

## **Efektifitas Komunikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Mencegah Penularan Covid-19 di PLN UPDL Semarang**

**Tri Sakti Adiwibowo**

PLN UPDL Semarang, PT PLN (Persero) Pusdiklat

t\_sakti\_tri@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*The Covid-19 pandemic has disrupted teaching and learning activities at the PLN Semarang Education and Training Unit (UPDL). Antivirus to overcome the outbreak has not been found and is still in the stage of research by experts. Therefore, to prevent the spread of the Covid-19 outbreak, a health protocol was implemented to carry out New Habit Adaptation (ABK). The problem of building new habits that are expected to become a culture in the UPDL Semarang environment is not easy, it needs effective and intense communication, continuously carried out through various media to all workers as a form of commitment to implementing Occupational Safety and Health (K3). The purpose of this study was to determine the effectiveness of communication in preventing the transmission of Covid-19. The research data were obtained through survey, observation, and interview methods, then evaluated and confirmed with secondary data related to the impact of communication. From this research, it was found that K3 communication in an effort to prevent Covid-19 transmission in the PLN UPDL Semarang environment reached an effectiveness of 78.29%. Things that need to be improved in this communication are the use of brochure / poster communication media*

**Keywords:** Covid-19, Communication, effectiveness, habits

### **ABSTRAK**

*Pandemi Covid-19 telah mengganggu aktifitas belajar mengajar di PLN Unit Pelaksana Pendidikan dan Pelatihan (UPDL) Semarang. Antivirus untuk mengatasi wabah tersebut belum ditemukan dan masih dalam tahap penelitian para ahli. Oleh karena itu untuk mencegah meluasnya wabah Covid-19, diterapkan protokol kesehatan melakukan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB). Permasalahan membangun kebiasaan baru yang diharapkan menjadi budaya di lingkungan UPDL Semarang tidaklah mudah, perlu komunikasi yang efektif dan intens, terus menerus dilakukan melalui berbagai media kepada semua tenaga kerja sebagai bentuk komitmen penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas komunikasi dalam mencegah penularan Covid-19. Data penelitian diperoleh melalui metode survei, observasi, dan wawancara, selanjutnya dievaluasi dan dikonfirmasi dengan data-data sekunder terkait dampak komunikasi. Dari penelitian ini didapatkan bahwa komunikasi K3 dalam upaya pencegahan penularan Covid-19 di lingkungan PLN UPDL Semarang mencapai efektifitas 78,29%. Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam komunikasi ini adalah pemanfaatan media komunikasi brosur/poster*

**Kata kunci:** Covid-19, Komunikasi, efektifitas, kebiasaan

## 1. PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* (*Corona Virus Disease -19*) telah menyebar secara cepat dan mengganggu aktifitas manusia di berbagai sektor kehidupan, baik di bidang ekonomi, sosial, budaya, dan secara tidak langsung juga berimbas kepada sektor-sektor lain. Dampaknya multi efek dan kompleks, tidak hanya menimbulkan krisis ekonomi di beberapa negara tapi juga merenggut nyawa jutaan manusia. Sementara antivirus *Covid-19* untuk menanggulangi wabah ini masih dalam tahap penelitian para ahli dan belum ditemukan antivirus yang efektif mengatasi penyakit ini. Maka upaya yang bisa dilakukan adalah mencegah dan memutus mata rantai penularannya. Hal ini menjadi penting dan mendesak (urgen) untuk segera disosialisasikan secara efektif agar tidak muncul klaster-klaster penyebaran virus baru di tempat-tempat terjadinya interaksi dan pertemuan manusia seperti di lembaga pendidikan Unit Pelaksana Pendidikan dan Pelatihan (UPDL) Semarang. Informasi yang simpang-siur, berita bohong (*hoaks*) dan tidak jelas melalui media masa atau media sosial, menimbulkan disinformasi yang tidak menguntungkan upaya pencegahan pandemi tersebut. Oleh karena itu metode komunikasi yang tepat perlu dipilih dalam melakukan sosialisasi oleh PLN UPDL Semarang. Efektifitas komunikasi yang dilakukan oleh Satuan Tugas Penanggulangan Covid-19 yang dibentuk PLN UPDL Semarang perlu dilakukan kajian untuk mengukur sejauh mana keberhasilan komunikasi sekaligus mendapat umpan balik guna perbaikan.

Sebagai institusi yang sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), maka masalah pencegahan penyakit akibat kerja (PAK) ataupun penyakit akibat hubungan kerja (PAHK) perlu menjadi perhatian yang penting, sama halnya dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja. Beberapa penelitian terkait komunikasi K3 pernah dilakukan sebelumnya sebelumnya, sayangnya lebih banyak terkait upaya-upaya pencegahan kecelakaan kerja. Sedang penelitian yang fokus terhadap efektifitas unsur-unsur komunikasi terhadap pencegahan suatu penyakit berbahaya di tempat kerja belum penulis temukan. Namun demikian kesehatan merupakan unsur K3 yang tidak dapat dipisahkan. Salah satu jurnal penelitian yang dipublikasikan oleh Sudargo tahun 2017 menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap perilaku pencegahan kecelakaan kerja [1]. Menurut penelitian Taufick Max dan kawan-kawan melalui Jurnal Sipil Universitas Trisakti tahun 2014 menyebutkan komunikasi internal di tempat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap sikap pekerja [2]. Hal ini penting menjadi dasar Satuan/Gugus Tugas *Covid-19* dalam menyusun program untuk membangun kebiasaan baru akibat perubahan kondisi dan lingkungan kerja. Komunikasi adalah salah satu faktor yang memiliki hubungan cukup kuat terhadap perilaku tenaga kerja. Oleh karena itu intensitas komunikasi K3 berkorelasi positif terhadap perubahan perilaku pekerja [3].

Sesuai dengan anjuran pemerintah melalui Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) upaya untuk mencegah penyebaran virus ini adalah dengan menggunakan masker, mencuci tangan menggunakan sabun /desinfektan, dan menjaga jarak 1 sampai 2 meter atau lebih dikenal 3M. Hal ini tentu mengubah perilaku sehari-hari menjadi perilaku baru dalam rangka beradaptasi dengan kondisi pandemi agar tetap aman dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi perilaku kerja aman adalah adanya pengetahuan, komunikasi, dan alat pelindung diri [4].

Perilaku adalah hasil dari olah pengetahuan/ informasi yang diperoleh dari nara sumber informasi melalui berbagai media. Pada masa transisi menuju normal yang baru (*new normal*) ini diperlukan edukasi yang massif untuk membangun budaya baru berupa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) berkaitan pola hidup sehat, aman, dan produktif di tempat kerja [5]. Oleh karena itu komunikasi yang efektif sangat mendukung pencapaian perubahan perilaku dalam membentuk adaptasi kebiasaan baru ini agar pekerja tetap dapat bekerja secara produktif, sehat dan aman.

PLN UPDL Semarang sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bawah naungan PT. PLN (Persero) Pusdiklat siap melakukan langkah-langkah promotif, preventif maupun kuratif. Kegiatan promotif dapat mempengaruhi perubahan lingkungan, perubahan sikap dan perilaku, karena pelaksanaannya dapat meningkatkan pengetahuan dan sikap terhadap perilaku keselamatan [6]. Program yang dilakukan adalah sosialisasi penyebaran *Covid-19*, perilaku adaptasi kebiasaan baru yang harus dikembangkan, melakukan pemeriksaan kesehatan melalui tes cepat (*rapid test*) dan tes usap (*SWAB test*) kepada pegawai maupun Tenaga Alih Daya (TAD) di lingkungan PLN UPDL Semarang.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh para karyawan adalah pemahaman akan virus dan penyebaran virus *Covid-19*. Dengan informasi yang benar dan tepat, diharapkan karyawan/pegawai dapat melakukan adaptasi kebiasaan baru dengan menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan.

PLN UPDL Semarang membentuk Satuan Tugas *Covid-19* yang beranggotakan pegawai di lingkungan PLN UPDL Semarang dan mitra kerja yang siap sedia melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan *Covid-19* di lingkungan UPDL Semarang.

PLN UPDL Semarang sudah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Sebagai bentuk kepatuhan (*compliant*) terhadap SMK3 ini maka PLN UPDL Semarang berkewajiban melakukan penyebaran informasi dan komunikasi terkait Kebijakan dan Program-program K3 kepada seluruh karyawan di lingkungan PLN UPDL Semarang sesuai dengan kriteria 1.1.3 dan 2.4.1 Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tersebut. Dari penelitian sebelumnya menyebutkan komunikasi yang baik diperlukan antara pihak manajemen dari pihak pekerja untuk membangun budaya selamat dan sehat sehingga tetap bias bekerja secara produktif [7]. Komunikasi sendiri dapat dilakukan secara langsung ketika melakukan sosialisasi terkait K3, meeting, dan lainnya. Komunikasi tidak langsung dapat berupa pemberian informasi melalui poster, madding, e-mail [8]. Dalam kasus yang khusus ini manajemen PLN UPDL Semarang terlibat langsung sebagai ketua Tim Satuan Tugas *Covid-19* dan memberikan informasi, memberi arahan, mengambil keputusan langkah-langkah penanganan *Covid-19*. Untuk lebih memperluas jangkauan komunikasi, ketua tim dibantu anggota tim melakukan penyebaran informasi lebih konkret kepada semua tenaga kerja dan pemangku kepentingan lainnya (*stakeholder*).

Penulis ingin mengetahui sejauh mana efektifitas komunikasi yang dilakukan oleh Satuan Tugas *Covid-19* PLN UPDL Semarang dalam memberi pemahaman tentang penyebaran virus *Covid-19*, implementasi Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB), dan dampak/efek dari komunikasi yang dilakukan.

Kata ‘komunikasi’ berasal dari bahasa Latin *communicatus*, bersumber pada kata *communis* yang bermakna ‘berbagi’ atau ‘menjadi milik bersama’, yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna [9]. Dengan kata lain efektifitas komunikasi ditunjukkan dari sejauh mana suatu informasi yang disampaikan pembicara diterima oleh pendengar (*audiens*) memiliki pengertian/pemahaman yang sama.

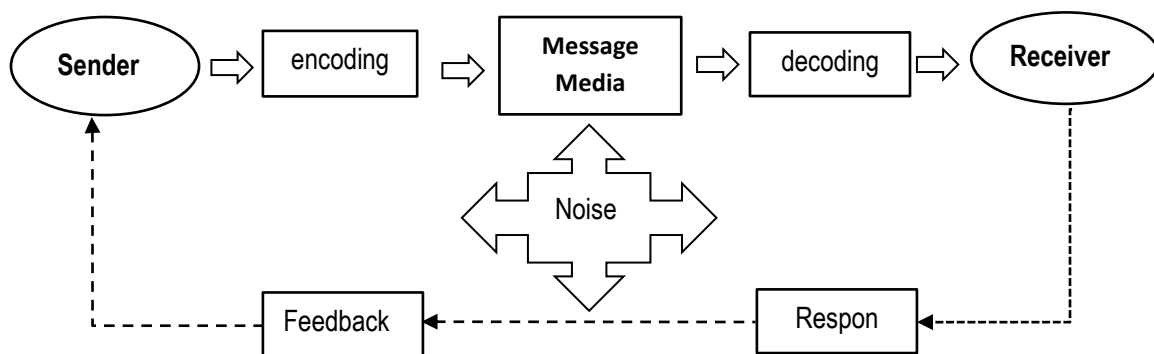
Dampak atau efek dari komunikasi adalah pendengar memperoleh informasi atau pengetahuan (*kognitif*), respon sikap atau faktor psikologis (*afektif*), melakukan tindakan (*konatif*) [10].

## 2. METODE/PERANCANGAN PENELITIAN

### 2.1 Model Komunikasi untuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil model Komunikasi dari *Wilbur-Schram* yang terdiri dari 9 unsur proses komunikasi, yaitu [11]: Pengirim (*sender*) atau pengirim pesan kepada pihak lain,

sering disebut juga sumber atau komunikator, Penyandian (*encoding*) adalah proses penyandian sinyal kedalam bentuk lebih optimal, Pesan (*message*) adalah informasi hasil encoding yang siap dikirimkan oleh pengirim, Media (*channel*), yaitu saluran yang dipakai untuk menyampaikan pesan kepada penerima, Pembacaan sandi (*decoding*), adalah proses mengekstrak atau mengartikan pesan, Penerima (*receiver*), adalah pihak yang menerima pesan. Disebut juga pendengar, Tanggapan (*response*), serangkaian reaksi dari penerima setelah menerima pesan, Umpan balik (*feedback*), bagian dari tanggapan penerima disampaikan kembali kepada pengirim, Gangguan (*noise*), gangguan atau distorsi selama proses komunikasi, mengakibatkan penerima memperoleh pesan berbeda dari yang dikirimkan pengirim.



Gambar 1. Model Komunikasi Wilbur-Schram

Dari unsur-unsur proses komunikasi di atas akan ditinjau sejauh mana kemampuan nara sumber menyampaikan informasi, isi materi yang disampaikan, media komunikasi yang digunakan, kemudian penerimaan informasi yang akan berdampak kepada perubahan perilaku penerima informasi.

## 2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan dengan metode survei, dilengkapi dengan pengamatan (observasi) perubahan perilaku di lapangan, wawancara dengan pihak terkait pembinaan adaptasi kebiasaan baru. Data-data sekunder berupa rekaman hasil tes cepat (*rapid test*), *PCR (Swab) test*, hasil wawancara dan observasi menjadi bahan konfirmasi terkait dampak komunikasi yang dipersepsikan dari hasil survei komunikasi K3 yang sudah dilakukan.

Subyek penelitian ini adalah tenaga kerja baik pegawai maupun non pegawai yang sehari-harinya bekerja di lingkungan PLN Unit Pelaksana Pendidikan dan Pelatihan (UPDL) Semarang yang dilakukan periode Oktober 2020.

Metode penelitian survei adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data [12]. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala-gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Pencarian data dapat dilakukan melalui kuisisioner, wawancara, observasi, maupun dokumentasi [13].

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *skype*. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar.

Dokumen sekunder berupa laporan dan data-data pendukung dikumpulkan untuk dianalisis secara diskriptif [14]

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner disebar kepada tenaga kerja yang berada di lingkungan PLN UPDL Semarang, dengan responden yang menjawab pertanyaan sebanyak 76 orang. Setiap jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) akan diberi bobot 1, sedangkan jawaban TS (Tidak Setuju) akan diberi bobot 2, jawaban S (Setuju) diberi bobot 3, dan jawaban SS (Sangat Setuju) diberi bobot 4. Dari perbandingan antara perkalian orang dan bobot hasil survei dengan perkalian orang dan bobot maksimum, akan diperoleh tingkat persetujuan responden dari setiap pernyataan. Tingkat persetujuan efektifitas komunikasi selanjutnya dihitung nilai rata-rata dari tingkat persetujuan tiap pernyataan.

Formula yang digunakan:

$$\text{Orang-bobot maksimum} = x_{\max} = \sum \text{orang}_{\text{tot}} \times \text{bobot}_{\text{maks}} = \sum \text{orang}_{\text{tot}} \times 4 \quad (1)$$

$$\text{Jumlah orang-bobot tiap pernyataan} = x_p = \sum (\text{orang}_j \times \text{bobot}_j), j = \text{bobot 1 sampai 4} \quad (2)$$

$$\text{Tingkat persetujuan tiap pernyataan} = P = x_p / x_{\max} \% \quad (3)$$

$$\text{Jumlah (orang-bobot) pernyataan } S = \sum_{i=1}^n (P)_i, i = \text{pernyataan 1 sampai dengan } n \quad (4)$$

$$\text{Tingkat persetujuan rata-rata } \text{Avr} = S/n \% \quad (5)$$

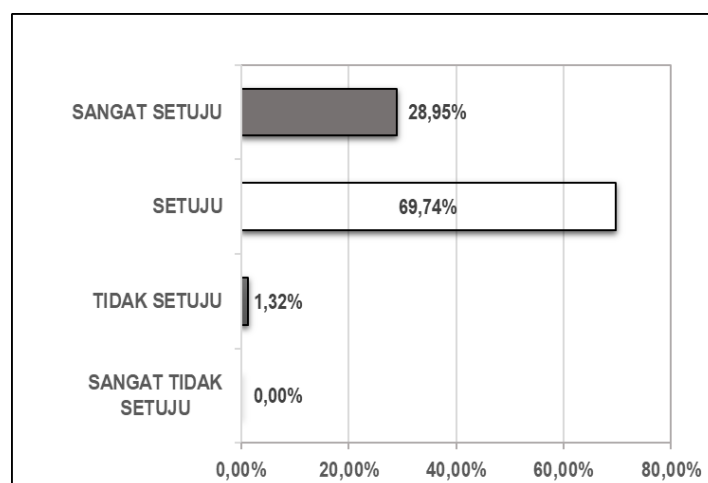
Tingkat persetujuan maksimum = Jumlah total orang x bobot maksimum =  $76 \times 4 = 304$ . Perhitungan jumlah orang x bobot pernyataan pertama :  $= (0 \times 1) + (1 \times 2) + (53 \times 3) + (22 \times 4) = 249$ . Sehingga tingkat persetujuan pernyataan pertama  $= (249/304) \times 100\% = 81,91\%$ . Perhitungan jumlah orang x bobot pernyataan kedua  $= (0 \times 1) + (1 \times 2) + (51 \times 3) + (24 \times 4) = 251$ . Maka tingkat persetujuan pernyataan kedua  $= (251/304) \times 100\% = 82,57\%$ . Perhitungan jumlah orang x bobot pernyataan ketiga  $= (1 \times 1) + (7 \times 2) + (48 \times 3) + (20 \times 4) = 239$ . Selanjutnya tingkat persetujuan pernyataan ketiga diperoleh  $= (239/304) \times 100\% = 78,62\%$ . Perhitungan jumlah orang x bobot dari pernyataan keempat  $= (1 \times 1) + (27 \times 2) + (39 \times 3) + (9 \times 4) = 208$ . Maka tingkat persetujuan pernyataan keempat  $= (208/304) \times 100\% = 68,42\%$ . Perhitungan jumlah orang x bobot persetujuan pernyataan kelima  $= (1 \times 1) + (12 \times 2) + (52 \times 3) + (11 \times 4) = 225$ . Tingkat persetujuan pernyataan kelima  $= (225/304) \times 100\% = 74,01\%$ . Perhitungan jumlah orang x bobot pernyataan keenam :  $= (0 \times 1) + (0 \times 2) + (48 \times 3) + (28 \times 4) = 256$ . Tingkat persetujuan pernyataan keenam  $= (256/304) \times 100\% = 84,21\%$ .

Jika diambil rata-rata tingkat persetujuan pernyataan pertama sampai keenam, akan diperoleh  $\text{Avr} = (81,91\% + 82,57\% + 78,62\% + 68,42\% + 74,01\% + 84,21\%) / 6 = 78,29\%$ . Jika ditampilkan dalam tabel, akan terlihat seperti pada tabel 1 berikut ini.

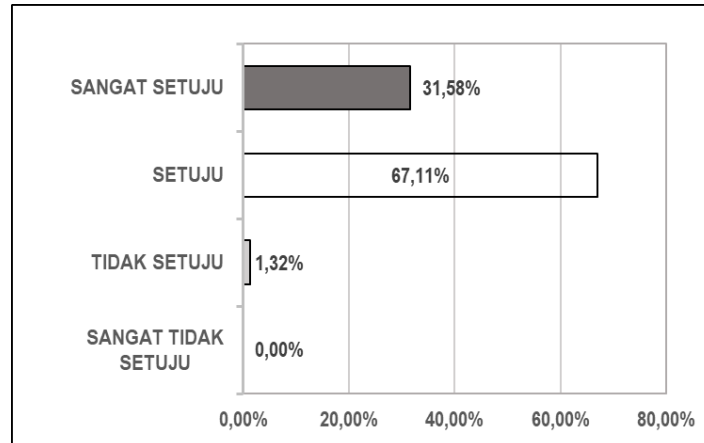
**Tabel 1.** Hasil Kuisioner Efektifitas Komunikasi K3.

Pernyataan	Uraian	STS	TS	S	SS	Jumlah	Max Org x Bobot ( $x_{max}$ )	Tingkat Persetujuan ( $P = x_p / x_{max}$ )
		Bobot 1	Bobot 2	Bobot 3	Bobot 4			%
1	orang	0	1	53	22	76	304	81,91
	Persentase	0,00%	1,32%	69,74%	28,95%	100,00%		
	org x bobot ( $x_p$ )	0	2	159	88	249		
2	orang	0	1	51	24	76	304	82,57
	Persentase	0,00%	1,32%	67,11%	31,58%	100,00%		
	org x bobot ( $x_p$ )	0	2	153	96	251		
3	orang	1	7	48	20	76	304	78,62
	Persentase	1,32%	9,21%	63,16%	26,32%	100,00%		
	org x bobot ( $x_p$ )	1	14	144	80	239		
4	orang	1	27	39	9	76	304	68,42
	Persentase	1,32%	35,53%	51,32%	11,84%	100,00%		
	org x bobot ( $x_p$ )	1	54	117	36	208		
5	orang	1	12	52	11	76	304	74,01
	Persentase	1,32%	15,79%	68,42%	14,47%	100,00%		
	org x bobot ( $x_p$ )	1	24	156	44	225		
6	orang	0	0	48	28	76	304	84,21
	Persentase	0,00%	0,00%	63,16%	36,84%	100,00%		
	org x bobot ( $x_p$ )	0	0	144	112	256		
							$S = \sum P$	469,74
							Avr	78,29

Jika dianalisis dari tiap pernyataan, maka untuk pernyataan pertama yang berbunyi: “Narasumber/ pembicara sosialisasi PLN UPDL Semarang mampu menjelaskan informasi Covid-19 dengan baik”, maka 70% responden menyatakan setuju, 29% responden menyatakan sangat setuju. Artinya 99% responden cenderung memberi pernyataan yang positif terhadap kemampuan nara sumber (gambar 2)

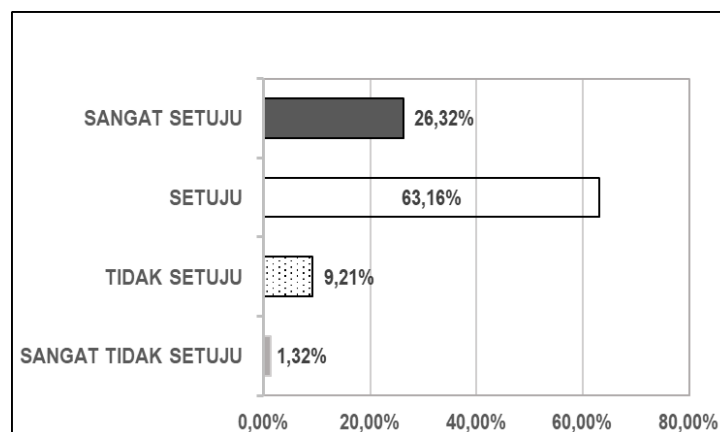
**Gambar 2.** Tingkat Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan 1

Terhadap pernyataan kedua yang menyebutkan : “Informasi tentang Pandemi Covid-19 dapat dipahami dengan baik”, menunjukkan 67,11% responden menyatakan setuju, dan 31,58% responden menyatakan sangat setuju. Sehingga tingkat persetujuan responden mencapai 98,69%, artinya informasi yang disampaikan nara sumber dapat dipahami dengan baik oleh responden (gambar 3).



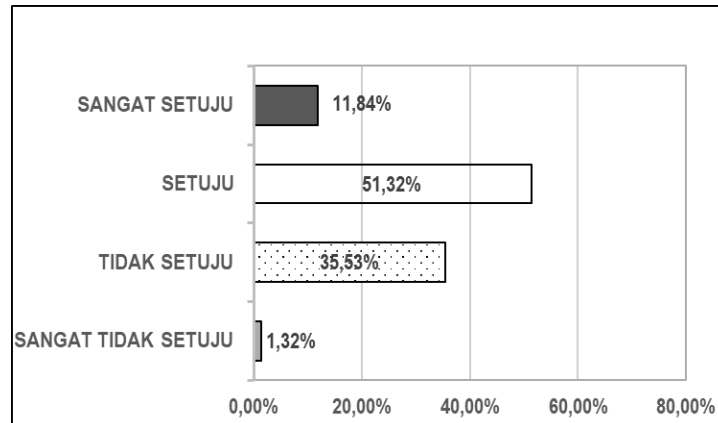
**Gambar 3.** Tingkat Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan 2

Pernyataan ketiga menyebutkan :” Saya lebih memahami informasi tentang *Covid-19* melalui penjelasan tatap muka dari narasumber/pembicara”, direspon setuju sebesar 63,16%, 26,32% menyatakan sangat setuju, dan hanya 10,53 % yang cenderung tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden menyatakan persetujuan sebesar 89, 48% bahwa penjelasan melalui tatap muka lebih mudah dipahami narasumber (gambar 4).



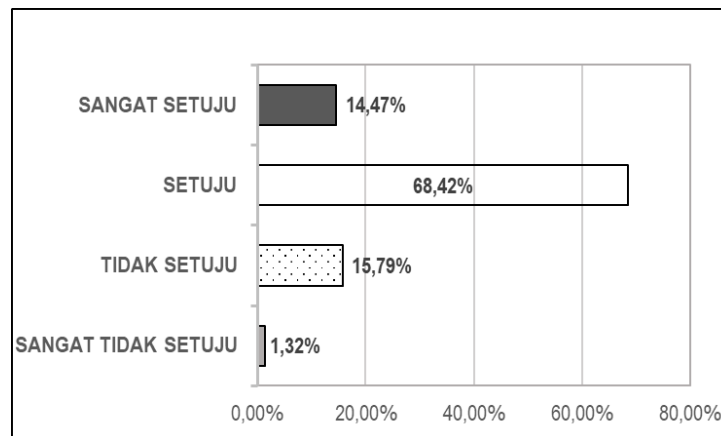
**Gambar 4.** Tingkat Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan 3

Terhadap pernyataan keempat yang menyebutkan : “Saya lebih memahami informasi tentang *Covid -19* melalui brosur/poster”, maka responden menyatakan 51,32 % setuju, 11,84% sangat setuju, 35,53% tidak setuju, dan 1,32 % tidak setuju. Responden hanya menyetujui sebesar 63,16%, komunikasi melalui brosur/poster dapat dipahami. Tetapi ada 36,84% yang cenderung tidak setuju pernyataan tersebut (gambar 5).



**Gambar 5.** Tingkat Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan 4

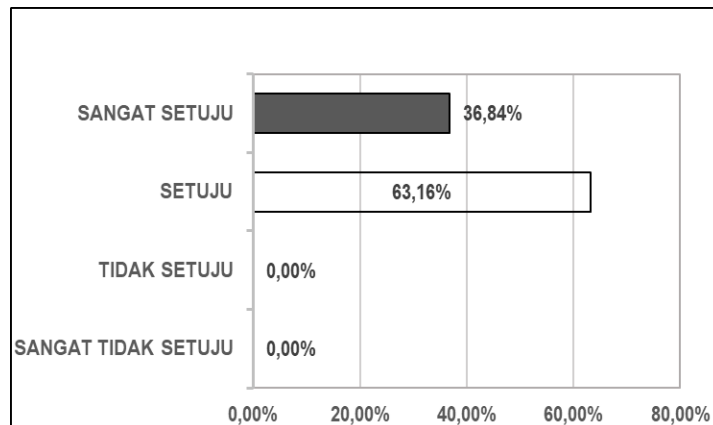
Terhadap pernyataan kelima yang menyebutkan “Saya lebih memahami informasi tentang *Covid-19* melalui peragaan/simulasi”, 82,89% responden cenderung menyatakan persetujuannya. Sementara yang cenderung tidak setuju sekitar 17,11% (gambar 6).



**Gambar 6.** Tingkat Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan 5

Terhadap pernyataan keenam : “Saya menjalankan adaptasi kebiasaan baru yang diinformasikan”, 63,16% responden menyatakan persetujuannya dan 36,84% responden menyatakan sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Artinya semua responden menindak lanjuti semua informasi hasil sosialisasi pencegahan penularan *Covid-19*.





**Gambar 7.** Tingkat Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan 6

Jika ditinjau dari efektifitas media komunikasi yang digunakan dalam penyebaran informasi pencegahan *Covid-19* maka penyampaian melalui media tatap muka memiliki tingkat persetujuan 89,47%, melalui media brosur/poster memiliki tingkat persetujuan 63,16%, dan media peragaan memberi angka persetujuannya 82,89%. Responden lebih mudah menyerap informasi melalui media ceramah tatap muka. Sementara brosur/poster tidak memberi informasi yang maksimal dibanding media yang lain (tatap muka dan peragaan/simulasi).

Dari observasi yang dilakukan di lingkungan PLN UPDL Semarang, tampak perangkat adaptasi kebiasaan baru sudah disiapkan di lingkungan PLN UPDL Semarang berupa tempat cuci tangan, sabun cuci tangan, *hand sanitizer*, dan *tissue* tersebar di titik-titik strategis yang sering dilewati karyawan/ orang. Rambu dan informasi protokol kesehatan (prokes) pun sudah ditempelkan di dekatnya.

Dari wawancara dan konfirmasi data di Bagian Sumber Daya Manusia dan pejabat K3L (Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, dan Lingkungan) PLN UPDL Semarang, terlihat dampak dari AKB melalui penerapan Prokes *Covid-19*, pegawai/tenaga kerja yang reaktif terhadap test cepat (*rapid test*) ada 8 (delapan) orang: sementara dari hasil lanjutan yg reaktif hanya ada yg terkonfirmasi melalui test usap (*Swab Test*) ada positif 2 orang. Sesuai protokol kesehatan para penyintas dilakukan isolasi secara mandiri, karena termasuk penderita tanpa gejala.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari penelitian yang penulis lakukan, tampak bahwa partisipasi dari tenaga kerja di lingkungan PLN UPDL Semarang dalam upaya pencegahan penularan *Covid-19* cukup tinggi. Penyampaian informasi terkait upaya-upaya pencegahan penularan *Covid-19* oleh narasumber dapat dipahami dengan baik.

Efektifitas komunikasi yang dilakukan oleh nara sumber mencapai 78,29%. Hasil dari komunikasi K3 terutama menggunakan media tatap muka dan peragaan/ simulasi, memberi dampak tenaga kerja dapat menerapkan Adaptasi Kebiasaan Baru (ABK) untuk mencegah penularan *Covid-19*. Sementara komunikasi melalui media brosur/poster masih perlu ditingkatkan, agar dapat melengkapi dan mendukung penyampaian komunikasi K3 lebih komprehensif.

Budaya baru hanya dapat dibentuk melalui intensitas komunikasi yang efektif dan terus menerus, berulang-ulang tidak terbatas pada tenaga kerja di lingkungan UPDL Semarang saja, tapi, diperluas kepada stake holder yang terlibat dalam aktifitas PLN UPDL Semarang [15].

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Perkenankan Penulis menyampaikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan/ pegawai dan tenaga alih daya di lingkungan PLN UPDL Semarang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Pejabat K3L, Satgas Covid-19, Jajaran Manajemen dan staf yang telah memberi dukungan dan membantu pelaksanaan penelitian ini, serta kepada Bapak Abdul Syukur dari Departemen Teknik Elektro, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro yang telah memberi saran, masukan, dan bimbingan terkait penulisan karya tulis ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Sudargo, "Komitmen Manajemen Dan Komunikasi Kesehatan Kerja (K3) Di Proyek Banyu Urip Blok Cepu - Bojonegoro," *Interak. - J. Ilmu Komun.*, vol. 6, no. 1, pp. 48–62, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/interaksi/article/view/17064>.
- [2] B. E. Y. Taufick Max, "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Sikpa Pekerja Dalam Penerapan Manajemen K3 Pada Proyek Konstruksi," *J. Sipil*, vol. 14, no. 2, pp. 111–127, 2014.
- [3] E. D. N. Karina Zain Suyono, "Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behavior di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction," *Indones. J. Occup. Saf. Heal.*, vol. 2, no. 1, pp. 67–74, 2013.
- [4] N. Susanto, W. Budiawan, R. Purwaningsih, and D. R. Sabrina, "Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan Behavior-Based Safety pada Industri Batik di Kota Semarang," *J. Ergon. dan K3*, vol. 4, no. 1, pp. 16–23, 2019, doi: 10.5614/j.ergo.2019.4.1.3.
- [5] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/76/HM.01/VII/2020 Tentang Protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kembali Bekerja dalam Pencegahan Penularan Covid-19, no. 1. 2020, pp. 1–12.
- [6] I. W. Nurhuda Destari, Baju Widjasena, "Analisis Implementasi Promosi K3 Dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Di PT X (Proyek Pembangunan Gedung Y Semarang)," *J. Kesehat. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 397–404, 2017.
- [7] A. T. Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, "Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi," *J. Rekayasa Sipil*, vol. 6, no. 1, pp. 83–95, 2012.
- [8] B. W. M. Satria Adi Rachim, A. Setyo Wahyuningsih, "Penerapan Peraturan dan Prosedur K3 PT Delta Dunia Sandang Tekstil," *HIGEIA (Journal Public Heal. Res. Dev.)*, vol. 1, no. 3, pp. 55–64, 2017, [Online]. Available: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/14538>.
- [9] T. Handayani, "Membangun Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Proses Belajar Mengajar," *Ta'Dib*, vol. XVI, no. 02, pp. 273–302, 2011.
- [10] E. Pramono, "Komunikasi Massa dan Efek Komunikasi Massa," Universitas Ciputra, UC, Surabaya, 2016. <http://ciputrauco.net/blog/2016/4/21/komunikasi-massa-dan-efek-komunikasi-massa-Entrepreneurship-Education-without-boundaries>.
- [11] D. S. Haq, "Peran Pimpinan Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi Perusahaan," 2012.
- [12] Sosiologis.com, "Metode Survey: Pengertian & Proses Penelitiannya," 27 Maret, 2018. <http://sosiologis.com/metode-survey>.
- [13] I. M. L. M. Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Quadrant, 2020.

- [14] CiputraUceo.com, “Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian,” 25 Febuari, 2016. <http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam-penelitian>.
- [15] E. Atikah, Ida Wahyuni, “Analisis Komitmen Pimpinan Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Manajemen K3 Pada Salah Satu Fakultas Kesehatan Masyarakat Di Indonesia,” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 4, no. 4, pp. 645–651, 2016.
- [16] E. Yunus Alfiansah, Bina Kurniawan, “Analisis Upaya Manajemen K3 Dalam Pencegahan Dan Pengendalian Kecelakaan Kerja Pada Proyek Konstruksi PT. X Semarang,” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 8, no. 5, pp. 595–600, 2020.
- [17] S. J. Putri Nauragesti Salsabilah, Baju Widjasena, “Telaah Komitmen Pimpinan Terhadap Kesiapan Implementasi Sistem Manajemen K3 Di PT Bandeng Juwana, Semarang,” *J. Kesehat. Masy.*, vol. 6, no. 4, pp. 347–352, 2018, [Online]. Available: <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm%0A>.