

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah (Sucipto, 2014).
- 2) Kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan.
- 3) Keselamatan kerja menurut Suma'mur dalam (Sucipto, 2014), keselamatan merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dikemukakan oleh (Triwibowo & Puspandani, 2013) yaitu :

- 1) Memelihara lingkungan kerja yang sehat
- 2) Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan

akibat pekerjaan sewaktu bekerja

- 3) Mencegah dan mengobati keracunan
- 4) Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan
- 5) Merehabilitasi pekerja yang cidera akibat pekerjaan

c. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara ekonomi

(Husen, 2011) :

- 1) Menghemat biaya yang tak terduga
- 2) Meningkatkan moral dan produktivitas kerja.
- 3) Mengurangi risiko dan menghemat biaya asuransi karena premiumnya lebih rendah akibat sejarah kecelakaan perusahaan yang rendah.
- 4) Reputasi yang baik bagi perusahaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan permintaan pasar terhadap perusahaan.
- 5) Tingkat efisiensi dan efektif kerja bagi perusahaan menjadi lebih tinggi dengan menekan risiko kecelakaan yang akan terjadi.
- 6) Upaya pengawasan terhadap *Man, Material, Machines, Methods* (4 M) dan *Environment* yaitu manusia, material, mesin, metode kerja dan lingkungan yang dapat memberikan lingkungan kerja aman dan nyaman sehingga tidak terjadi kecelakaan (Ervianto, 2005).

d. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Sucipto, 2014).

1) Fungsi dari Kesehatan kerja :

- a) Identifikasi dan Melakukan Penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- b) Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
- c) Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d) Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
- e) Terlibat dalam proses rehabilitasi.
- f) Mengolah P3K dan tindakan darurat.

2) Fungsi dari Keselamatan kerja :

- a) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
- b) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
- c) Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- d) Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

3) Peran Kesehatan dan Keselamatan dalam ilmu K3

Peran Kesehatan dan Keselamatan dalam ilmu Kesehatan kerja berkontribusi dalam upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan upaya promosi kesehatan, pemantauan dan surveilan kesehatan serta upaya peningkatan daya tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara peran keselamatan adalah menciptakan sistem kerja yang aman atau yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan *loss*.

2. Proyek Konstruksi

a. Pengertian Proyek Konstruksi

Proyek adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan waktu dan sumber daya terbatas untuk mencapai hasil akhir yang ditentukan. Sedangkan konstruksi didefinisikan sebagai tatanan/susunan dari elemen-elemen suatu bangunan yang kedudukan setiap bagian-bagiannya sesuai dengan fungsinya.

Perusahaan konstruksi dikenal sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan, tower, jembatan, dermaga, dan sebagainya. Menurut (Dipohusodo, 1996) merupakan upaya pembangunan yang tidak hanya ditekankan pada pelaksanaan pembangunan fisiknya saja, tetapi juga mencakup arti sistem pembangunan secara utuh dan lengkap sehingga dapat

dioperasikan sesuai dengan tujuannya. Jenis-jenis perusahaan

konstruksi terdiri dari beberapa perusahaan antara lain :

- 1) Perumahan untuk tempat tinggal
- 2) Gedung perkantoran berlantai banyak
- 3) Bangunan industri
- 4) Jembatan
- 5) Jalan
- 6) Dermaga
- 7) Kilang minyak dan sebagainya

b. Konstruksi Bangunan

Konstruksi Bangunan Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Konstruksi Bangunan

- 1) Perancah
- 2) Tangga
- 3) Alat Angkat Angkut
- 4) Peralatan Konstruksi Bangunan
- 5) Penggalian
- 6) Pemancangan
- 7) Beton

c. Tenaga Kerja

Tenaga kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Hak dan Kewajiban Pekerja

- a) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- c) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- d) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- e) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- f) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- g) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- h) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat.
- i) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- j) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- k) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

3. Potensi Bahaya

a. Pengertian Potensi Bahaya

Menurut (Tarwaka, 2014) potensi bahaya adalah suatu yang berpotensi menyebabkan terjadinya kerugian, kerusakan, cedera, sakit, kecelakaan atau bahkan dapat menyebabkan kematian yang

berhubungan dengan proses dan sistem kerja. Setiap proses produksi, peralatan atau mesin dan tempat kerja yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk selalu mengandung potensi bahaya tertentu, yang apabila tidak mendapatkan perhatian secara khusus dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Bahaya adalah segala sesuatu termasuk situasi atau tindakan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan atau cedera pada manusia, kerusakan atau gangguan lainnya. Karena adanya bahaya maka diperlukan upaya pengendalian agar tidak menimbulkan akibat yang merugikan (Ramli, 2010).

b. Jenis-Jenis Bahaya:

Jenis-jenis bahaya menurut (Ramli, 2010) ada 5 jenis yaitu:

1) Bahaya Mekanis

Bahaya mekanis bersumber dari peralatan mekanis atau benda bergerak dengan gaya mekanik baik yang digerakkan secara manual maupun dengan penggerak. Misalnya mesin gerinda, bubut, potong, press, tempa dan lain-lain.

2) Bahaya Listrik

Sumber bahaya yang berasal dari energi listrik. Energi listrik dapat mengakibatkan berbagai bahaya seperti kebakaran, sengatan listrik dan hubungan arus pendek listrik. Banyak ditemukan bahaya listrik baik jaringan

listrik maupun peralatan kerja atau mesin yang menggunakan energi listrik.

3) Bahaya Kimiawi

Bahan kimiawi mengandung berbagai potensi bahaya sesuai dengan sifat dan kandungannya.

4) Bahaya Fisik

Bahaya yang berasal dari faktor fisik diantaranya adalah kebisingan, pencahayaan, getaran, radiasi, ventilasi dan lain-lain.

c. Pengendalian Faktor Bahaya

Sumber pencemaran dan faktor bahaya di tempat kerja sangat ditentukan oleh proses produksi yang ada, teknik/metode yang dipakai, produk yang dihasilkan dan peralatan yang digunakan. Dengan mengukur tingkat risiko bahaya yang akan terjadi, maka dapat diperkirakan pengendalian yang mungkin dapat mengurangi risiko bahaya kecelakaan (Sucipto, 2014).

Pengendalian tersebut dapat dilakukan dengan (Ramli, 2010) :

- 1) Eliminasi adalah teknik pengendalian dengan menghilangkan sumber bahaya, misalnya lubang di jalan ditutup.
- 2) Substitusi adalah teknik pengendalian bahaya dengan mengganti alat, bahan, sistem atau prosedur yang berbahaya dengan yang lebih aman atau lebih rendah bahayanya.

3) Pengendalian Teknis

Sumber bahaya biasanya berasal dari peralatan atau sarana teknis yang ada di lingkungan kerja, karena itu pengendalian bahaya dapat dilakukan melalui perbaikan pada desain penambahan peralatan dan pemasangan peralatan pengamanan.

4) Pengendalian Administrasi

Pengendalian bahaya juga dapat dilakukan secara administratif seperti prosedur kerja yang lebih aman, pemeriksaan kesehatan secara berkala, penyediaan alat pelindung diri, pengaturan *shift* kerja.

5) Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri (APD) merupakan pilihan terakhir atau *last resort* dalam pencegahan kecelakaan.

4. Perilaku

Dari aspek biologis perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2012). Faktor yang mempengaruhi perilaku khususnya yang berkaitan dengan kesehatan dengan dengan teori Green (1980) menjelaskan bahwa kesehatan masyarakat dipengaruhi oleh faktor perilaku bukan pelakunya. Faktor perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor pokok yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin, dan faktor penguat. Setiap individu akan memiliki sikap yang positif

mengarah pada penampilan perilaku tersebut. Kebalikannya juga dapat terjadi jika perilaku tersebut negatif.

Perilaku mencakup 3 domain yaitu :

- a. Pengetahuan kesehatan mencakup apa yang diketahui oleh seseorang terhadap cara-cara memelihara kesehatan.
- b. Sikap terhadap kesehatan adalah pendapat atau penilaian orang terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan kesehatan.
- c. Praktik kesehatan atau tindakan untuk hidup sehat adalah semua kegiatan atau aktivitas orang dalam rangka memelihara kesehatan.

5. Pendidikan dan Pelatihan

- a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan
 - 1) Menurut (Notoatmodjo, 2009), pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai, lazim disebut Pusklat (pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, diklat

bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

- 2) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal ini penting karena dapat digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya (Sastrohadiwiryono, 2005).
- 3) Pelatihan kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Simamora dalam (Sastrohadiwiryono, 2005), tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi :

1) Peningkatan keahlian kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan dibawah standar. Adanya pendidikan dan pelatihan, para pegawai dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

2) Pengurangan keterlambatan, kemangkiran, serta perpindahan

Berbagai alasan seringkali muncul dari pegawai atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal. Hal ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja atau dalam bertindak sesuai dengan tugasnya, sering mangkir, maupun keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain.

- 3) Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

Timbulnya kecelakaan dalam bekerja biasanya akibat atas kelalaian pegawai atau perusahaan. Adanya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah mengurangi timbulnya kecelakaan bekerja, kerusakan dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

- 4) Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat profitabilitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para pegawai. Apabila pegawai memiliki gairah dan semangat bekerja rendah, tentu produktivitas kerjanya akan rendah ataupun merosot. Sebaliknya, bila pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan kerja tinggi maka produktivitas kerjanya akan tinggi pula.

5) Peningkatan kecakapan kerja

Sebenarnya banyak cara mengembangkan kecakapan kerja, salah satunya dengan metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah dengan melalui pendidikan dan pelatihan agar para pegawai dapat mengenal teknologi dan komputerisasi secara praktis saja yang memungkinkan pembahasan terhadap segala kesulitan yang pernah mereka temukan dan yang akan dihadapi pada saat bekerja.

6) Peningkatan rasa tanggung jawab

Masing-masing pegawai sebenarnya memiliki rasa tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda bergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Tanggung jawab dalam arti kewajiban seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab para pegawai dapat meningkat, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

c. Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2005) pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

- 1) Pendidikan umum adalah pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
 - 2) Pendidikan kejuruan adalah pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.
 - 3) Pelatihan keahlian adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.
 - 4) Pelatihan kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.
- d. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Notoatmodjo, 2009) pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu

memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu, karyawan atau staf baru perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

- 2) Adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi ataupun instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang menempati jabatan tersebut terkadang tidak ada. Demikian, maka diperlukan penambahan maupun peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- 3) Promosi dalam suatu organisasi maupun instansi adalah suatu keharusan apabila seseorang tersebut mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu ganjaran (*reward*) dan perangsang (*insentive*). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itu maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.

- 4) Didalam masa pembangunan ini organisasi- organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

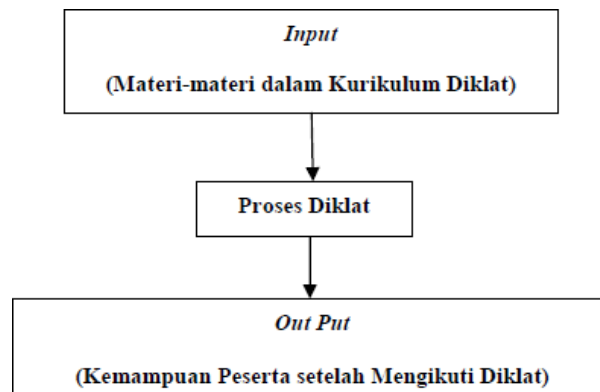
Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

e. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat secara konkret. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat

(Notoatmodjo, 2009). Jika dilihat dari pendekatan sistem, proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari:



Gambar 1. Proses pendidikan dan pelatihan

Sumber : (Notoatmodjo, 2009)

Keterangan:

- 1) *Input* yaitu materi-materi atau metode belajar yang akan diberikan pada saat proses pendidikan dan pelatihan kepada peserta.
- 2) *Out Put* yaitu perubahan perilaku atau kemampuan peserta setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Penyelenggara pelatihan menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- 1) Tersedianya tenaga kepelatihan
- 2) Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan
- 3) Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja
- 4) Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

f. Metode Pendidikan

Metode pendidikan dibagi menjadi 3 yaitu :

1) Metode pendidikan individual

Dalam pendidikan kesehatan, metode pendidikan yang bersifat individual ini digunakan untuk membina perilaku baru atau membina seseorang yang mulai tertarik kepada suatu perubahan perilaku atau *inovasi*. Dasar digunakannya pendekatan ini karena setiap orang mempunyai masalah atau alasan berbeda-beda sehubungan dengan penerimaan atau perilaku baru tersebut. Agar petugas kesehatan mengetahui dengan tepat serta dapat membantunya maka perlu menggunakan metode (cara) ini. Bentuk pendekatan ini, antara lain: bimbingan dan penyuluhan (*guidance and counseling*), wawancara (*interview*).

2) Metode pendidikan kelompok

Harus diingat besarnya kelompok sasaran serta

tingkat pendidikan formal dari sasaran. Untuk kelompok yang besar, metodenya akan lain dengan kelompok kecil. Efektivitas suatu metode akan tergantung pula pada besarnya sasaran pendidikan. Metode pendidikan kelompok dibagi menjadi:

a) Kelompok besar

Kelompok besar adalah apabila peserta promosi kesehatan lebih dari 15 orang. Metode yang baik untuk kelompok besar yaitu ceramah dan seminar.

b) Kelompok kecil

Apabila peserta kegiatan kurang dari 15 orang biasanya kita sebut kelompok kecil. Metode-metode yang cocok untuk kelompok kecil ini antara lain : Adapun metode-metode pendidikan yang termasuk pendidikan kelompok melalui seminar, diskusi kelompok, curah pendapat, bola salju, kelompok-kelompok kecil, *role play*, permainan simulasi, dan penyuluhan.

3) Metode Pendidikan massa

Metode pendidikan (pendekatan) massa cocok untuk mengkomunikasikan pesan-pesan kesehatan yang ditujukan kepada masyarakat. Sasaran

pendidikan ini bersifat umum, dalam arti tidak membedakan golongan umur, jenis kelamin, pekerjaan status sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan sebagainya, maka pesan-pesan kesehatan yang akan disampaikan harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat ditangkap oleh massa tersebut. Pendekatan ini biasanya digunakan untuk menggugah *awareness* atau kesadaran masyarakat terhadap suatu inovasi, dan belum begitu diharapkan untuk sampai pada perubahan perilaku. Bila kemudian dapat berpengaruh terhadap perubahan perilaku juga merupakan hal yang wajar. Pada umumnya bentuk pendekatan (cara) massa ini tidak langsung. Biasanya dengan menggunakan atau melalui media massa.

Metode yang cocok untuk pendekatan massa : ceramah umum (*public speaking*), pidato- pidato atau diskusi tentang kesehatan melalui media, simulasi, tulisan- tulidsan di majalah atau koran, *billboard* (Notoatmodjo, 2007).

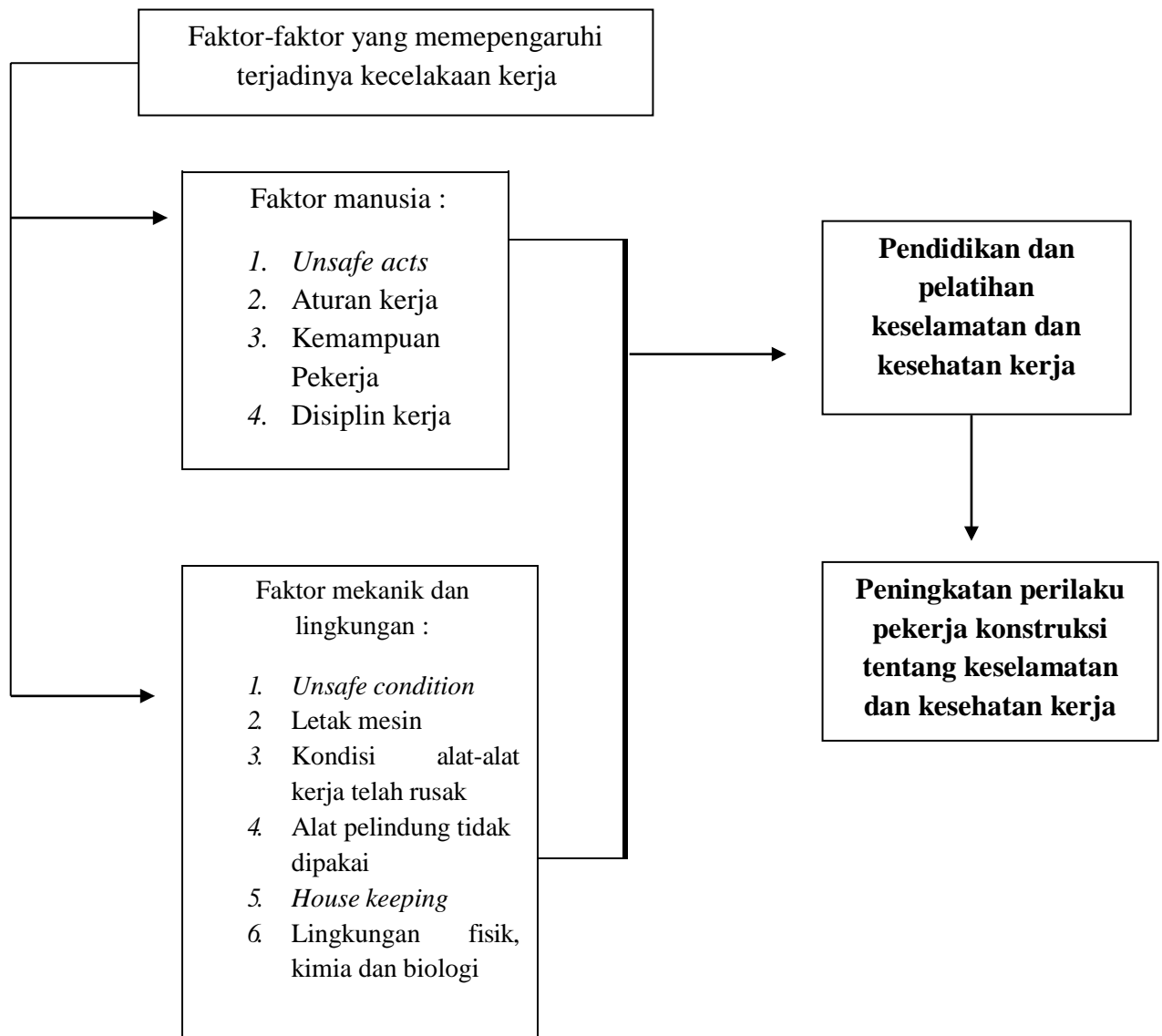
g. Media Pendidikan

Media pendidikan kesehatan adalah semua sarana atau upaya untuk menampilkan pesan atau informasi yang ingin disampaikan oleh komunikator, baik itu melalui media cetak,

elektronik dan media luar ruang, sehingga sasaran dapat meningkatkan pengetahuannya yang diharapkan dapat berubah perilakunya kearah positif terhadap kesehatan (Sastrohadiwiryono, 2005). Media pendidikan kesehatan pada hakikatnya adalah alat bantu pendidikan, alat-alat tersebut merupakan alat untuk memudahkan penyampaian dan penerimaan pesan-pesan kesehatan bagi masyarakat (Fitriani, 2011). Informasi atau pesan dari pendidikan dan pelatihan yang disampaikan menggunakan media atau alat bantu dapat membantu pendidik dalam menyampaikan pesan tersebut agar menarik perhatian sasaran pendidikan (Notoatmodjo, 2003). Berdasarkan fungsinya sebagai penyaluran pesan-pesan kesehatan (media) maka dapat dibagi menjadi 3 yakni :

- 1) Media cetak seperti *booklet*, *leaflet*, *flyer* (selebaran), flipchart (lembar balik, rubrik, poster, foto).
- 2) Media elektronik yaitu televisi, film atau video dan radio.
- 3) Media papan seperti *billboard*. Media papan disini mencakup berbagai pesan yang ditulis pada kain, papan yang ditempel pada kendaraan umum (mobil dan bus).

B. Kerangka Konsep



Ket : Dicetak tebal diteliti

Gambar 2. Kerangka Konsep