

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Persepsi

Orang menggunakan informasi apa saja yang dapat diperoleh guna membentuk kesan terhadap orang lain – untuk menilai kepribadian serta hipotesis mereka tentang orang tersebut. Mengenal orang lain merupakan awal mula persepsi terbentuk, yakni bagaimana kita membuat kesan pertama, prasangka apa yang mempengaruhi mereka, jenis informasi apa yang kita pakai untuk sampai pada kesan tersebut, dan bagaimana akuratnya kesan tersebut. Dengan memahami orang lain berarti orang tersebut telah berusaha memahami lingkungannya (Sears, dkk, 1992 : 52).

2.1.1. Pengertian Persepsi

Secara etimologis persepsi berasal dari bahasa latin; *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, yaitu bagaimana cara seseorang melihat sesuatu sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu (Leavitt, 1978 : 27).

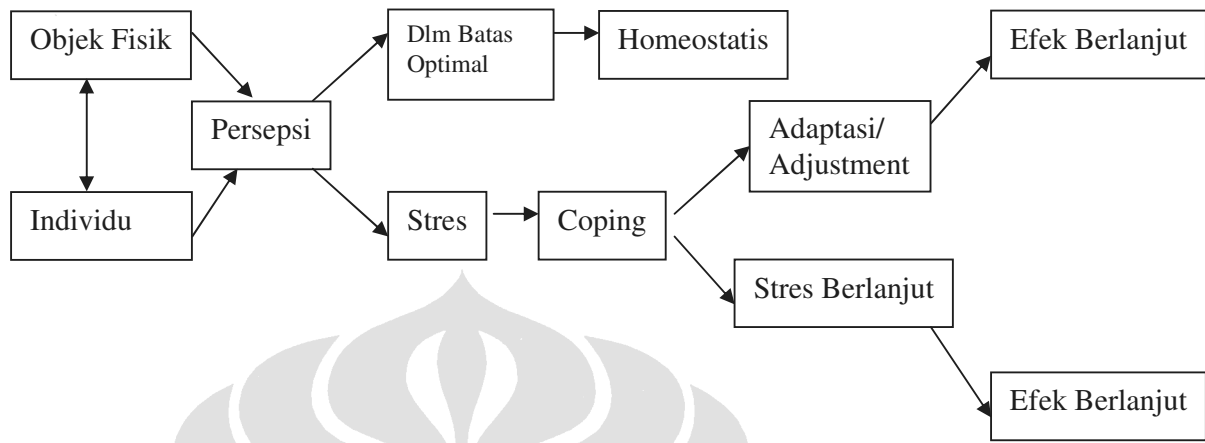
Beberapa definisi persepsi, yaitu:

1. Menurut Rakhmat (1992), persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi-informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 1992 : 51).

2. Menurut buku *Applying Psychology 3rd ed. 1995. New York: Virginia Nichols Quinn: Chapter 2* tertulis bahwa persepsi adalah sebuah proses mengkombinasikan antara merasakan dan menginterpretasikan.
3. Menurut Malcolm Hardy dan Steve H, persepsi adalah proses pengorganisasian dan penginterpretasian informasi yang datang dari organ-organ panca indera.
4. Menurut Dr. Sarlito Wirawan Sarwono dalam buku pengantar umum psikologi, persepsi adalah kemampuan untuk mengorganisasikan pengamatan.
5. Menurut Rita A. Atkinson dalam buku terjemahan Pengantar Psikologi, persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus ini dalam lingkungan.
6. Menurut Robbins, 1996, dalam bukunya Perilaku Organisasi, Persepsi adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengorganisasikan dan menafsirkan pesan agar memberi makna pada lingkungan mereka (Robbins, 1996 : 124).

2.1.2. Proses Pembentukan persepsi

Agar proses yang terjadi dalam pembentukan persepsi dapat lebih mudah dipahami, maka Paul A. Bell (1978) dalam Sarwono, 1992 telah membuat skema sebagai berikut:



Gambar 2.1. Skema persepsi menurut Bell, dkk (1978)

Dalam skema di atas dapat terlihat bahwa tahap pertama hubungan manusia dengan lingkungannya adalah kontak fisik antara individu dengan objek-objek di lingkungannya. Objek tampil dengan kemanfaatannya masing-masing, sedangkan individu datang dengan sifat-sifat individunya, pengalaman masa lalu, bakat, minat, sikap, dan berbagai ciri kepribadiannya masing-masing.

Hasil interaksi antara individu dengan objek tersebut, jika persepsi tadi berada dalam batas optimal maka individu dikatakan berada dalam keadaan homeostatis, yaitu keadaan yang serba seimbang. Keadaan ini biasanya adalah yang ingin dipertahankan oleh individu karena menimbulkan perasaan yang paling menyenangkan, namun jika persepsi yang terjadi di luar batas optimal maka akan terjadi *stress* pada diri individu sehingga manusia tersebut melakukan *coping* untuk menyesuaikan diri atau menyesuaikan lingkungan dengan kondisi dirinya.

Sebagai hasil dari perilaku *coping* tadi ada dua kemungkinan yang bisa terjadi. Pertama perilaku *coping* tidak membawa hasil sesuai dengan yang

diharapkan atau gagal, maka hal ini akan menyebabkan *stress* berlanjut yang bisa berdampak pada kondisi maupun persepsi individu. Kemungkinan lainnya adalah bahwa perilaku *coping* berhasil sehingga terjadi penyesuaian antara diri individu dengan lingkungannya atau penyesuaian keadaan lingkungan dengan diri individu.

Dampak dari keberhasilan tadi juga bisa mengenai persepsi dari individu. Jika dampak dari tingkah laku *coping* yang berhasil terjadi berulang-ulang maka kemungkinan akan terjadi penurunan tingkat toleransi terhadap kegagalan atau kejenuhan, juga peningkatan kemampuan untuk menghadapi stimulus berikutnya. Jika efek dari kegagalan yang terjadi berulang-ulang maka kemungkinan akan terjadi penurunan tingkat toleransi terhadap kegagalan atau kejenuhan, juga peningkatan kemampuan untuk menghadapi stimulus berikutnya. Jika efek dari kegagalan yang terjadi berulang-ulang, maka kewaspadaan yang akan meningkat. Namun begitu, pada suatu titik dapat terjadi gangguan mental yang lebih serius seperti keputusasaan, kebosanan, perasaan tidak berdaya, dan penurunan prestasi sampai titik terendah (Sarwono 1992 : 47).

2.1.3. Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Proses Persepsi

Pembentukan persepsi sangat dipengaruhi oleh informasi yang pertama kali diterima (Feldman, 1985). Oleh karena itu pengalaman pertama yang tidak menyenangkan akan sangat mempengaruhi pembentukan persepsi seseorang. Tetapi karena stimulus yang dihadapi oleh manusia senantiasa berubah maka persepsi pun dapat berubah-ubah sesuai dengan stimulus terbaru yang diterima.

Oscamp, seorang ahli psikologi sosial mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang termasuk faktor pribadi seperti umur, tingkat kecerdasan, minat, bakat, serta emosi (Riana, 1993).

Rakhmat (1992) mengategorikan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang menjadi empat, yaitu:

a. Faktor Fungsional

Faktor ini dihasilkan dari kebutuhan, kegembiraan (suasana hati), pelayanan, dan pengalaman masa lalu. Bruner dan Goodman (1947, dalam Krech dan Crutchfield, 1975) memformulasikan dua hipotesis berikut:

- Semakin tinggi derajat sosial objek, semakin tinggi tingkat kelemahannya terhadap susunan faktor penentu perilaku.
- Semakin tinggi tingkat kebutuhan sosial objek, semakin tinggi nilai operasi faktor penentu perilaku.

b. Faktor-Faktor Struktural

Faktor-faktor struktural berarti bahwa faktor-faktor tersebut timbul atau dihasilkan dari bentuk stimuli dan efek-efek netral yang ditimbulkan dari sistem syaraf individu (Krech dan Crutchfield, 1975). Menurut Gestalt, jika mempersepsikan sesuatu, kita mempersepsikannya secara keseluruhan dan tidak melihat bagian-bagiannya, meskipun stimuli yang diterima tidak lengkap.

c. Faktor-Faktor Situasional

Faktor ini banyak berkaitan dengan bahasa non-verbal. Petunjuk proksemik, kinesik, wajah, paralinguistik, adalah beberapa dari faktor situasional yang mempengaruhi persepsi.

d. Faktor Personal

Sedangkan David Krech (1962) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang atas:

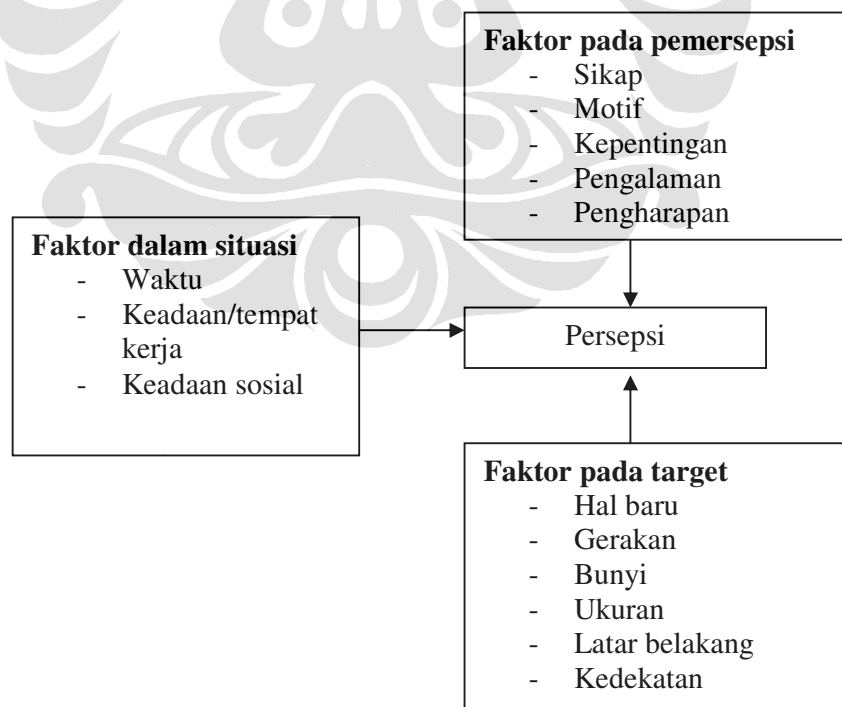
a. *Frame of Reference*

yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki yang diperoleh dari pendidikan, pengamatan, dan bacaan.

b. *Frame of Experience*

yaitu pengalaman yang telah dialami yang tidak terlepas dari lingkungan sekitar yang kemudian melahirkan suatu konsep.

Menurut Stephen P. Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain:



Gambar 2.2. Skema Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi (Sumber : Robbins, 2006 : 170)

Dari skema di atas, faktor yang berpengaruh terhadap persepsi pekerja salah satunya adalah sikap (*attitude*).

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Manifestasi dari sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Newcomb, salah seorang ahli psikologi sosial menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap itu masih merupakan reaksi tertutup, bukan merupakan reaksi terbuka atau tingkah laku yang terbuka. Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek.

Dalam bagian lain, Allport (1954) menjelaskan bahwa sikap itu mempunyai 3 komponen pokok, yaitu :

- Kepercayaan (keyakinan), ide, dan konsep terhadap suatu objek
- Kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek
- Kecenderungan untuk bertindak (*tend to behave*)

Ketiga komponen ini secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (*total attitude*). Dalam penentuan sikap yang utuh ini, pengetahuan,

pikiran, keyakinan, dan emosi memegang peranan penting (Notoatmodjo, 2003 : 124). Komponen kecederungan perilaku atau kecenderungan untuk bertindak dari sikap tertentu berisikan cara yang direncanakan seseorang untuk bertindak/berperilaku terhadap objeknya. Kedua komponen sebelumnya, keyakinan dan kehidupan emosional, akan mempengaruhi cara seseorang dalam merencanakan tindakan tertentu terhadap objek tersebut. Tetapi banyak kecenderungan perilaku yang berbeda, tergantung dari kepercayaan dan perasaan masing-masing (Muchlas, 1994 : 89).

2.2. K3

2.2.1. Pengertian K3

ILO (*International Labor Organisation*)/WHO (*World Health Organisation*) *Joint Safety and Health Committee* mendefinisikan K3 sebagai promosi dan pemeliharaan derajat, fisik, mental, dan kesejahteraan sosial yang tinggi dari semua pekerja pada semua pekerjaan; pencegahan diantara para pekerja dari penurunan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan pekerja terhadap risiko-risiko yang dihasilkan oleh faktor-faktor buruk terhadap kesehatan; penempatan dan pemeliharaan pekerja di dalam lingkungan pekerjaan yang diadaptasi untuk peralatan fisiologi dan psikologi, dan untuk menyimpulkan adaptasi pekerja terhadap manusia dan setiap manusia terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut OSHA (*Occupational Health and Safety Administration*) K3 diartikan sebagai aplikasi atau penerapan prinsip-prinsip

sains atau ilmiah di dalam memahami pola risiko terhadap keselamatan orang dan benda baik dalam lingkungan industri maupun non-industri.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja juga tertuang dalam UU No.1 Tahun 1970 ayat 1 adalah; suatu pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani manusia pada umumnya dan pekerja pada khususnya serta hasil karya budaya dalam rangka menuju masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila.

Definisi K3 menurut Permenaker No. 4/1985 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar pekerja dan orang lain yang berada disekitar tempat kerja selalu berada dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi digunakan secara aman dan efisien.

K3 merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap risiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan, atau pencemaran lingkungan kerja (Budiono, dkk, 2005 : 7).

2.2.2. Prinsip dan Tujuan K3

ILO dalam resolusinya menyatakan ada tiga prinsip dasar K3, yaitu:

- a. Pekerja harus berada dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- b. Kondisi-kondisi dari pekerjaan harus konsisten dengan kesejahteraan pekerja dan derajat kemanusiaan.

- c. Pekerjaan harus menawarkan kemungkinan-kemungkinan untuk pencapaian pribadi, pengisian diri, dan pelayanan sosial.

Sedangkan tujuan K3 menurut Depnaker (1994/1995) dapat dikategorikan menjadi dua yaitu:

a. Tujuan Umum

- Melindungi tenaga kerja di tempat kerja agar selalu terjamin kesehatan dan keselamatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
- Melindungi setiap orang lain yang berada di tempat kerja sehingga selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- Melindungi bahan dan peralatan produksi agar dapat diacapai secara aman dan efisien.

b. Tujuan Khusus

- Mencegah dan/atau mengurangi kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja.
- Mengamankan mesin, instalasi listrik, pesawat, alat, bahan, dan hasil produksi.
- Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat, dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia, atau antara manusia dengan pekerjaan.

2.2.3. Kebijakan Pelaksanaan K3

Dikutip dari Dhoni Yusra dalam artikel “Pentingnya Implementasi K3 dalam Perusahaan” dalam situs resmi Indonusa Esa Unggul, sumber hukum penerapan K3 adalah sebagai berikut :

1. UU No.1 tahun 1970 Presiden Republik Indonesia tentang Keselamatan Kerja.
2. UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
3. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peraturan pemerintah ini didasarkan pada tingginya biaya pengobatan atas kecelakaan dan penyakit yang diderita pekerja.
5. Keppres No. 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
6. Permenaker No. Per-05/MEN/1993 tentang petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2.2.4. Risiko

Risiko adalah kemungkinan seseorang untuk mengalami luka atau cidera karena bahaya tertentu. Risiko adalah besarnya kecenderungan atau kemungkinan untuk terjadinya kecelakaan/kerugian pada periode waktu tertentu atau siklus operasi tertentu dimana peluang terjadinya keadaan yang tidak

diharapkan tersebut. Dapat dideskripsikan dengan frekuensi kejadian atau besarnya kemungkinan kejadian tersebut (Depnaker RI Tahun 1989/1999).

2.2.5. Persepsi Terhadap Risiko

Menurut Geller dalam bukunya *The Psychology of Safety Handbook*, yang mempengaruhi persepsi terhadap risiko adalah :

1. *Experience on the job*
2. *Work condition*
3. *Using personal protective equipment*
4. *Various Characteristic of a Hazard*

Penelitian mengatakan bahwa berbagai macam jenis bahaya tidak relevan dengan risiko yang ada, sehingga mempengaruhi persepsi pekerja (Covello et al., 1991).

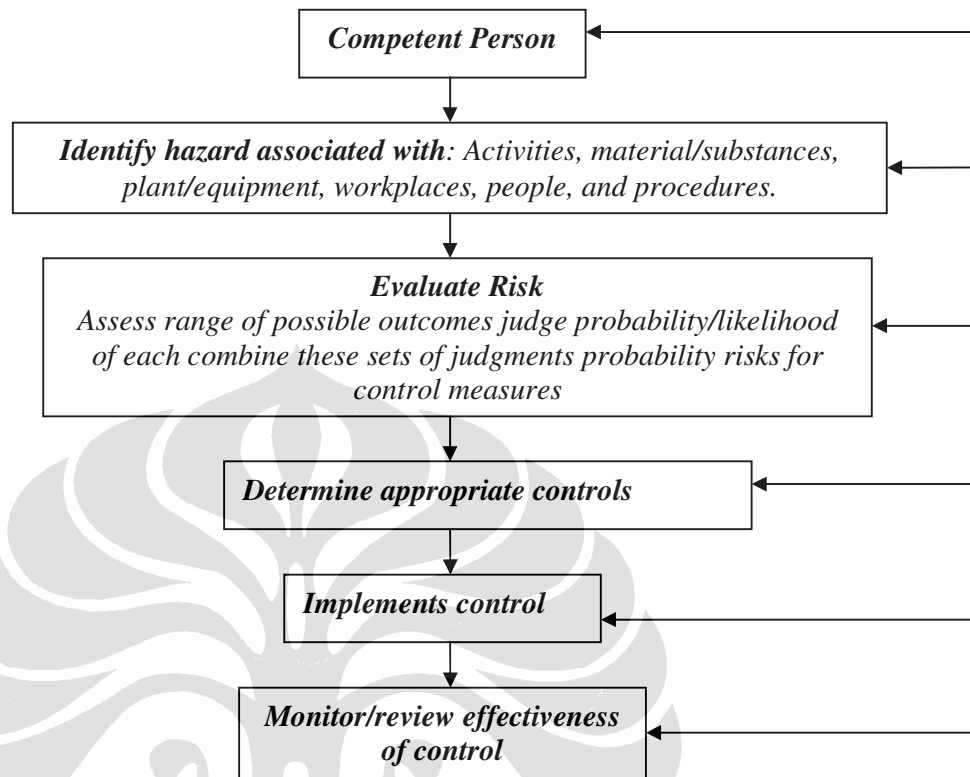
Risk perception merupakan proses dimana individu menginterpretasikan informasi mengenai risiko yang mereka peroleh (WHO, 1999). Menurut Kathryn Mearns, *Risk perception* dipengaruhi beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- Pengetahuan
- Personal (pekerja)
- Konteks
- Kualitas lingkungan kerja
- Kepuasan dengan ukuran *safety*
- Sikap terhadap risiko dan *safety*
- Budaya *safety*

2.2.6. Manajemen Risiko

Pada prinsipnya manajemen risiko merupakan upaya mengurangi dampak negatif risiko yang mengakibatkan kerugian pada aset organisasi baik berupa manusia, material, mesin, metoda, hasil produksi maupun finansial yang diakibatkan oleh hal yang tidak terencana dan tidak terkendali (Colling, 1990 : 99). Secara sistematis dilakukan pengendalian potensi bahaya serta risiko dalam proses produksi melalui aktivitas:

1. Identifikasi potensi bahaya
2. Penilaian risiko sebagai akibat manifestasi potensi bahaya
3. Penentuan cara pengendalian untuk mencegah atau mengurangi kerugian
4. Penerapan teknologi pengendalian
5. Pemantauan dan pengkajian selanjutnya, yang tercantum dalam skema berikut:



Gambar 2.3. Proses Manajemen Risiko (Sumber : Glendon & Eugene, 1995 : 321)

Semua bahaya yang telah teridentifikasi dinilai untuk kemudian ditentukan tingkat risikonya, dimana penentuan tingkat risiko ini merupakan pengukuran antara peluang/kemungkinan dengan akibat (seperti cedera dan sakit) yang akan timbul karena lingkungan yang mengandung bahaya tersebut. Selanjutnya langkah yang dilakukan terakhir adalah pengendalian risiko, dimana risiko tersebut kemudian dikurangi tingkat risikonya. Kemudian dilakukan pengkajian selanjutnya.

2.3. Karakteristik Pekerja

Tiap tenaga kerja merupakan individu yang berbeda-beda. Perbedaan ini meliputi bakat, intelegensi, bentuk badan, pendidikan, minat, motivasi, kepribadian, pengetahuan mengenai pekerjaan, pengalaman, dan lain-lain.

a. Bakat

Bakat adalah kemampuan dasar yang menentukan sejauh mana kesuksesan individu itu diberi latihan-latihan tertentu. Jadi apabila seseorang mempunyai bakat menarik, apabila ia diberi latihan-latihan tentang mekanik dia akan mudah menguasai masalah mekanik, dia akan mudah menguasai masalah mekanik dan sebaliknya.

b. Intelegensi

Sejauh mana kemampuan seseorang di dalam mengatasi tergantung pada taraf kesulitan masalah dan tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesannya bekerja. Orang-orang yang intelegensinya tinggi sanggup memecahkan kesulitan yang dihadapinya dalam bekerja dan sebaliknya.

c. Bentuk Badan

Bentuk tubuh meliputi besar kecilnya tubuh, bagian-bagiannya, warna kulitnya, dan kelengkapan anggota badan. Sedangkan komposisinya meliputi bagaimana letak dan kesesuaiannya dengan bagian-bagian tubuh lainnya. Penting dan tidaknya pengaruh kedua hal tersebut dalam pekerjaannya tergantung jenis pekerjaannya. Untuk pekerjaan sebagai sekretaris, pramugari, atau penjual, dicari wanita-wanita cantik, terampil, dengan bentuk tubuh dan komposisinya yang indah. Hal ini disebabkan karena rupa saja ikut menentukan prestasi kerja mereka, disamping kepribadian yang menarik.

d. Pendidikan

Yang dimaksud pendidikan di sini adalah pendidikan formal di sekolah-sekolah atau kursus-kursus di dalam bekerja, seringkali faktor edukasi merupakan syarat paling pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Untuk pekerjaan tertentu, pendidikan akademik tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, dituntut pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan dipegangnya.

e. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan orang untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dalam pekerjaannya. Minat orang terhadap pekerjaanpun berbeda-beda. Tingkat prestasi kerja seseorang ditentukan oleh perpaduan antara bakat dan minat.

f. Motivasi

Motivasi ialah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang dia perbuat. Situasi yang menggerakkan orang untuk berbuat, terdiri dari dua aspek: subjektif dan objektif. Aspek Subjektif ialah kondisi yang berada dalam individu yang berwujud *need*. Sedangkan aspek objektif ialah aspek dalam diri individu yang berwujud *insentive* atau *goal* (Maier, 1965).

g. Kepribadian

Pada pekerjaan tertentu, sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja. Menurut super dan kritis pengukuran kepribadian di dalam bimbingan jabatan karyawan berguna bagi maksud-maksud sebagai berikut:

- Bagi mereka yang penyesuaian kepribadiannya tidak baik, mungkin akan mengalami kesukaan penyesuaian diri di dalam trauma maupun dalam situasi kerja.
- Bagi mereka yang mempunyai sifat-sifat kepribadian tertentu yang mengganggu penyesuaian diri, dengan posisi kerja bisa dilakukan usaha-usaha yaitu penempatan yang sesuai dengan kepribadiannya, diberi psikoterapi untuk penyesuaiannya.

h. Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

Tiap-tiap pekerja mempunyai pengetahuan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Ini dipengaruhi oleh lama masa kerja seseorang, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja (As'ad, 1995 : 5-7).

Tingkah laku manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Dimana sebagai faktor internal, faktor psikis dan fisik yang meliputi bakat, intelegensi, bentuk badan, pendidikan, psikis, motivasi, kepribadian, dan pengetahuan mengenai pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal adalah segala benda-benda yang ada di luar individu yang berwujud stimulus (rangsangan). Sebagai contoh adalah alat perlengkapan kerja alat pelindung diri, teman sekerja, mesin-mesin, dan lainnya.

Sejauh mana stimulus tersebut mempengaruhi pekerja, itu tergantung pada organisme yang menanggapi stimulus. Prestasi kerja pekerja tidaklah sama karena mereka bekerja sebagai individu yang berbeda-beda antara satu dan yang lainnya, maka respon terhadap stimulus yang akan berbeda-beda terhadap tiap pekerja tergantung kepada bagaimana persepsi dari masing-masing pekerja terhadap stimulus yang ada.

Pengetahuan merupakan landasan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dan bertindak. Pengetahuan juga merupakan suatu hasil tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan, penglihatan, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmodjo, 2003 : 121).

Skinner (dalam Notoatmodjo, 2003) mengemukakan bahwa bila seseorang dapat menjawab pertanyaan mengenai suatu bidang tertentu dengan lancar, baik secara lisan maupun tulisan dikatakan ia mengetahui bidang itu. Pengetahuan yang masih rendah tentunya akan berpengaruh terhadap sikap dan tindakan seseorang. Melalui pengetahuan yang positif mengenai sesuatu hal maka diharapkan seseorang akan berbuat yang baik sesuai apa yang diketahuinya.

Menurut Notoatmodjo (2003), tingkat pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh badan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan, dan sebagainya. Contoh: dapat menyebutkan tanda-tanda bahaya yang terdapat di tempat kerja.

2. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi dengan benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari. Misalnya dapat menjelaskan mengapa para pekerja harus menggunakan APD pada saat bekerja.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya (*real*). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi lain. Misalnya: penggunaan rumus statistik dalam perhitungan hasil penelitian, dapat menggunakan prinsip-prinsip siklus pemecahan masalah di dalam pemecahan masalah kecelakaan kerja yang ada.

4. Analisis (*Analysis*)

Analisis suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis merujuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. Misalnya, dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat merencanakan, dapat ringkasan, dapat menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada. Misalnya dapat membedakan antara paparan debu pada pekejra yang menggunakan alat pelindung diri dengan pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri.

i. Pengalaman kerja

Pekerjaan bagian produksi merupakan pekerjaan yang kompleks sehingga keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan alat merupakan aplikasi dari seluruh pengetahuan teknis dan pekerjaannya. Dengan meningkatnya pengalaman maka diharapkan analisa terhadap situasi akan baik.

Lama kerja seseorang dikaitkan dengan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kecelakaan kerja terutama pengalaman dalam hal menggunakan berbagai macam alat kerja. Semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman yang diperoleh akan lebih banyak memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman.

Berdasarkan hasil studi di Amerika menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi selain disebutkan oleh faktor manusia juga karena masalah baru dan kurang dalam pengalaman (ILO, 1989).

j. Pendidikan dan Pelatihan

Karakteristik pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal tetapi juga pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga membentuk cara pandang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini merujuk pada pendidikan dan pelatihan K3.

Menurut Fitrihana dalam artikel Pentingnya Diklat K3, maksud diadakannya pendidikan dan pelatihan K3 adalah untuk menjamin semua pihak yang ada dalam risiko untuk mengetahui secara memadai tentang :

- *Operation* tempat kerja
- Risiko di tempat kerja
- Upaya bila terjadi penyakit akibat kerja/kecelakaan kerja
- Kegiatan berkesinambungan pencegahan kecelakaan kerja

(<http://batikyogya.wordpress.com/2007/08/30/pentingnya-diklat-k3/>).

Perhatian utama dari ahli staf *safety* adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Hal tersebut dapat dipenuhi dengan pelatihan kerja yang tepat pada pekerja. Penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja bukan hanya disebabkan oleh mesin yang tidak aman atau bahan-bahan kimia yang berbahaya, tetapi lebih disebabkan oleh kekurangpahaman pekerja mengenai sifat atau keparahan dari bahaya-bahaya yang ada di sekeliling pekerja (LaDou, 1994).

Tujuan umum dilaksanakannya diklat K3 untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, pengalaman dan keterampilan baik fisik maupun psikis tentang K3.

Tujuan khusus dilaksanakannya diklat K3 antara lain:

1. Setiap orang penuh kesadaran akan bahaya yg dapat dijumpai mereka di tempat kerja/potensial berbahaya/adanya kemungkinan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja & kecelakaan kerja
2. Membentuk sikap waspada terhadap kejadian/bahaya ditempat kerja
3. Berusaha mencegah bahaya yg ada/akan ada ditempat kerja
4. Pelatihan menerangkan akan risiko yg harus dicegah, menunjukkan kepadanya agar mereka dapat secara otomatis melaksanakan pekerjaan secara aman

Banyak cara untuk menentukan mengapa pelatihan kerja dibutuhkan.

Pertama, kebutuhan akan pelatihan kerja juga distimulasi oleh tingginya tingkat laporan kecelakaan kerja dari departemen khusus atau dari proses kerja yang khusus. Kedua, kebutuhan akan pelatihan kerja juga distimulasi oleh kejadian-kejadian eksternal, sebagai contoh suatu bencana yang terjadi di perusahaan mengilustrasikan adanya kebutuhan untuk *me-review* dan memberikan pelatihan mengenai keadaan darurat (LaDou, 1994).

Menurut Glendon & Eugene (1995), karakteristik individu yang dapat dikembangkan dengan pelatihan K3 adalah:

1. Pengetahuan, tentang *safety legislation, hazard*, dan lain-lain
2. Keterampilan, berkaitan dengan *safe performance*
3. Sikap, dalam hubungannya dengan selamat dan sehat
4. Perilaku, dalam hubungannya dengan bahaya dan risiko
5. Kebiasaan, di tempat kerja dan kebiasaan hidup selamat
6. Motivasi, dalam hal berkeinginan hidup aman dan selamat

BAB 3

KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP, HIPOTESIS, DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1. Kerangka Teori

Faktor perilaku manusia memegang peranan penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Perilaku manusia didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa realitas yang ada, bukan mengenai realitas itu sendiri. Oleh karena itu, cara kerja seseorang dan bagaimana orang tersebut bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya dengan baik, dipengaruhi oleh persepsi dari orang tersebut terhadap pekerjaannya. Ketika individu memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu pelaku persepsi itu (Robbins, 2006 : 171).

Karakteristik-karakteristik individu dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan khususnya berkaitan dengan terjadinya bahaya. Beberapa orang akan menerima *hazard* sebagai risiko nyata bagi mereka dan berusaha menghindarinya. Beberapa lagi akan mengakui risiko tersebut tetapi mempersepsikannya sebagai tantangan atas kemampuan yang mereka punya. Persepsi inilah yang dapat mengakibatkan tindakan-tindakan yang tidak aman dalam menghadapi bahaya dan meningkatkan kemungkinan seseorang yang mendapat kecelakaan (Glendon, 1995 : 121).

Persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan

(Desiderato, 1976:129 dalam Rakhmat, 1992:51). Jika dikaitkan dengan risiko, maka persepsi terhadap risiko merupakan proses dimana individu menginterpretasikan informasi mengenai risiko yang mereka peroleh (WHO, 1999).

Persepsi dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut David Krech (1962), persepsi juga dipengaruhi oleh :

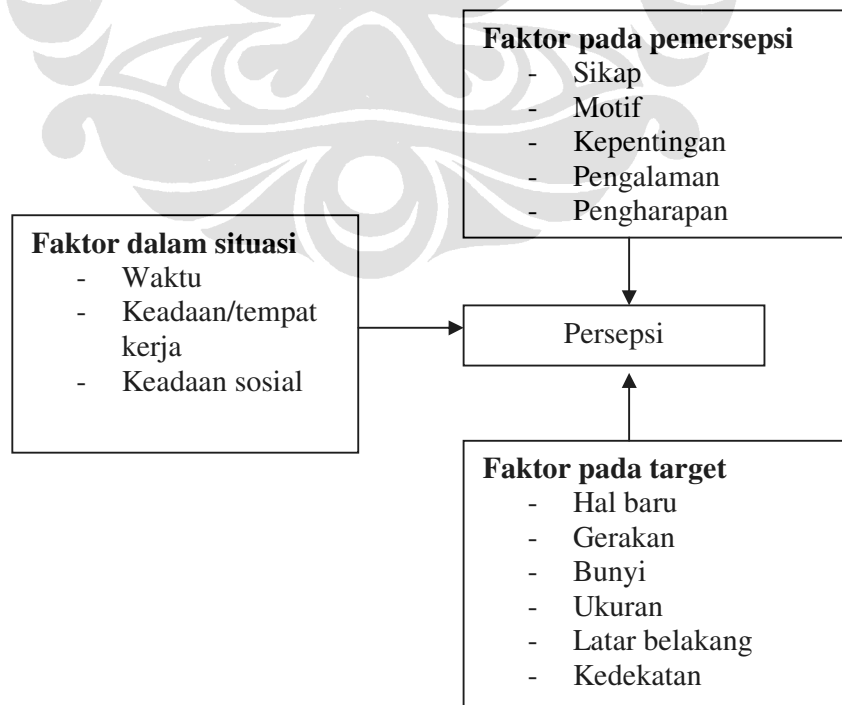
a. *Frame of Reference*

yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki yang diperoleh dari pendidikan, pengamatan, dan bacaan.

b. *Frame of Experience*

yaitu pengalaman yang telah dialami yang tidak terlepas dari lingkungan sekitar yang kemudian melahirkan suatu konsep.

Sedangkan Menurut Stephen P. Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain:



Gambar 3.1. Skema Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi
(Sumber : Robbins, 2006 : 170)

Menurut Geller dalam bukunya *The Psychology of Safety Handbook*, yang memengaruhi persepsi terhadap risiko adalah :

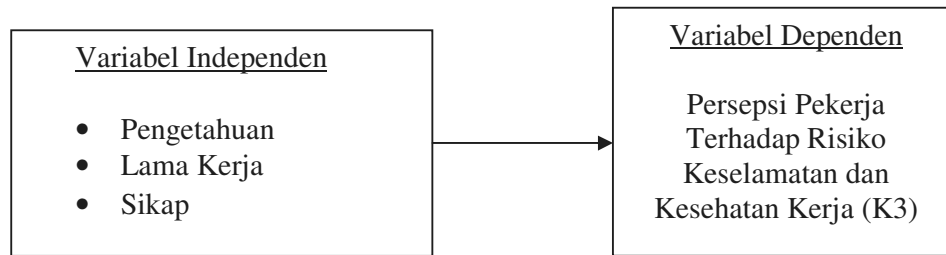
1. *Experience on the job*
2. *Work condition*
3. *Using personal protective equipment*
4. *Various Characteristic of a Hazard*

Penelitian mengatakan bahwa berbagai macam jenis bahaya tidak relevan dengan risiko yang ada, sehingga mempengaruhi persepsi pekerja (Covello et al., 1991).

3.2. Kerangka Konsep

Menurut kerangka teori, faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap risiko cukup beragam. Namun penulis hanya akan meneliti beberapa faktor yang menurut penulis cukup signifikan dan dapat diteliti.

Kerangka konsep dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari pengetahuan pekerja, lama kerja, serta sikap pekerja. Variabel dependen yaitu persepsi pekerja terhadap risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dalam pengambilan variabel independen ini penulis mengacu pada kerangka konsep ini berdasarkan pada penelitian oleh David krech, Robbins, dan Geller, karena dalam ketiga teori ini menurut penulis sudah mencakup semua faktor yang mempengaruhi persepsi seorang pekerja terhadap risiko K3.



3.3. Hipotesis

3.3.1. Ada perbedaan antara pengetahuan pekerja dengan persepsi pekerja di Unit Produksi II/III terhadap risiko keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Semen Padang tahun 2008.

3.3.2. Ada perbedaan antara lama kerja dengan persepsi pekerja di Unit Produksi II/III terhadap risiko keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Semen Padang tahun 2008.

3.3.3. Ada perbedaan antara sikap pekerja dengan persepsi pekerja di Unit Produksi II/III terhadap risiko keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Semen Padang tahun 2008.

3.4. Definisi Operasional

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala	Kategori
<u>Variabel Independen</u> Pengetahuan	Suatu hasil tahu berupa kelengkapan informasi yang dimiliki pekerja di unit Produksi II/III tentang K3 yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan K3, pengamatan, bacaan, maupun rekan kerja khususnya tentang risiko K3.	Pengisian kuesioner oleh responden	Kuesioner	1. Baik 2. Kurang baik	Ordinal	1. Pengetahuan pekerja dikategorikan baik jika memberikan jawaban $>$ median dari total skor 2. Pengetahuan pekerja dikategorikan kurang baik jika memberikan jawaban \leq median dari total skor
Lama Kerja	Masa bekerja yang telah dilalui responden/pekerja di unit Produksi II/III terhitung sejak pertama kali bekerja di unit Produksi II/III sampai penelitian berlangsung.	Pengisian kuesioner oleh responden	Kuesioner	1. Berpengalaman 2. Belum berpengalaman	Ordinal	1. Pekerja dikategorikan berpengalaman jika memiliki masa kerja $>$ median. 2. Pekerja dikategorikan belum berpengalaman jika memiliki masa kerja \leq median
Sikap	Respon responden/pekerja di unit Produksi II/III terhadap risiko K3 yang ada ditempat kerja.	Pengisian kuesioner oleh responden	Kuesioner	1. Baik 2. Kurang baik	Ordinal	1. Sikap pekerja dikategorikan baik jika memberi jawaban $>$ median dari total skor

						2. Sikap pekerja dikategorikan kurang baik jika memberi jawaban \leq median dari total skor
<u>Variabel dependen</u> Persepsi Terhadap Risiko K3	Interpretasi dan penafsiran secara subyektif pekerja unit Produksi II/III terhadap risiko K3 serta pandangan terhadap segala sesuatu yang dapat menyebabkan kesakitan dan kecelakaan kerja yang terdapat di tempat kerja.	Pengisian kuesioner oleh responden	Kuesioner	1. Baik 2. Kurang baik	Ordinal	1. Persepsi pekerja dikategorikan baik jika memberi jawaban memberikan nilai $>$ median dari total skor 2. Persepsi pekerja dikategorikan kurang baik jika memberi jawaban \leq median dari total skor