenaga kerja yang bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban sesuai tanggung jawabnya, tanpa memiliki kepedulian terhadap keselamatan orang lain, lingkungan sekitar, dan bahkan diri sendiri. Tingkat penggunaan alat keselamatan sangat berpengaruh pada tingkat keselamatan kerja. Semakin rendah frekuensi penggunaan alat keselamatan maka semakin besar terjadinya kecelakaan kerja dan berdampak pada kelancaran aktivitas proses bongkar muat. Di dalam proses bongkar muat penggunaan alat keselamatan sangatlah diperlukan, karena alat keselamatan kerja merupakan suatu alat yang dipakai untuk melindungi diri.

Penerapan keselamatan kerja memiliki dasar hukum yaitu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di PT Pelabuhan

Indonesia terdapat peraturan yang tegas mengatur penggunaan alat keselamatan kerja, sehingga Hal ini dilakukan supaya merasa jera apabila melanggar peraturan, sehingga mereka akan tetap terdorong untuk menggunakan alat keselamatan kerja dan mematuhi peraturan yang dibuat. Tidak hanya dengan pemberian sanksi bagi tenaga kerja bongkar muat yang melakukan pelanggaran, tetapi juga dengan pemberian reward kepada mereka yang patuh terhadap peraturan yang sudah ditentukan dengan menggunakan alat keselamatan kerja. (Erika Dyah Savitri,2019)

Upaya perlindungan keselamatan pekerja meliputi upaya teknis pengamanan tempat, mesin, peralatan, dan lingkungan kerja wajib diutamakan. Risiko terjadinya kecelakaan masih belum sepenuhnya dapat dikendalikan, sehingga digunakan alat pelindung diri (personal protective device). Penggunaan alat pelindung diri merupakan alternatif terakhir yaitu kelengkapan dari segenap upaya teknis pencegahan kecelakaan kerja. (Dwi Nur Siti Marchamah,2017)

Kecelakaan kerja merupakan “Kejadian yang tak terduga dan tidak dirapkan”. Tidak terduga karena dibelakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian materiil ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling fatal” Kecelakaan dapat mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan maupun pekerja, dampak tersebut dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yaitu tidak berjalannya kegiatan produksi sehingga akan menimbulkan biaya yang lebih besar lagi. Sedangkan bagi pekerja akan mengakibatkan gangguan kesehatan dan juga akan mengakibatkan kematian. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan produktivitas pekerja menurun sehingga pekerja tidak efektif dan efisien dan mengakibatkan tujuan perusahaan terhambat.

Alat Pelindung diri adalah semua peralatan termasuk pakaian sandang yang mampu melindungi dari kondisi cuaca, dimana harus dipakai oleh

setiap orang pada saat bekerja untuk melindungi dan menghindari dari risiko terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Alat pelindung diri (APD) tidak termasuk dalam pakaian kerja yang lazim seperti seragam yang tidak dikhususkan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan, dan tidak digunakan untuk peralatan yang berhubungan dengan persaingan dalam olahraga. Untuk mencegah kecelakaan pada prinsipnya perlu menghilangkan faktor-faktor berbahaya dengan memperbaiki mesin atau rekayasa engineering dan sarana serta mengubah metode kerja. Penggunaan alat pelindung diri adalah sebagai pendukung bila tidak dapat memperbaiki atau mengganti faktor-faktor yang berbahaya. APD tidak berfungsi untuk menghilangkan risiko bahaya tetapi hanya mengurangi efek atau tingkat keparahan dari suatu bahaya dilingkungan kerja. Maka penggunaan APD bersifat hanya sementara dan merupakan suatu alternative terakhir. (Prayogo Pandhu dkk 2017)

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Rujukan Jurnal Penelitian Sovian Piri, dkk (2015)

Pada tabel 2.1 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berfokus

pada variabel keselamatan kerja, kecelakaan, kesehatan, pelatihan, alat pelindung diri, dan pekerja.

TABEL 2.1

Rujukan Penelitian Untuk Variabel Pelatihan Kerja

| | |
|----------------------------|---|
| Sumber Penelitian | Sovian Piri, Bonny F. Sompie, James A. Timboeleng (2015) |
| Judul Penelitian | Pengaruh Kesehatan, Pelatihan dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Kontruksi Di Kota Tomohon |
| Metode Analisis | Analisis Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan alat bantu program IBM SPSS 17 |
| Variabel Penelitian | Variabel Independen: X.1 : Kesehatan X.2 : Pelatihan X.3 : Alat Pelindung Diri Variabel Dependen: Y : Kecelakaan Kerja |
| Hasil Penelitian | $Y = 58,049 - 1,512X_1 - 0,751X_2 - 0,796X_3$ 1. Semakin tinggi faktor kesehatan akan menurunkan faktor kecelakaan kerja pada pekerja Konstruksi. 2. Semakin tinggi faktor pelatihan akan menurunkan faktor kecelakaan kerja pada pekerja konstruksi. 3. Semakin tinggi faktor penggunaan alat pelindung diri akan menurunkan faktor kecelakaan kerja pada pekerja konstruksi. 4. Secara bersama-sama faktor kesehatan, pelatihan dan penggunaan alat pelindung diri mempengaruhi |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | faktor kecelakaan kerja, dimana semakin meningkatnya nilai ketiga faktor tersebut nilai faktor kecelakaan semakin menurun |
| Hubungan Dengan Penelitian | Variabel Pelatihan dan Penggunaan Alat Pelindung Diri dalam jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan untuk variable Pelatihan Kerja Dan Penggunaan Alat Pelindung Diri dalam penelitian ini. |

Sumber: Penelitian Sovian Piri, dkk (2015)

2. Rujukan Penelitian Kadek Dwi Nitayan (2017)

Pada table 2.2 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Kesehatan.

Tabel 2.2

Rujukan Penelitian Untuk Variabel Kesehatan

| | |
|-------------------------------|--|
| Sumber Penelitian | Kadek Dwi Nitayan dkk, 2017:207 Vol 9 No.2 2017 |
| Judul | Pengaruh kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. semen tonasa gerokgak jalan pelabuhan celukan bawang, bali. |
| Metode Analisis | Uji SPSS <i>Versi 16</i> Teknik analisis regresi linear berganda |
| Variabel dan Indikator | Variabel Independen : X1 : Kedisiplinan Kerja X2 : Kesehatan Kerja Variabel Dependen : |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | Y : Optimalisasi Keamanan Kerja |
| Hasil Penelitian | $Y = 6,835 + 0,632X_1 + 0,967X_2 + \epsilon$ $R^2 = 74,7\%$ <p>Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali ditunjukkan dengan nilai <i>t-test</i> = 4,939 untuk kedisiplinan kerja, nilai <i>t-test</i> = 6,226 untuk kesehatan kerja dan secara simultan dengan nilai <i>f-test</i> = 96,737 > <i>f-tabel</i> = 3,15 atau <i>p-value</i> 0,000 < $\alpha = 0,05$.</p> |
| Hubungan Dengan Penelitian | Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang mempunyai kesamaan yaitu adanya hubungan antara produktivitas Kesehatan Kerja terhadap Optimalisasi keamanan kerja. |

Sumber: Penelitian Kadek Dwi Nitayan (2017)

3. Jurnal Rujukan Petrus Pattiasina (2017)

Pada table 2.3 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel APD (Alat Pelindung Diri).

Tabel 2.3

Rujukan Untuk Variabel APD (Alat Pelindung Diri)

| | |
|--------------------------|---|
| Sumber Penelitian | Petrus Pattiasina (2017) Vol 12 No 02 (2017) |
| Judul | Analisis Faktor Muatan Batu Bara Terhadap Keselamatan |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | dan Kesehatan Kerja ABK di Kapal SPB.Lurus |
| Metode Analisis Data | Analisis Deskriptif Kuantitatif |
| Variabel Penelitian | Variabel Independen X1. APD X2. Aturan Variabel Dependen Y. Keselamatan Kerja |
| Hasil Penelitian | Minim nya pengetahuan dari ABK tentang jenis muatan baru bara yang dimuat serta berpengaruh yang di timbulkan bila ABK kapal terkontaminasi dari bahaya batu bara. |
| Hubungan dengan Penelitian | Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel Alat Pelindung Diri. |

Sumber : Penelitian Petrus Pattiasina (2017)

4. Jurnal Rujukan Aditya Kurnia Pratama (2015)

Pada table 2.4 dijelaskan secara ringkas jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini berfokus pada variabel Perilaku Tenaga Kerja.

Tabel 2.4

Rujukan Penelitian Untuk Variabel Perilaku Tenaga Kerja

| | |
|--------------------------|--|
| Sumber Penelitian | Aditya Kurnia Pratama (2015), Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia, vol. 4 No. 1 (2015) |
| Judul | Hubungan Karakteristik Pekerja dengan <i>Unsafe Action</i> pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT. Terminal Petikemas Surabaya |

| | |
|-----------------------------------|---|
| Metode Analisis Data | Analisis Observasional Diskriptif |
| Variabel Penelitian | Variabel Independen - Perilaku Tenaga Kerja - <i>Unsafe Action</i> - Kedisiplinan Variabel Dependen - Karakteristik Pekerja |
| Hasil Penelitian | Dari hasil penelitian penulis mendapatkan hasil bahwa berdeda dengan teori yang menyatakan bahwa pekerja dengan usia lebih mudah secara psikologi akan cenderung lebih cepat, agresif, tergesa-gesa dalam bekerja sehingga cenderung melakukan tindakan tidak aman. |
| Hubungan dengan Penelitian | Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel perilaku tenaga kerja. |

Sumber : Penelitian Aditya Kurnia Pratama (2015)

5. Jurnal Rujukan Erika Dyah Savitri (2019)

Penjelasan secara ringkas dari jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan tergambar pada tabel 2.5 dibawah ini. Penelitian berfokus pada variabel Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat

Tabel 2.5

Rujukan Penelitian Untuk Variabel Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat

| | |
|--------------------------|--|
| Sumber Penelitian | Erika Dyah Savitri (2019), Jurnal Dinamika Bahari, Vol. 9 No. 2 (2019) |
|--------------------------|--|

| | |
|-----------------------------------|---|
| Judul | Optimalisasi Penggunaan Alat Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Semen Indonesia Tuban |
| Metode Analisis Data | Analisis Kualitatif Deskriptif |
| Variabel Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat - Manusia - Peralatan - Aturan - Lingkungan |
| Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> -Hal yang disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu rendahnya tingkat kesadaran tenaga kerja bongkar muat -ketidaksesuaian jumlah alat keselamatan yang disediakan oleh pelabuhan -dampak yang ditimbulkan dari kurang optimalnya penggunaan alat keselamatan bagi TKBM dan Pihak pelabuhan |
| Hubungan dengan Penelitian | Dari kesimpulan jurnal penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama dan berkaitan erat dengan penelitian penulis yaitu variabel Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat |

Sumber : Penelitian Erika Dyah Savitri (2019)

2.2 HIPOTESIS

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk memutuskan apakah akan menerima dan menolak. Hipotesis berdasarkan pada data yang diperoleh dari sampel. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini, Hipotesis dalam usulan penelitian ini, antara lain :

H1= Diduga faktor Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja bongkar muat di Terminal Jamrud Tanjung Perak Surabaya.

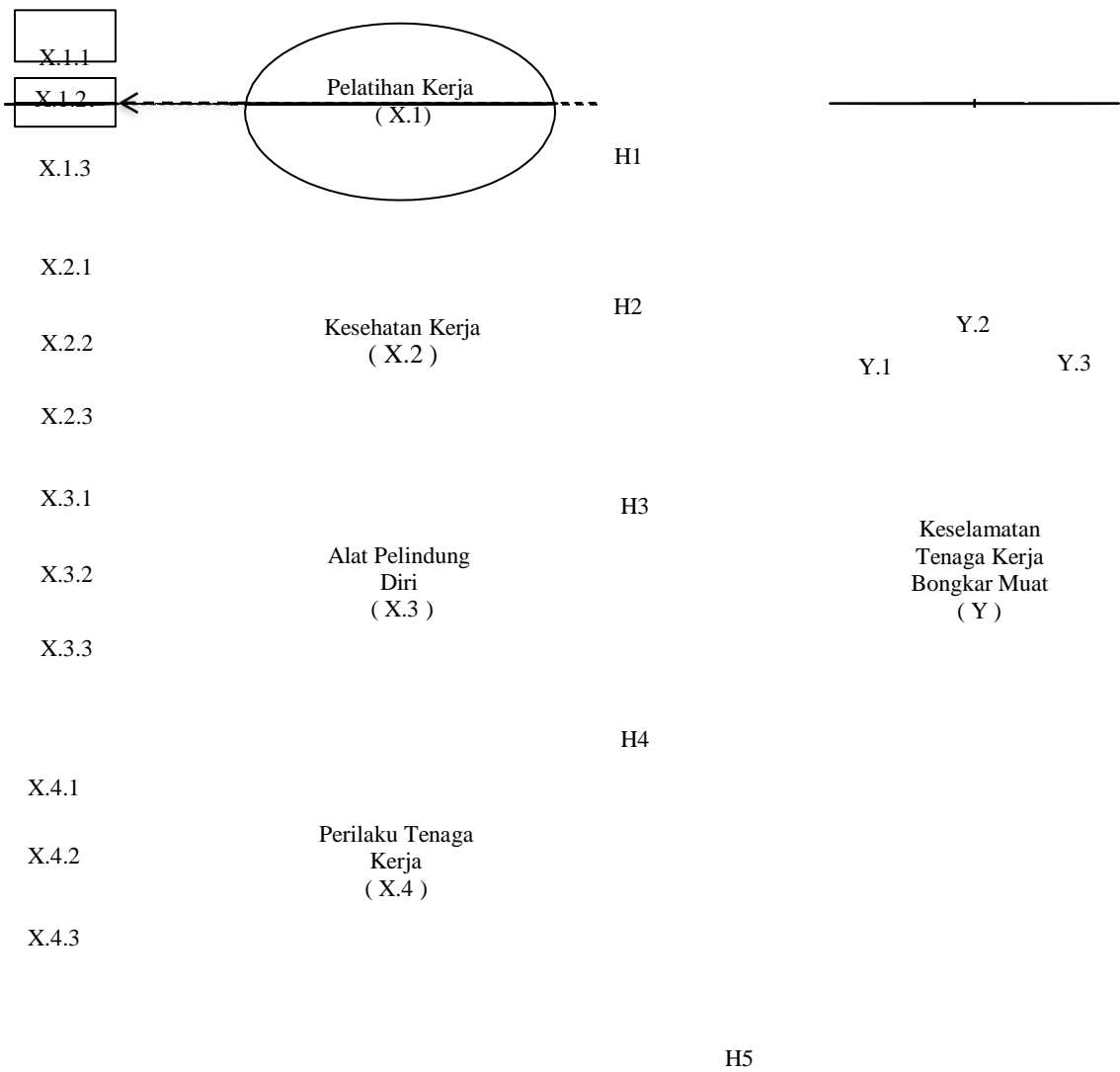
H2= Diduga faktor Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja bongkar muat di Terminal Jamrud Tanjung Perak Surabaya

H3= Diduga faktor Alat Pelindung Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja bongkar muat di Terminal Jamrud Tanjung Perak Surabaya


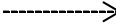
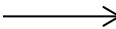
H4= Diduga faktor Perilaku Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja bongkar muat di Terminal Jamrud Tanjung Perak Surabaya


H5= Diduga faktor Pelatihan Kerja, Kesehatan, Alat Pelindung Diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja bongkar muat di Terminal Jamrud Tanjung Perak Surabaya

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan Gambar :

-  = Variabel
-  = Pengukur
-  = Pengaruh

-  = Indikator
- H = Hipotesis

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

1. Pelatihan Kerja (X1) Sovian Piri, dkk (2015)

Indikator-indikator Pelatihan Kerja antara lain :

X1.1 Sosialisasi di awal kerja

X1.2 Intruksi kerja

X1.3 Evaluasi kerja

2. Kesehatan kerja (X2) Kadek Dwi Nitayani dkk, 2017)

Indikator-indikator Kesehatan Kerja antara lain :

X2.1 Lingkungan

X2.2 Perilaku Pekerja

X2.3 Jam Kerja

3. Alat Pelindung Diri (X3) Petrus Pattiasina (2017)

Indikator-indikator APD (Alat Pelindung Diri) antara lain :

X3.1 Sepatu Safety

X3.2 Helm

X2.3 Sarung Tangan

4. Perilaku Tenaga Kerja (X4) Aditya Kurnia Pratama (2015)

Indikator-indikator Keselamatan Bongkar muat antara lain :

X4.1. *Unsafe Action*

X4.2. Loyalitas

X4.3. Kedisiplinan

5. Keselamatan Bongkar Muat (Y)) Erika Dyah Savitri (2019)

Indikator-indikator Keselamatan Bongkar muat antara lain :

Y1. Perilaku Tenaga Kerja

Y2. Peralatan

Y3. Aturan

2.4 DIAGRAM ALUR PENELITIAN

