

Kajian Kompetensi Ahli K3 terhadap Kinerja SMK3 pada PLTGU POMU Priuk

Refdi Madefri⁽¹⁾ dan Tatan Sukwika^{(2,a)*}

⁽¹⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

⁽²⁾ Program Studi Teknik Lingkungan, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia

Email: ^(a*) tatan.swk@gmail.com

Diterima (1 Oktober 2021), Direvisi (29 Desember 2021)

Abstract. *The results of internal and or external audit assessment on OHS management system (SMK3) performance tend to be volatile in POMU Priuk power plant companies throughout 2015-2019. This research aims to analyze the competence of OHS experts to SMK3 performance. The samples used in this study amounted to 135 people, the data collected in the form of perceptions of OHS experts on competencies (attitudes, knowledge, abilities) and performance smk3. The data analysis method used classical assumption test, regression, determination and hypothesis. The results of the study are known that simultaneously that attitudes, knowledge and abilities are proven to affect the performance of SMK3. The conclusion is that the attitude carried out by OHS experts is not proven to affect performance, on the contrary, the knowledge and capabilities of OHS experts are proven to be able to affect performance. The managerial implications of the companies need to strive to improve competence through education and training through training on the job training or fieldwork practices.*

Keywords: *OHS expert competence, SMK3 performance, PLTGU-Priuk*

Abstrak. Hasil penilaian audit internal dan atau eksternal pada kinerja system manajemen K3 (SMK3) cenderung fluktuatif di perusahaan PLTGU POMU Priuk sepanjang tahun 2015-2019. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kompetensi ahli K3 terhadap kinerja SMK3. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 135 orang, data yang dikumpulkan berupa persepsi terhadap ahli K3 mengenai kompetensi (sikap, pengetahuan, kemampuan) dan kinerja SMK3. Metode analisis data digunakan uji asumsi klasik, regresi, determinasi dan hipotesis. Hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan bahwa sikap, pengetahuan dan kemampuan terbukti mempengaruhi kinerja SMK3. Kesimpulannya yaitu sikap yang dijalankan oleh Ahli K3 tidak terbukti mampu mempengaruhi kinerja, sebaliknya, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki Ahli K3 terbukti mampu mempengaruhi kinerja. Implikasi manajerialnya perusahaan perlu berupaya meningkatkan kompetensi dengan melalui pendidikan dan pelatihan melalui pelatihan *on job training* atau praktek kerja lapangan.

Kata kunci: Kompetensi ahli K3, Kinerja SMK3, PLTGU-Priuk

PENDAHULUAN

Manajemen, Ahli K3 (keselamatan kesehatan kerja) dan tenaga kerja berupaya menurunkan risiko dan menghilangkan kecelakaan kerja. Ahli K3 sangat diperlukan diperusahaan untuk terlaksananya K3 yang baik dan terhindar

dari potensi berbagai bahaya. Pada umumnya dalam sebuah penerapan sistem keamanan (*safety*) melibatkan pemerintah, perusahaan atau penyedia jasa, dan tenaga kerja itu sendiri. Peran Pemerintah dalam hal keselamatan (*safety*) sebagai regulator terkait K3 dituangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 87 yang

menyatakan bahwa ketentuan mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah (PP) yang dituangkan dalam PP No. 50 Tahun 2012. Peran Pengusaha dalam penerapan sebuah sistem keselamatan (safety) adalah pengusaha wajib menerapkan sistem keamanan itu sendiri sesuai regulasi diatas.Selanjutnya pada tingkat tenaga kerja yaitu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang diwajibkan sebagai syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh karena itu, peran K3 menjadi strategis sebagai atribut penilaian. Penelitian Noviasuti, et al. [1] menyebutkan untuk mencegah kecelakaan kerja dengan melakukan penetapan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kompetensi sangat diperlukan, terkhusus untuk Ahli K3 baik berupa tingkat utama, madya dan muda. Penyusunan standar kompetensi K3 ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM K3 [2].

Dalam menunjang kompetensi, maka ada tiga variabel yang dapat menyempurnakan kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skill*), dan sikap (*attitude*) artinya kompetensi itu baik, maka kinerja di perusahaan juga akan baik dan berhasil. Adapun tolak ukur suatu perusahaan akan baik dan berhasil, manakala hasil kinerja perusahaan juga sesuai dengan PP No.50 Tahun 2012. Pada tahun 2008 World Health Organization menyusun pedoman “*a guide to developing knowledge, attitude and practice surveys*” dimana *knowledge*, *skill*, dan *attitude* (KSA) menjadi indicator pengukuran kompetensi untuk membantu mengumpulkan data yang kemudian digunakan untuk perencanaan, perbaikan, dan evaluasi kinerja. Pengukuran kompetensi melalui KSA juga berguna untuk mengetahui atau mengeksplorasi perubahan pada pengetahuan, sikap maupun

tindakan pada komunitas atau para pekerja. Noviasuti, et al. [1] menjelaskan pengidentifikasian kompetensi kerja diperlukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan diantaranya melalui menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan.

Kompetensi yang dimiliki oleh Ahli K3 sudah baik, tetapi pada pelaksanaannya tidak sesuai tidak semua kinerja dilakukan oleh Ahli K3. Dengan demikian kompetensi yang diharapkan belum mampu meningkatkan kinerja seluruh unit dalam perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU) POMU Priuk. Penelitian Ardi dan Hariyono [3] bahwa kompetensi yang baik yaitu dengan adanya seorang Ahli K3, dan ini terlihat dari adanya program pelatihan K3, penggunaan APD dan lingkungan kerja yang merupakan faktor dalam mencapai budaya dan rambu-rambu K3 .

Setiap perusahaan berupaya mengurangi kejadian kecelakaan kerja pada kegiatan operasional perusahaannya melalui penerapan SMK3 (sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja). Ironisnya walaupun perusahaan sudah menerapkan SMK3 sesuai dengan prosedur, namun kinerjanya masih fluktuatif dari hasil perolehan penilaian kinerja di perusahaan. Kondisi serupa tersebut ditemukan juga oleh Noviasuti, et al. [1] bahwa walaupun perusahaan telah melaksanakan pelatihan K3 disertai adanya kebijakan dari perusahaan namun upaya pencegahan kecelakaan kerja belum dapat optimal. Salah satunya seperti terjadi pada perusahaan PLTGU POMU Priuk. Berikut daftar penilaian hasil audit SMK3 di Perusahaan PLTGU POMU Priuk tahun 2015-2019 seperti pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Penilaian Hasil Audit SMK3 Perusahaan PLTGU POMU Priuk Tahun 2015-2019

Tahun	Hasil penilaian (%)	Sifat audit internal /eksternal	Keterangan (%)
2015	92,00	Eksternal	-
2016	91,69	Internal	-0,31
2017	91,07	Internal	-0,62
2018	91,56	Eksternal	0,49
2019	90,78	Internal	-0,78

Data diolah (2020)

Tabel 1 menggambarkan bahwa hasil penilaian audit SMK3 di Perusahaan PLTGU POMU Priuk untuk tahun 2015 sebesar 92,00%, tahun 2016 sebesar 91,69%, tahun 2017 sebesar 91,07%, tahun 2018 sebesar 91,562%, tahun 2019 sebesar 90,78%, sehingga kinerja SMK3 dari tahun 2015-2019 cenderung fluktuatif, jika diaudit oleh internal dan atau eksternal. Hal tersebut diduga disebabkan oleh berbagai faktor seperti dukungan manajemen, partisipasi pekerja, dan salah satunya adalah kompetensi ahli K3 dan atau kinerja. Penelitian Ardi dan Hariyono [3] dan Kartikasari dan Sukwika [4] menyatakan bahwa keberadaan peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya mencegah penyakit akibat kerja, dan kecelakaan kerja mendorong karyawan mentaati dan mematuhi pentingnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kompetensi ahli K3 terhadap kinerja SMK3 pada perusahaan PLTGU POMU Priuk.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survei, pengumpulan data menggunakan hasil jawaban kuesioner dari responden sampel. Populasi yang digunakan adalah para pekerja di Perusahaan PLTGU POMU Priuk. Data pekerja di perusahaan PLTGU POMU Priuk ditunjukkan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Data Pegawai (Tenaga Kerja) Perusahaan PLTGU POMU Priuk

No	Bagian	Jumlah	Responden Orang	%
1	Karyawan O & M	328	65	48,2
2	Support	50	10	7,4
3	Tenaga bantu	241	48	35,56
4	Keamanan	68	12	8,5
		687	135	100%

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih dari suatu populasi dengan menggunakan kriteria atau pertimbangan tertentu [5]. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 135 orang pegawai yang bekerja di Perusahaan PLTGU POMU Priuk di Jl RE Martadinata Jakarta Utara. Data yang dihimpun meliputi persepsi (pandangan) terhadap Ahli K3 mengenai kompetensi (sikap, pengetahuan, kemampuan) terhadap kinerja SMK3 dalam bentuk pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuisisioner diketahui sebaran data dari perolehan variabel sikap terlihat pada daftar distribusi frekuensi jawaban dalam distribusi frekuensi skor di **Tabel 3**. Pada tabel terlihat hasil skor dari 6 pernyataan diperoleh rata-rata sebesar $4537/135/6 = 4,37$ sehingga termasuk dalam kisaran nilai rata-rata 4,21- 5,00. Ini berarti bahwa sikap yang sudah dijalankan oleh Ahli K3 di Perusahaan PLTGU POMU Priuk sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang mayoritas menjawab “sangat setuju”. Dengan demikian dapat menjelaskan bahwa sikap yang dimiliki oleh Ahli K3 menurut 135 responden pegawai yang bekerja di Perusahaan PLTGU POMU Priuk sudah sangat baik. Sehingga dengan kompetensi yang sudah sangat baik tersebut dapat juga

meningkatkan kinerja SMK3 di Perusahaan PLTGU POMU Priuk.

Hasil data variabel pengetahuan yang diperoleh melalui kuesioner disajikan pada **Tabel 4**. Pada table tersebut terlihat hasil skor dari 13 pernyataan diperoleh rata-rata sebesar $7444/135/13 = 4,24$ sehingga termasuk dalam kisaran nilai rata-rata 4,21-5,00. Ini berarti bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh Ahli K3 yang sangat baik. Hal tersebut terlihat dari tanggapan responden yang mayoritas menjawab “sangat setuju”, dengan demikian bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh Ahli K3 menurut 135 responden pegawai yang bekerja di Perusahaan PLTGU POMU Priuk sudah sangat baik. Yang berarti bahwa pengetahuan yang dimiliki Ahli K3 mampu membuktikan kompetensinya berfungsi dengan sangat baik, sehingga dengan kompetensi yang sudah sangat baik dalam rangka meningkatkan kinerja SMK3 di Perusahaan PLTGU POMU Priuk.

Sebaran data variabel kemampuan terlihat pada daftar distribusi frekuensi jawaban responden pada **Tabel 5**. Skor dari 13 pernyataan diperoleh rata-rata sebesar $7400/135/13 = 4,22$ sehingga termasuk dalam kisaran nilai rata-rata 4,21- 5,00. Ini

berarti bahwa kemampuan yang dimiliki oleh Ahli K3 yang sangat baik. Ini tampak dari tanggapan responden yang mayoritas menjawab “sangat setuju”. Ini menjelaskan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh Ahli K3 menurut 135 responden pegawai yang bekerja di perusahaan PLTGU POMU Priuk sangat baik.

Artinya, kemampuan yang dimiliki Ahli K3 membuktikan bahwa kompetensi Ahli K3 berfungsi baik dalam rangka meningkatkan kinerja SMK3. Sebaran data variabel kinerja SMK3 sesuai distribusi frekuensi jawaban responden disajikan pada **Tabel 6**. Hasil skor dari 13 pernyataan diperoleh rata-rata sebesar $7318/135/13 = 4,17$ atau masuk dalam kisaran nilai 3,41-4,20. Kinerja SMK3 yang dimiliki oleh Ahli K3 tergolong baik. Ini didasarkan tanggapan “setuju” dari mayoritas responden. Artinya, kinerja SMK3 berfungsi dengan baik yang dibuktikan oleh kepemilikan kompetensi Ahli K3. Ini membuktikan bahwa kinerja SMK3 di perusahaan PLTGU POMU Priuk dipengaruhi oleh kompetensi Ahli K3 dalam hal ini adalah (sikap, pengetahuan dan kemampuan).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada variabel Sikap

Sikap	Sikap					Total
	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
S1		2	10	74	49	135
S2		1	4	64	66	135
S3		2	7	72	54	135
S4		4	6	66	59	135
S5		2	2	65	66	135
S6		2	2	71	60	135
Frekuensi Skor Indo 1 (f1)	0	13	31	412	354	810
Jumlah Skor (f1 x skor)	0	26	93	1648	1770	3537
Jumlah Skor Ideal (f1 x 5)	0	65	155	2060	1770	4050
Persentase Skor Ind.1	0,00%	1,60%	3,83%	50,86%	43,70%	100,00%
Jumlah skor/ Jumlah sampel/6 pernyataan						4,37

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengetahuan

Pengetahuan	Pengetahuan					Total
	STS	TS	N	Skor		
				S	SS	
1	2	3	4	5		
P1	-	-	4	86	45	135
P2	-	-	12	75	48	135
P3	-	-	3	72	60	135
P4	-	-	5	79	51	135
P5	-	1	7	89	38	135
P6	-	1	8	90	36	135
P7	-	-	11	82	42	135
P8	-	1	15	85	34	135
P9	-	-	10	84	41	135
P10	-	-	15	86	34	135
P11	-	-	5	87	43	135
P12	-	-	10	86	39	135
P13	-	-	9	93	33	135
Frekuensi Skor Indo 1 (f1)	0	3	114	1094	544	1755
Jumlah Skor (f1 x skor)	0	6	342	4376	2720	7444
Jumlah Skor Ideal (f1 x 5)	0	15	570	5470	2720	8775
Persentase Skor Ind.1	0,00%	0,17%	6,50%	62,34%	31,00%	100,00%
Jumlah skor/ Jumlah sampel/13 pernyataan						4,24

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan

Kemampuan	Kemampuan					Total
	STS	TS	N	Skor		
				S	SS	
1	2	3	4	5		
K1	-	1	13	88	33	135
K2	-	2	11	81	41	135
K3	-	-	4	95	36	135
K4	-	-	4	83	48	135
K5	-	-	10	83	42	135
K6	-	1	8	87	39	135
K7	-	2	8	84	41	135
K8	-	2	9	81	43	135
K9	-	1	15	84	35	135
K10	-	-	8	91	36	135
K11	-	-	14	81	40	135
K12	-	-	10	87	38	135
K13	-	1	4	84	46	135
Frekuensi Skor Indo 1 (f1)	0	10	118	1109	518	1755
Jumlah Skor (f1 x skor)	0	20	354	4436	2590	7400
Jumlah Skor Ideal (f1 x 5)	0	50	590	5545	2590	8775
Persentase Skor Ind.1	0,00%	0,57%	6,72%	63,19%	29,52%	100,00%
Jumlah skor/ Jumlah sampel/13 pernyataan						4,22

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja SMK3

Kinerja SMK3	Kinerja SMK3					Total
	STS	TS	N	Skor		
				S	SS	
1	2	3	4	5		
KS1	-	1	10	96	28	135
KS2	-	-	5	95	35	135
KS3	-	-	5	99	31	135
KS4	-	-	9	90	36	135
KS5	2	3	11	87	32	135
KS6	3	2	18	72	40	135
KS7	-	-	13	79	43	135
KS8	-	-	12	86	37	135
KS9	-	-	5	92	38	135
KS10	-	-	4	103	28	135
KS11	-	-	9	93	33	135
KS12	-	-	9	90	36	135
KS13	-	1	10	94	30	135
Frekuensi Skor Indo 1 (f1)	5	7	120	1176	447	1755
Jumlah Skor (f1 x skor)	5	14	360	4704	2235	7318
Jumlah Skor Ideal (f1 x 5)	25	35	600	5880	2235	8775
Persentase Skor Ind.1	0,28%	0,40%	6,84%	67,01%	25,47%	100,00%
Jumlah skor/ Jumlah sampel/13 pernyataan						4,17

Sumber: Data diolah (2020)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diketahui *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,097, atau lebih besar dari 0,05 artinya data terdistribusi normal, sehingga datanya dapat dilanjutkan pada uji multikolinearitas. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa *tolerance* variabel sikap sebesar 0,448 dan VIF 2,233, *tolerance* variabel pengetahuan sebesar 0,231 dan VIF 4,330, dan *tolerance* variabel kemampuan sebesar 0,240 dan VIF 4,164. Perolehan angka *tolerance* lebih besar dari pada 0,10 (nilai VIF < dari 10), maka data yang dipakai pada penelitian ini tidak terjadi penyimpangan data.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain [6]. Berdasarkan **Gambar 1**, tidak tampak adanya pola yang jelas pada titik-titik yang menyebar dibawah atau diatas angka 0 di sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedas-tisitas.

Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda seperti pada **Tabel 7** bahwa regresi berganda mempunyai garis persamaan $\hat{Y} = 12,383 - 0,094X_1 + 0,276X_2 + 0,519X_3$. Artinya : a (konstanta) = 12,383 menyatakan bahwa jika sikap, pengetahuan dan kemampuan bernilai 0, maka kinerja SMK3 bernilai 12,383. b1 (koefisien regresi) = -0,094 menyatakan bahwa jika sikap bernilai 1, maka akan menurunkan kinerja SMK3 sebesar 0,0942. Artinya, variabel sikap tidak akan mampu meningkatkan kinerja SMK3, dikarenakan nilai dari sikap negatif, sehingga sikap berpotensi menurunkan kinerja SMK3. b2 (koefisien regresi) = 0,276 menyatakan bahwa jika pengetahuan

bernilai 1, maka akan meningkatkan kinerja SMK3 sebesar 0,276. Artinya, variabel pengetahuan mampu meningkatkan kinerja SMK3, dikarenakan dari hasil perolehan pengetahuan positif. b_3 (koefisien regresi) = 0,519 menyatakan bahwa jika kemampuan bernilai 1, maka akan meningkatkan kinerja SMK3 sebesar 0,519. Artinya pada penelitian ini variabel kemampuan mampu menunjukkan peningkatan kinerja SMK3, dikarenakan dari hasil perolehan kemampuan positif.

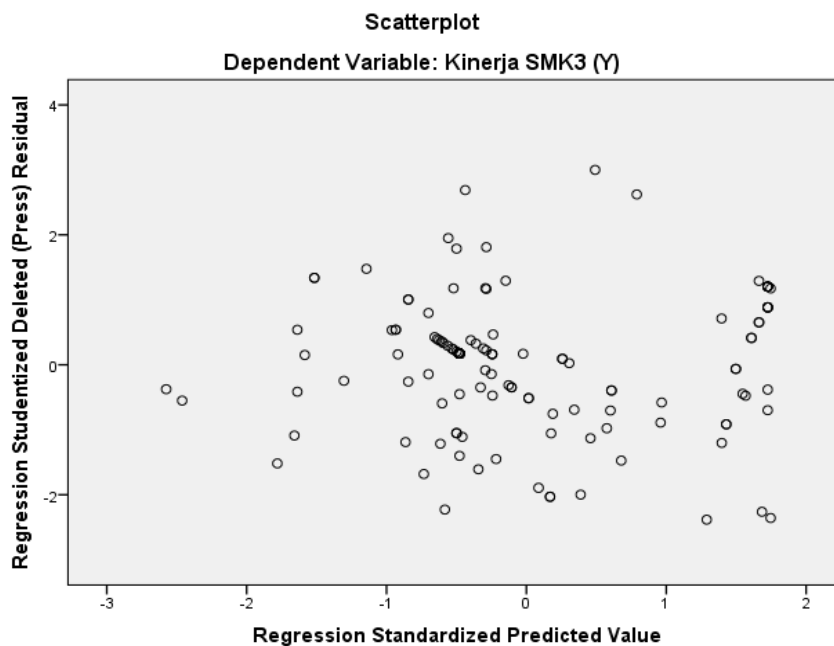
Uji koefisien determinasi berganda diketahui bahwa bahwa kontribusi sikap, pengetahuan dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja SMK3 sebesar 66,2%, sehingga 66,2% sudah cukup besar dalam mempengaruhi kinerja SMK3, dikarenakan pada umumnya masih banyak variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, faktor personal, faktor eksternal, kompensasi dan lainnya.

Koefisien Determinsi Berganda

Tabel 7. Regresi Berganda

No	Variabel	B	Sig	Persamaan pengaruh (Positif atau Negatif)	Keterangan
1	Kinerja SMK3 (Konstanta)	12,383	0,000	Kinerja (konstanta) memiliki nilai sebesar 12,383	
2	Sikap	-0,094	0,492	Sikap memiliki nilai persamaan pengaruh sebesar -0,094 (negatif)	Pengaruh Negatif
3	Pengetahuan	0,276	0,006	Pengetahuan memiliki nilai persamaan pengaruh sebesar 0,276 (positif)	Pengaruh Positif
4	Kemampuan	0,519	0,000	Kemampuan memiliki nilai persamaan pengaruh sebesar 0,519 (positif)	Pengaruh Positif

Sumber: Data diolah (2020)



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji hipotesis parsial (uji-t)

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis nilainya sig sebesar 0,492, dengan ketentuan perolehan $\alpha = 0,05$, maka nilai 0,492 lebih besar 0,05 jadi hipotesis ditolak dengan arti secara parsial variabel sikap tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja SMK3 pada perusahaan PLTGU POMU Priuk. Dengan kata lain, secara parsial bahwa sikap yang dijalankan oleh Ahli K3 tidak terbukti mampu mempengaruhi kinerja SMK3. Hal ini dikarenakan sikap kerja seorang Ahli K3 menurut persepsi para pekerja di perusahaan PLTGU POMU Priuk tidak mempengaruhi hasil secara langsung karena Ahli K3 tersebut tidak langsung mengerjakannya, sehingga tidak terbukti bahwa sikap dapat meningkatkan kinerja SMK3.

Nilai sig sebesar 0,006, artinya secara parsial pengetahuan mempengaruhi kinerja SMK3 di Perusahaan PLTGU POMU Priuk. Selanjutnya perolehan nilai sig sebesar 0,000, adapun ketentuan perolehan $\alpha = 0,05$ artinya nilai 0,006 lebih kecil 0,05, hingga hipotesis diterima. Berarti bahwa secara parsial variabel kemampuan mempengaruhi kinerja SMK3 pada Perusahaan PLTGU POMU Priuk.

Uji hipotesis berganda (Uji-F)

Perolehan hipotesis nilai sig sebesar 0,000 menyatakan bahwa sikap, pengetahuan dan kemampuan dapat meningkatkan kinerja SMK3 pada perusahaan PLTGU POMU Priuk. Dengan kata lain, secara berganda bahwa kinerja SMK3 terbukti dapat dipengaruhi sikap, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki Ahli K3. Artinya, sikap perlu didukung pula oleh pengetahuan dan kemampuan untuk seorang Ahli K3, maka kompetensi yang diharapkan dapat terwujud dan dengan kompetensi yang lengkap yang terdiri dari sikap, pengetahuan dan kemampuan perlu

diimplementasikan secara bersamaan sehingga kinerja setiap pekerja meningkat.

Pembahasan

Sikap pada Kinerja SMK3

Hasil hipotesis diperoleh nilai sig sebesar 0,492, artinya nilai 0,492 lebih besar 0,05, Berarti bahwa secara individu bahwa sikap yang dimiliki Ahli K3 belum mampu meningkatkan kinerja SMK3. Hal ini dikarenakan kompetensi pada sikap Ahli K3 dihasilkan melalui persepsi para pekerja di perusahaan PLTGU POMU Priuk, sehingga tidak terbukti bahwa sikap dapat meningkatkan kinerja SMK3.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian lainnya yaitu kajian yang dilakukan oleh Astuti dan Nurtjahjanti [7] disebutkan bahwa sikap dapat meningkatkan keselamatan kerja pada perusahaan PLN, dari perspektif lain dinyatakan oleh Manurung dan Sukwika [8] bahwa sikap pun dapat menekan kejadian tingkat kecelakaan.

Pengetahuan pada Kinerja SMK3

Pengujian hipotesis diperoleh angka sig nya 0,000, secara parsial pengetahuan berpengaruh meningkatkan kinerja SMK3. Dengan kata lain, jika pengetahuan yang dimiliki oleh Ahli K3 baik, maka kinerja SMK3 semakin meningkat. Artinya, secara individu pengetahuan yang dimiliki oleh Ahli K3 mampu meningkatkan kinerja SMK3. Untuk seorang Ahli K3 ilmu pengetahuan harus lebih baik, karena fungsi dan tugas seorang Ahli K3 sebagai supervisi dan pengawasan pekerjaan dalam mencapai Kinerja SMK3.

Kondisi di atas sejalan dengan penelitian Hartono dan Sutopo [9] bahwa pengetahuan meningkatkan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan aktivitas kinerja. Selanjutnya penelitian lainnya Rahayu [10] bahwa pengetahuan memiliki hubungan

dengan penerapan manajemen budaya keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan menurut Purba dan Sukwika [11] bahwa pengetahuan K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kemampuan pada Kinerja SMK3

Pengujian hipotesis diperoleh angka sig sebesar 0,000, yang berarti secara individu variabel kemampuan signifikan berpengaruh terhadap kinerja SMK3. Indikasinya, jika kemampuan yang dimiliki oleh Ahli K3 baik, maka kinerja SMK3 semakin baik pula. Artinya, secara individu kemampuan yang dimiliki Ahli K3 bisa menunjukkan performa kinerja SMK3 yang baik. Adanya tuntutan bahwa kemampuan Ahli K3 harus lebih baik karena fungsi dan tugas seorang Ahli K3 itu sebagai supervisi dan pengawasan pekerjaan dalam mencapai Kinerja SMK3.

Hal ini sejalan dengan penelitian Soetrisno dan Gilang [12] bahwa kompetensi meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. Kemudian dipertegas oleh Putra, et al. [13] bahwa kemampuan kerja mampu dapat meningkatkan kinerja pegawai di kota Semarang, dan situasi serupa ditemukan juga oleh Agustina dan Sukwika [14] terkait kapasitas pegawai dengan kinerja pegawai pada direktorat sumber daya kemedikbud.

Sikap, Pengetahuan dan Kemampuan pada Kinerja SMK3

Pengujian hipotesis diperoleh angka sig-nya 0,000, bahwa sikap, pengetahuan serta kemampuan signifikan berpengaruh terhadap kinerja SMK3, diterima. Dengan kata lain, bahwa kinerja SMK3 terbukti dapat dipengaruhi sikap, pengetahuan dan kemampuan. Berarti secara simultan/berganda bahwa sikap dan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki Ahli K3 mampu meningkatkan kinerja SMK3. Hal

tersebut dikarenakan kompetensi yang baik yaitu kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan kemampuan serta sikap kerja yang cukup, karena fungsi dan tugas seorang Ahli K3 itu adalah sebagai supervisi dan pengawasan pekerjaan dalam mencapai Kinerja SMK3, sehingga dalam menjalankan aktivitasnya harus memiliki kompetensi yang memadai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sutrisno [15] dan Purba dan Sukwika [11] bahwa baiknya kompetensi para pekerja dapat meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja. Begitu juga penelitian Bayram [16] menyimpulkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja keselamatan, pada perusahaan manufaktur. Sementara Manurung dan Sukwika [8] menekankan perlunya komitmen dan sikap dalam menekan kejadian kecelakaan di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Secara parsial, variabel sikap tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMK3, artinya sikap yang dijalankan oleh Ahli K3 tidak terbukti mampu mempengaruhi kinerja SMK3. Adapun variabel pengetahuan dan kemampuan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMK3, artinya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh Ahli K3 baik, maka kinerja SMK3 semakin baik. Secara simultan variabel sikap, pengetahuan dan kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kinerja SMK3, yang berarti secara simultan kinerja SMK3 terbukti dapat dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan kemampuan ahli K3.

Implikasi manajerial yaitu perlu adanya sikap yang baik yang disertai pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pada lingkungan perusahaan perlu peningkatan kompetensi yang didasarkan pada kinerja.

Perbaikan terhadap sikap atau perilaku dapat dilakukan dengan pengawasan dalam melaksanakan SMK3. Pemberian pemahaman tentang pentingnya pengetahuan dapat ditempuh melalui

pelatihan *on job training* atau praktek kerja lapangan, sedangkan untuk sikap melalui praktik kedisiplin dan kepatuhan agar lebih baik kinerja di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Engineering (IJSE)*, vol. 5, no. 1, pp. 19-28, 2019.
- [1] T. K. Noviasuti, E. Ekawati, and B. Kurniawan, "Analisis upaya penerapan manajemen K3 dalam mencegah kecelakaan kerja di proyek pembangunan fasilitas penunjang bandara oleh PT. x (studi kasus di proyek pembangunan bandara di Jawa Tengah)," *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, vol. 6, no. 5, pp. 648-653, 2018.
- [2] O. E. Lumempow, A. K. Dundu, and T. T. Arsjad, "Study penerapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) bidang K3 (Studi kasus: Pembangunan gedung laboratorium fakultas teknik unsrat)," *Jurnal Sipil Statik*, vol. 6, no. 12, pp. 1085-1094, 2018.
- [3] S. Z. Ardi, and W. Hariyono, "Analisa penerapan budaya perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit," *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, vol. 12, no. 1, pp. 15-20, 2018.
- [4] S. E. Kartikasari, and T. Sukwika, "Disiplin K3 melalui pemakaian alat pelindung diri (APD) di laboratorium kimia PT Sucofindo," *VISIKES: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. 20, no. 1, pp. 41-50, 2021.
- [5] I. Imron, "Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. meubele berkah Tangerang," *Indonesian Journal on Software*
- [6] I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23 (VIII)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [7] I. M. Astuti, and H. Nurtjahjanti, "Hubungan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. PLN (PERSERO) area pelaksana pemeliharaan Semarang," *Empati*, vol. 6, no. 4, pp. 439-443, 2018.
- [8] L. A. Manurung, and T. Sukwika, "Penerapan kartu stop program sebagai faktor penekan kejadian kecelakaan kerja," *Journal of Applied Management Research*, vol. 1, no. 1, pp. 1-10, 2021.
- [9] A. Hartono, and S. Sutopo, "Pengaruh pengetahuan, sikap dan kondisi lingkungan kerja terhadap persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja," *Jurnal Dinamika Vokasional Teknik Mesin*, vol. 3, no. 2, pp. 76-81, 2018.
- [10] E. P. Rahayu, "Hubungan antara pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan dengan penerapan manajemen budaya keselamatan dan kesehatan kerja," *Jurnal Kesehatan Komunitas*, vol. 2, no. 6, pp. 289-293, 2015.
- [11] S. U. Purba, and T. Sukwika, "Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

- produktivitas kerja pada divisi proyek,” *Journal of Applied Management Research*, vol. 1, no. 1, pp. 67-77, 2021.
- [12] A. P. Soetrisno, and A. Gilang, “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung),” 8, vol. 1, no. 61-76, 2018.
- [13] D. C. Putra, M. Mustam, and T. Yuniningsih, “Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang,” *Journal of Public Policy and Management Review*, vol. 2, no. 4, pp. 194-203, 2013.
- [14] S. S. Agustina, and T. Sukwika, “Analisis kinerja pegawai pada direktorat sumber daya, ditjen dikti kemendikbud,” *Journal of Applied Management Research*, vol. 1, no. 1, pp. 34-44, 2021.
- [15] A. Sutrisno, “Analisis efektifitas implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi (Studi kasus: Proyek pabrik tekstil pt indorama jatiluhur Purwakarta),” *Jurnal Techno Sosio Ekonomika*, vol. Edisi Khusus, no. 01, pp. 80-96, 2019.
- [16] M. Bayram, “Safety training and competence, employee participation and involvement, employee satisfaction, and safety performance: An empirical study on occupational health and safety management system implementing manufacturing firms,” *Alphanumeric Journal*, vol. 7, no. 2, pp. 301-318, 2019.