

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan hasil analisis data untuk mengetahui distribusi frekuensi dari setiap variabel sehingga diperoleh proporsi untuk tiap kategori. Hasil pengumpulan data dan survey mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman pada pekerja konstruksi dimana untuk menilai perilaku kerja tidak aman menggunakan enam indikator yaitu diperoleh bahwa jumlah pekerja yang memiliki **perilaku kerja tidak aman dengan kategori tinggi dalam bekerja yaitu sebanyak 35 orang (48.6 %)**. Sedangkan jumlah pekerja yang memiliki **perilaku kerja tidak aman dengan kategori rendah dalam bekerja yaitu sebanyak 37 orang (51.4%)**. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pekerja konstruksi terkait perilaku tidak aman yaitu sebagian besar dikategorikan rendah, dimana perilaku tersebut sudah dianggap baik.

4.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah pekerja konstruksi pada bagian *finishing*. Karakteristik responden meliputi usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Di bawah ini akan ditampilkan dari data hasil penelitian dari ketiga karakteristik tersebut dalam bentuk tabel.

4.1.1 Distribusi Frekuensi Usia Pekerja

Pengelompokan tingkat usia digolongkan menjadi tiga, yaitu; kurang dari 20 tahun, 20 sampai 40 tahun, dan usia lebih dari 40 tahun.

Tabel 4.1. Jumlah karyawan menurut usia terakhir di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 tahun	7	9.7
20 - 40 tahun	47	65.3
> 40 tahun	18	25.0
Total	72	100

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Dari hasil tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa pekerja yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 7 orang (9.7%); sedangkan untuk usia dengan kategori 20 tahun hingga 40 tahun sebanyak 47 orang (65.3%); dan untuk kategori usia lebih dari 40 tahun sebanyak 18 orang (25.0%). Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia dengan kategori 20 hingga 40 tahun memiliki jumlah responden terbesar dari kategori usia lainnya.

4.1.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 karakteristik pekerja berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi 5 tingkat, yaitu: Tidak tamat SD, Tamat SD, Tamat SLTP Sederajat, Tamat SLTA sederajat, Tamat Perguruan Tinggi.

Tabel 4.2. Jumlah pekerja menurut tingkat pendidikan terakhir di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Tamat SD	6	8.3
Tamat SD	24	33.3
Tamat SLTP/SMP	25	34.7
Tamat SLTA/SMA	15	20.8
Tamat Perguruan Tinggi	2	2.8
Total	72	100

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Berdasarkan tabel diatas bahwa pekerjayang tidak tamat SD sebanyak 6 orang (8.3 %), tamat SD sebanyak 24 orang (33.3%), Tamat SLTP sederajat 25 orang (34.7%), tamat SLTA sederajat 15 orang (20.8%) dan tamat perguruan tinggi sebanyak 2 orang (2.8%) . Dengan kata lain sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tamat SLTP kemudian tamat SD dengan selisih satu responden.

Dari hasil penilaian didapat bahwa tingkat pendidikan pada sebagian pekerja pada level tukang yaitu tamat SLTP. Hal ini dapat menandakan bahwa dengan tingkat pendidikan semakin rendah maka dapat memengaruhi tingkat pengetahuannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin baik pula tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Pendidikan dapat memengaruhi cara berfikir seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Adapun di bawah ini merupakan tabel karakteristik pekerja berdasarkan masa kerja yang dibagi menjadi empat kategori yaitu kurang dari 1 tahun antara 1 hingga 5 tahun, antara 5 tahun hingga 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.3. Jumlah pekerja menurut masa kerja di bidang konstruksi

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	11	15.3
1 - 5 tahun	27	37.5
5 - 10 tahun	10	13.9
> 10 tahun	24	33.3
Total	72	100

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Dari empat kategori tersebut, didapatkan bahwa kategori dengan masa kerja 1- 5 tahun merupakan kelompok yang memiliki distribusi frekuensi terbesar.

Secara umum, apabila dilihat dari gambaran mengenai masa kerja maka dapat dianalisa bahwa masa kerja seseorang akan mempengaruhi pengalaman kerja orang tersebut. Dari pengalaman kerja yang dimiliki maka pengetahuan yang dimilikinya pun akan semakin meningkat. Hal ini dapat dihubungkan dengan teori yang diungkapkan oleh David Kretch (1962), bahwa persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua (2) faktor, yakni *frame of reference* yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki, yang diperoleh dari pendidikan, pengamatan atau bacaan, kemudian faktor yang kedua adalah *field of experience* yaitu pengalaman yang telah dialami yang tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin karyawan tersebut itu bekerja, maka pengetahuannya akan bertambah seiring dengan pemahaman sesuai dengan

pengalamannya di lapangan. Lama bekerja oleh para ahli sering dikaitkan dengan pengalaman kerja, sehingga pengalaman kerja seseoranglah yang berhubungan langsung dengan perilaku.

Pengalaman kerja yang dimaksud disini ialah pengalaman kerja yang didapat dari tempat kerja sebelumnya hingga saat bekerja di PT. Waskita Karya, dimana masih dalam lingkup yang sama yaitu bidang konstruksi.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat terlihat frekuensi yang paling banyak berada pada kelompok pekerja dengan masa kerja antara 1 tahun hingga 5 tahun sebanyak 27 orang (37.5%), disusul pekerja dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang (33.3%), kemudian pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang (15.3%) dan sisanya sebanyak 10 orang (13.9%) pekerja yang bekerja dengan masa kerja antara 5 tahun hingga 10 tahun

4.2 Perilaku Kerja Tidak Aman

Berdasarkan hasil observasi serta kuisioner dapat diketahui pada tabel 4.4 bahwa jumlah pekerja yang memiliki perilaku kerja tidak aman dengan kategori tinggi dalam bekerja yaitu sebanyak **35 orang (48.6 %)**, sedangkan jumlah pekerja yang memiliki perilaku kerja tidak aman dengan kategori rendah dalam bekerja yaitu sebanyak **37 orang (51.4%)**. Hal ini berdasarkan beberapa pertanyaan yang menjadi indikator untuk perilaku kerja aman yang dilakukan pekerja maka selanjutnya untuk variabel perilaku tidak aman dapat dikategorikan menjadi tinggi dan rendah.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi tingkat perilaku Tidak Aman pada karyawan PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Perilaku Tidak Aman	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	35	48.6
Rendah	37	51.4
Total	72	100.0

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang berperilaku kerja tidak aman dengan kategori rendah lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki perilaku kerja tidak aman dengan kategori tinggi. Perbedaan tersebut menjadi hal yang dianggap wajar dikarenakan meskipun penerimaan akan stimulus ataupun rangsangan yang diterima masing – masing karyawan sama namun tiap – tiap karyawan akan memberikan respon yang sangat tergantung pada karakteristik atau faktor – faktor lain dari karyawan tersebut.

Mayoritas pekerja yang memiliki perilaku kerja tidak aman dengan kategori rendah perlu diteliti lebih dalam mengenai hal yang mempengaruhinya. Dengan demikian dapat dipertimbangkan apakah memang benar perilaku aman disebabkan oleh persepsi yang baik, pengetahuan yang baik, motivasi yang kuat, serta kepatuhan yang muncul dengan sendirinya. Terdapat kemungkinan pada saat responden atau pekerja mengisi kuisisioner memiliki jawaban bahwa mereka memang terlihat berperilaku aman dikarenakan kebutuhan pribadi atau kesadaran diri sendiri, bisa juga hal tersebut hanya bersifat temporer.

Hal ini dikarenakan pada saat menjawab kuisisioner bukan merupakan jawaban dari cerminan perilaku mereka sebenarnya melainkan hanya bersifat *defensive* dalam menjawab yaitu mencari jawaban yang paling benar, sehingga hasil kuisisioner ini agak bertentangan dengan hasil pengamatan di lapangan.

Namun berapapun kecilnya persentase mengenai perilaku kerja tidak aman yang diperoleh tetap perlu mendapat perhatian khusus. Karena sekecil apapun tidak dapat ditolerir, mengingat lingkungan kerja di proyek konstruksi merupakan area dengan resiko kecelakaan yang tinggi. Sekecil apapun tindakan tidak aman dapat memberikan dampak kerugian akibat kecelakaan kerja baik benda maupun korban jiwa.

Dalam observasi serta pengamatan terlihat beberapa indikator perilaku kerja tidak aman yang dilakukan pekerja level tukang bagian *finishing*:

1. Sebagian besar perilaku tidak aman disebabkan tidak lagi memakai APD di beberapa area proyek. **Sebesar 18.1 % menyatakan mereka terkadang tidak menggunakan APD di area proyek.** Banyak dari karyawan tidak menggunakan APD dikarenakan memiliki anggapan bahwa di area tempat mereka bekerja sudah tidak ada lagi bahaya yang muncul. Biasanya area yang mereka anggap aman yaitu di area dalam ruangan atau tertutup. Padahal di area tersebut masih terdapat perancah yang dipasang untuk melakukan pekerjaan *finishing* seperti memplester dinding yang dapat menimbulkan bahaya fisik jatuhnya material atau pada area tribun bawah yang dapat memungkinkan kepala mereka terantuk. Selain itu mereka menganggap jika kerja dalam ruangan (memplester dinding bawah atau memasang keramik) dengan menggunakan Alat Pelindung Diri akan membatasi ruang gerak mereka saat bekerja dan justru dianggap merepotkan. Penelitian yang dilakukan Cushman dan Rosenberg (1991) menyatakan bahwa penggunaan alat keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kenyamanan pekerja karena menghambat gerakan mereka, sehingga dalam bekerja menjadi lebih sulit, dan ada pula yang dapat mengganggu komunikasi. Keadaan seperti itu akan mempengaruhi kinerja dan ketepatan gerak manusia. Meskipun demikian hal tersebut bukan menjadi suatu pembenaran untuk tidak menggunakan Alat Pelindung Diri saat bekerja, melainkan melakukan beberapa penyesuaian untuk dapat bekerja dengan maksimal dan memenuhi standar keselamatan

2. Bercanda atau berkelakar saat sedang bekerja.

Sebesar 45.9 % menyatakan bahwa mereka terkadang bercanda atau bergurau saat bekerja. Meskipun alasan yang sering dikemukakan berdasarkan observasi dan wawancara yaitu untuk menghilangkan kejenuhan serta agar tidak terlalu serius dalam bekerja tetap saja perilaku tidak aman ini membukakan ruang untuk menimbulkan suatu konsekuensi yang buruk yaitu kecelakaan kerja. Hal ini dapat diakibatkan saat bekerja sambil bercanda memungkinkan terjadinya kelalaian atau tidak konsentrasi. Pada kondisi ini pihak pengawas harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman tetapi serius, agar tingkat kejenuhan sewaktu bekerja dapat dihilangkan.

3. Melempar alat kerja ketika memberikan ke teman

Walaupun mayoritas pekerja atau sebesar **83.3 % pekerja tidak pernah melempar alat kerja ketika memberikan ke teman** namun tetap terdapat persentase sebesar 16.7 % pekerja yang melempar alat – alat kerja saat memberikan ke teman. Mereka melakukan dengan alasan saat melempar tidak terdapat pekerja lain di area dimana pekerja akan melempar. Sebagai contoh dari hasil wawancara pekerja yang akan melempar sekop dari perancah yang berada di ketinggian lebih dari 1 meter maka ia akan memastikan dulu bahwa di area bawahnya tidak terdapat rekan kerja lain di bawahnya kemudian ia akan melempar. Namun tetap saja hal tersebut tidak dapat ditolerir. Seberapa besar area tersebut benar – benar bersih dari pekerja lain tidak dapat di pastikan karena seperti diketahui area konstruksi merupakan area yang memiliki lingkup pekerjaan yang beraneka ragam sehingga aktivitasnya pun sangat tinggi.

4. Merokok pada saat bekerja

Mereka telah mengetahui area yang telah disediakan untuk merokok selain itu dengan merokok sambil bekerja akan memecah konsentrasi. Namun sebesar **41.3 % menyatakan mereka terkadang merokok sambil bekerja.** Wawancara dilakukan diperoleh bahwa hal tersebut sama dengan

alasan bercanda saat bekerja yaitu untuk mengurangi tingkat stress yang dialami atau agar merasa tidak jenuh saat bekerja.

5. Bekerja dengan terburu – buru

Dikarenakan pekerjaan konstruksi merupakan pekerjaan yang memiliki target waktu yang telah ditentukan dan untuk menyelesaikan bangunan sesuai waktu yang telah ditetapkan maka sebesar **55.6 % melakukan pekerjaan dengan terburu – buru**. Hal ini dilakukan demi menyelesaikan target serta mendapat bayaran yang lebih jika mereka dapat merampungkan suatu area dalam waktu yang lebih cepat. Sehingga mereka dapat beralih ke area lain yang hendak dikerjakan pula.

6. Mengikuti SOP

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh bahwa **mayoritas pekerja sebanyak 63 orang (87.5%) meynatakan bahwa mereka mengikuti seluruh** prosedur bekerja. Sedangkan hanya 9 orang (12.5%) pekerja yang menyatakan terkadang mengikuti SOP. Prosedur yang diikuti menurut pekerja yaitu meliputi cara kerja yang harus dilakukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan seperti pemasangan keramik, mempelster, pemasangan batu bata. Keseluruhan SOP yang diikuti lebih bersifat teknis bukan kearah *safety*.

Geller (2001) menyatakan bahwa perubahan perilaku tidak aman sebaiknya menggabungkan pendekatan individu dan penedekatan perilaku atau dengan kata lain memperbaiki faktor internal serta meningkatkan faktor eksternal. Bila hanya menggunakan satu jenis pendekatan, tetap kemungkinan terjadi perubahan perilaku akan lebih maksimal jika menggabungkan keduanya.

Perilaku tidak aman dinilai dari delapan variabel yang dapat berperan dalam membentuk perilaku aman pekerja. Berikut merupakan gambaran keseluruhan persentasi masing – masing variabel

Tabel 4.5. Tingkat Pengetahuan, Persepsi, Motivasi, Kepatuhan, Ketersediaan Sarana, Ketersediaan Peraturan dan Kebijakan, Komunikasi dan Pengawasan terhadap perilaku aman pada karyawan PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel		Perilaku Aman				Total		P value
		Baik		Tidak Baik		n	%	
		n	%	n	%			
Pengetahuan	Baik	30	61.1	14	19.4	44	61.1	0.001
	Tidak Baik	7	9.7	21	29.2	28	38.9	
Persepsi	Baik	31	43.1	11	15.3	42	58.3	0.000
	Tidak Baik	6	8.3	24	33.3	30	41.7	
Motivasi	Kuat	27	37.5	15	20.8	42	58.3	0.016
	Lemah	10	13.9	20	27.8	30	41.7	
Kepatuhan	Baik	24	33.3	7	9.7	31	43.1	0.000
	Tidak Baik	13	18.1	28	38.9	41	56.9	
Ketersediaan Sarana	Ada	31	43.1	15	20.8	46	63.9	0.000
	Tidak Ada	6	8.3	20	27.8	26	36.1	
Ketersediaan Peraturan dan Kebijakan	Ada	27	37.5	13	18.1	40	55.6	0.004
	Tidak Ada	10	13.9	22	30.6	32	44.4	
Komunikasi	Baik	25	34.6	13	18.1	38	52.8	0.018
	Tidak Baik	12	16.7	22	30.6	34	47.2	
Pengawasan	Baik	25	34.6	16	22.2	41	56.9	0.095
	Tidak Baik	19	26.4	12	16.7	31	43.1	

Sumber: Data Terolah tahun 2009

4.3 Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa distribusi pekerja berdasarkan **pengetahuan mengenai manfaat berperilaku kerja aman dalam bekerja dengan kategori baik sebanyak 44 orang (61.1 %) dan berpengetahuan kurang baik sebanyak 28 orang (38.9 %)**. Berdasarkan wawancara, pengetahuan mereka terhadap bahaya serta risiko yang paling dominan yaitu bahaya fisik terjatuh dari ketinggian serta kejatuhan material atau alat.

Pengetahuan merupakan landasan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dan berperilaku. Perilaku yang didasarkan oleh pengetahuan akan lebih baik dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Pada survey kali ini penilaian dilakukan untuk mengetahui pengetahuan pekerja mengenai manfaat berperilaku kerja aman.

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Sebelum seorang pekerja mengadopsi perilaku (perilaku baru), ia harus tahu terlebih dahulu apa arti atau manfaat perilaku tersebut bagi dirinya. Seorang pekerja akan menerapkan perilaku aman dalam bekerja apabila mereka tahu apa tujuan dan manfaatnya bagi keamanan diri mereka sendiri serta apa bahaya yang akan terjadi apabila mereka tidak menerapkannya (Geller,2001). Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. (Rogers,1974 dalam Notoatmodjo,2003).

Hal yang paling mendasari perilaku berisiko yaitu pengetahuan mereka mengenai manfaat berperilaku aman dalam bekerja. Dalam Sarwono dan Notoatmodjo (1985) dinyatakan bahwa pengetahuan sendiri dapat diperoleh dari pengalaman sendiri maupaun orang lain. Seperti contoh seorang pekerja akan lebih berhati – hati saat menggerinda setelah melihat rekan kerjanya terkena percikan material saat menggerinda besi dikarenakan tindakan tidak aman seperti tidak menggunakan APD. Hal ini yang dapat memberikan tambahan pengetahuan

dari pengalaman yang dilihatnya bahwa satu tindakan tidak aman akan memberikan dampak yang membahayakan diri sendiri maupun orang lain.

Pengetahuan tidak hanya proses belajar namun pengetahuan dapat melalui pengalaman juga mempengaruhi seseorang untuk mempersepsikan sesuatu yang ada terstimulus padaya meneurut Forgus dan Malamed (1967) dikutip dalam Syahrul Efendi (2003).

Tabel 4.6. Tingkat pengetahuan terhadap perilaku aman pada karyawan PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel	Perilaku Aman				Total		P value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	N	%	N	%			
Pengetahuan	Baik	30	61.1	14	19.4	44	61.1
	Tidak Baik	7	9.7	21	29.2	28	38.9
Total		37	51.4	35	48.6	72	100

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Berdasarkan hasil pengolahan kuisisioner diperoleh bahwa pekerja yang memiliki pengetahuan kategori baik dan berperilaku kerja kerja tidak aman tinggi sebanyak 14 orang (19.4%). **Jumlah pekerja yang berpengetahuan baik dan berperilaku kerja tidak aman rendah sebanyak 30 orang (41.7%).** Sedangkan jumlah pekerja yang berpengetahuan kurang baik dan berperilaku kerja tidak aman tinggi sebanyak 21 orang (29.2%) dan jumlah pekerja yang berpengetahuan kurang baik dan berperilaku kerja tidak aman rendah sebanyak 7 orang (9.7 %).

Hasil uji statistik terhadap variabel pengetahuan terhadap perilaku aman memperoleh nilai *P-value* sebesar 0,001. karena *P-value* < 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dan perilaku aman pekerja.

Dalam domain kognitif pengetahuan sendiri memiliki enam tingkatan, yaitu tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Namun pada hasil observasi masih banyak terdapat pekerja yang masih berperilaku tidak aman saat melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena tingkat pengetahuan yang dimiliki mereka tidak berada pada tingkatan yang paling tinggi dalam hal ini adalah tahap evaluasi. Bahkan menurut peneliti tingkat pengetahuan dari karyawan belum sampai pada tingkatan aplikasi. Pada tingkat aplikasi, karyawan seharusnya telah memiliki kemampuan dalam hal menggunakan pengetahuan atau apa saja yang telah dipelajari (diketahui) untuk diaplikasikan dalam kondisi atau situasi sebenarnya dalam hal ini yaitu diaplikasikan dalam perilaku aman dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Hendrabuwana (2007) menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan penerapan perilaku kerja aman dan kecelakaan, dimana jika diakitkan dengan penilaian yang dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa walaupun seorang karyawan memiliki pengetahuan yang baik namun karyawan tersebut belum tentu melaksanakan hal – hal teoritis baik (berperilaku aman dalam bekerja).

Meskipun demikian pengetahuan yang baik tidak secara otomatis membuat karyawan akan langsung melakukan tindakan aman dalam bekerja. Hal ini juga terjadi di area konstruksi proyek Boker, dimana berdasarkan observasi dan hasil kuisisioner diperoleh pekerja sudah cukup mengetahui risiko bahaya yang mereka hadapi, tetapi tetap saja terkadang pekerja melakukan perilaku kerja tidak aman yang berisiko menimbulkan kecelakaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikeluarkan oleh Bloom, untuk melakukan perilaku kerja tidak aman, tidak cukup bila hanya mengetahui prosedur kerja maupun risiko bahaya yang mereka hadapi. Perilaku kerja aman akan muncul pada saat pekerja ini sudah sampai pada tahap memahami manfaat dari berperilaku kerja aman kemudian menerapkannya dalam pola kerja sehari – hari.

Dari hasil kuisisioner diketahui bahwa pengetahuan yang dimiliki seputar pengetahuan keamanan dan kesehatan kerja di proyek konstruksi meliputi pengetahuan mengenai bahaya, risiko serta manfaat dari berperilaku aman dalam kerja. Pengetahuan tersebut akan menjadi *guide* bagi pekerja untuk berperilaku kerja aman, dikarenakan mereka telah mengetahui masing – masing konsekuensi yang akan diterima jika berperilaku kerja tidak aman.

4.4 Persepsi

4.4.1 Persepsi Terhadap Hambatan Untuk Berperilaku Aman

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hambatan terbesar untuk berperilaku aman dalam bekerja yaitu dikarenakan karyawan merasa tidak atau kurang mendapat informasi tentang bahaya dan risiko yang terdapat di area proyek pembangunan GOR Boker yaitu sebanyak 19 orang (26.4 %), disusul dengan alasan tidak nyaman saat menggunakan APD sebanyak 18 orang (25 %), kemudian alasan sulit mendapatkan Alat Pelindung Diri sebanyak 14 orang (19.4 %), lalu yang menyatakan hambatan berperilaku aman dalam bekerja dikarenakan tidak/kurang informasi tentang berperilaku aman sebanyak 13 orang (18.1 %), disusul hambatan berperilaku aman dalam bekerja dikarenakan tidak ada pengawasan sebanyak 6 orang (8.3 %), dan terakhir yang menyatakan hambatan berperilaku aman dalam bekerja dikarenakan tidak adanya dukungan dari rekan sekerja sebanyak 2 orang (2.8 %).

Tabel 4.7. Persepsi pekerja terhadap hambatan berperilaku aman dalam bekerja pada karyawan PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Hambatan Untuk Berperilaku Aman	Jumlah	Persentase (%)
Sulit mendapat APD	14	19.4
Tidak nyaman saat menggunakan APD	18	25.0
Tidak/kurang informasi tentang berperilaku aman	13	18.1
Tidak/kurang informasi tentang bahaya dan risiko	19	26.4
Tidak ada pengawasan	6	8.3
Tidak ada dukungan dari rekan kerja	2	2.8
Total	72	100.0

Sumber: Data Terolah tahun 2009

4.4.2 Tingkat Persepsi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8 maka distribusi karyawan berdasarkan gambaran persepsi terhadap hambatan berperilaku aman saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Persepsi karyawan terhadap perilaku aman di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel	Perilaku Aman				Total		P value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	31	43.1	11	15.3	42	58.3	0.000
Tidak Baik	6	8.3	24	33.3	30	41.7	
Total	37	51.4	35	48.6	72	100	

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Diketahui bahwa pekerja yang memiliki persepsi baik dan berperilaku kerja tidak aman tidak baik sebanyak 11 orang (15.3%). **Jumlah pekerja yang memiliki persepsi baik dan perilaku kerja aman baik sebanyak 31 orang (43.1%).** Sedangkan **pekerja yang memiliki persepsi tidak baik mengenai perilaku aman saat bekerja dan berperilaku kerja tidak aman tidak baik sebanyak 24 orang (33.3%).** Jumlah pekerja yang memiliki persepsi tidak baik dan perilaku kerja tidak aman tidak baik sebanyak 6 orang (8.3%).

Persepsi karyawan terhadap perilaku aman memperoleh nilai *P-Value* sebesar **0,000** atau *P-Value* < **0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi karyawan dan perilaku aman yang dilakukan pekerja.**

Persepsi memiliki kaitan dengan bagaimana cara seseorang memandang lingkungan kerjanya, apakah berpotensi menimbulkan bahaya atau tidak. Pada kali ini persepsi yang dibahas yaitu terkait persepsi terhadap hambatan untuk berperilaku kerja aman. Dalam mempersepsikan hambatan tersebut mayoritas jawaban yaitu mereka tidak atau kurang mendapat informasi mengenai bahaya dan risiko di tempat kerja serta bagaimana cara berperilaku kerja aman. Dengan adanya persepsi bahwa hambatan untuk berperilaku kerja aman yang hendak mereka lakukan besar maka akan menimbulkan suatu bentuk perilaku yang dengan sendirinya mereka melakukan perilaku kerja tidak aman. Sebagai contoh pekerja yang memiliki persepsi bahwa di tempat mereka bekerja hambatan terbesar yaitu kurangnya informasi serta pengetahuan mereka tentang cara berperilaku kerja aman. Dengan persepsi demikian akan membuat mereka secara tidak langsung berperilaku kerja tidak aman karena mereka tidak mengetahui secara rinci bagaimana seharusnya berperilaku kerja aman.

Seseorang yang memiliki persepsi bahwa hambatan untuk bekerja besar dalam arti mereka telah paham dan merasa membutuhkan perubahan maka upaya untuk berperilaku kerja aman akan dapat terbentuk. Namun jika pekerja merasa dalam situasi kerja di proyek mereka tidak memiliki persepsi yang besar pada hambatan, maka pekerja akan merasa perilaku kerja aman tidak akan terbentuk. Hal ini dikarenakan persepsi memiliki kaitan yang erat dengan pengetahuan jika pekerja

tidak mengetahui bahaya dan risiko yang terdapat pada area proyek maka pekerja tersebut akan mempersepsikan tidak adanya hambatan untuk bekerja.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi individu dalam mempersepsikan suatu hal atau objek salah satu diantaranya adalah perhatian dan minat yang besar terhadap masalah keamanan kerja. Jika individu mempunyai perhatian dan minat yang besar terhadap keamanan kerja maka mereka akan cenderung berpendapat bahwa keamanan kerja sangatlah penting. Hal tersebut dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Kathryn Mearns dalam teorinya menyatakan bahwa persepsi risiko individu juga dipengaruhi oleh budaya keamanan (*safety culture*). Jika individu mempunyai perhatian dan minat yang besar terhadap keamanan kerja maka mereka akan cenderung berpendapat bahwa keamanan kerja sangatlah penting

Ramsey dalam model *Accident Prevention* (1978) dikutip dalam Irawadi (2007) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan pendekatan psikologis yaitu persepsi karyawan mengenai hambatan yang muncul untuk berperilaku aman. Semakin mereka mempersepsikan bahwa hambatan tersebut tidak ada maka dengan begitu mereka tidak lagi memiliki alasan untuk berperilaku kerja tidak aman.

Rachmat (1985) berpendapat bahwa perbedaan persepsi diantar responden disebabkan kerangka pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Petersen juga mengemukakan bahwa persepsi yang tidak baik dapat menyebabkan tindakan tidak aman.

Dalam kajian tentang perilaku (*behavior*), termasuk perilaku aman dan tidak aman, persepsi merupakan faktor penting sehingga kajian atau penelitian khusus mengenai persepsi telah banyak dilakukan. Pendapat para ahli seperti, Geller, Ramsey, Petersen dan lainnya, secara umum menunjukan kaitan erat antara persepsi dengan perilaku. Bahwa suatu persepsi yang dimiliki seseorang akan menggambarkan perilaku yang dijalani. Persepsi terhadap suatu objek akan mempengaruhi tindakan atau respon seseorang terhadap apa yang dipersepsikannya. Persepsi sebagai faktor yang mempengaruhi munculnya suatu perilaku menjadi sangat penting sehingga upaya penyamaan persepsi dalam berbagai hal sering menjadi hal yang begitu diperhatikan.

4.5 Motivasi Berperilaku Kerja Aman

Dari 72 frekuensi reponden, terlihat motivasi pekerja untuk berperilaku aman dalam bekerja yang tergolong dalam kategori memiliki motivasi kuat dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 15 orang (20.8%). **Jumlah pekerja yang memiliki motivasi kuat dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 27 orang (37.5%).** Sedangkan pekerja yang memiliki motivasi lemah dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 20 orang (27.8 %). Jumlah pekerja yang memiliki motivasi lemah dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 10 orang (13.9%).

Berdasarkan hasil penilaian diperoleh motivasi karyawan terhadap perilaku aman memperoleh nilai *P-Value* sebesar **0,016** atau *P-Value* < **0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi karyawan dan perilaku aman yang dilakukan pekerja.**

Tabel 4.9. Motivasi karyawan terhadap perilaku aman di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel	Perilaku Aman				Total		P value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	N	%			
Motivasi	Kuat	27	37.5	15	20.8	42	58.3
	Lemah	10	13.9	20	27.8	30	41.7
Total		37	51.4	35	48.6	72	100

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Motivasi merupakan faktor pendorong untuk munculnya perilaku. Motivasi yang salah, misalnya melakukan suatu pekerjaan yang salah tapi ditoleransi atau melakukan pekerjaan benar tapi tidak dihargai dapat menjadi penyebab kecelakaan (DNV, 2001). Petersen dan Goodale (1980) menyebutkan bahwa

motivasi yang ditimbulkan oleh banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja keselamatan kerja, seperti faktor suasana kerja, kepuasan, kemampuan, kesenangan terhadap pekerja, dan adanya organisasi.

Munandar (2001) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses dimana kebutuhan yang bersifat pribadi dan manusiawi mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu.

Dari hasil pada tabel. 4.9 dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi dari dalam diri yang tinggi maka perilaku pada saat bekerja akan menjadi aman tetapi jika pekerja mempunyai motivasi diri yang rendah maka secara langsung perilaku pada saat bekerja akan menjadi tidak aman. Jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (1997) yang menyatakan bahwa suatu dorongan atau motif dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motif tidak dapat diamati, yang dapat diamati adalah kegiatan atau alasan – alasan dari tindakan yang dilakukan.

Pada survey kali ini motivasi yang dinilai yaitu motivasi berperilaku aman pada pekerja. Hasil yang diperoleh bahwa sebagian besar mereka telah memiliki motivasi yang kuat dalam berperilaku kerja aman. Dimana pilihan yang dikategorikan motivasi kuat yaitu alasan mereka berperilaku kerja aman apakah berasal dari kesadaran diri mereka sendiri atau pihak luar yang meliputi karena hanya mengikuti peraturan, takut teguran, ataupun agar tidak dikenai sanksi dari pihak manajemen. Dengan kuatnya motivasi dari dalam diri mereka sendiri bahwa pekerja harus berperilaku kerja aman dengan alasan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan, maka dengan otomatis dapat terbentuk perilaku kerja yang didasari alasan tersebut. Jadi motivasi karyawan dalam berperilaku aman dapat diartikan sebagai alasan yang mendasari karyawan dalam hal berperilaku kerja aman dalam bekerja.

Dasar pemberian penialain yang dilakukan yaitu disesuaikan dengan teori Mc Gregor dalam Munandar (2001), bahwa seseorang memiliki motivasi kuat jika motivasi tersebut berasal dari dalam pribadi karyawan tersebut bukan dari luar.

Faktor dari dalam atau *intern* seseorang berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita – cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber di luar seseorang misalnya pengawasan, peraturan, ketersediaan fasilitas, dan lain – lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data, walaupun motivasi karyawan untuk berperilaku aman tergolong kuat akan tetapi faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja aman tersebut memberikan kontribusi negatif sehingga perilaku karyawan tersebut menjadi negatif pula (tidak menerapkan perilaku kerja aman). Hal ini jika dihubungkan dengan teori Robbins (2000) dalam (Munandar, 2001) di atas yang menunjukkan bahwa selain motivasi terdapat faktor peluang dan kemampuan kerja.

4.6 Kepatuhan terhadap Peraturan

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 4.10 diketahui bahwa pekerja yang memiliki kepatuhan terhadap peraturan dengan kategori baik dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 7 orang (9.7%). **Jumlah pekerja yang memiliki kepatuhan yang baik terhadap peraturan dan kebijakan dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 24 orang (33.3%).** Sedangkan pekerja yang **memiliki tingkat kepatuhan tidak baik dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 28 orang (56.9%).** Jumlah pekerja yang memiliki kepatuhan yang baik terhadap peraturan atau kebijakan dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 13 orang (18.1%).

Berdasarkan hasil penilaian diperoleh kepatuhan karyawan pada peraturan terhadap perilaku aman memperoleh nilai *P-Value* sebesar **0,000** atau *P-Value* < **0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang bermakna antara kepatuhan terhadap peraturan dan perilaku aman yang dilakukan pekerja.**

Tabel 4.10. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan berperilaku aman dalam bekerja di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel	Perilaku Aman				Total		P value	
	Baik		Tidak Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Kepatuhan	Baik	24	33.3	7	9.7	31	43.1	0.000
	Tidak Baik	13	18.1	28	38.9	41	56.9	
Total		37	51.4	35	48.6	72	100	

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Kepatuhan menurut Geller (2000) yang dikutip dalam Irawadi (2007) merupakan salah satu bentuk perilaku yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kepatuhan sangat berhubungan dengan peraturan, untuk menjaga kelangsungan dari suatu perusahaan maka diperlukan suatu kejelasan dalam segi hukum dan peraturan yang berlaku. Kepatuhan terhadap peraturan memiliki peran penting dalam menciptakan keamanan di tempat kerja. Berbagai contoh perilaku tidak aman yang sering ditemukan di tempat kerja adalah bekerja tanpa mengikuti prosedur, tidak menggunakan alat pelindung diri ataupun bercanda sambil bekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa kepatuhan pekerja terhadap peraturan tergolong kurang baik, hal dikarenakan bahwa sebagian pekerja tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan seperti menggunakan APD di beberapa area kerja.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa alasan mereka tidak menggunakan APD dikarenakan tidak nyaman. Ketidaknyamanan ini seperti area tempat bekerja yang belum diaktifkannya sistem ventilasi dimana menyebabkan area tersebut menjadi lebih panas atau pengap. Ketiaknyamanan ini memberikan stimulus pada pekerja untuk tidak mematuhi peraturan untuk menggunakan APD.

Selain itu beberapa diantaranya memiliki persepsi bahwa bekerja dalam ruangan yang telah memiliki atap meminimalkan bahaya yang dapat muncul, padahal dalam area tribun pemakaian perancah masih ada. Perancah digunakan untuk melakukan pekerjaan *finishing* seperti memplester area yang lebih tinggi. Tetapi beberapa pekerja yang bekerja dibawahnya tidak mematuhi peraturan untuk menggunakan APD di area manapun tidak terkecuali. Karena risiko terbentur ataupun kejatuhan benda tetap dapat memiliki kemungkinan muncul.

Spiegel yang dikutip dalam Nur Meisya (2008) menyatakan bahwa kepatuhan seseorang terhadap peraturan dapat dilihat dari bentuk disiplin yang dimunculkan dari dalam diri pekerja tersebut. Disebutkan pula bentuk disiplin yang dibangun dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan disiplin yang konstruktif, sehingga hal tersebut merupakan suatu kebiasaan baik, suatu reaksi dimana nilai – nilai serta norma – norma yang berlaku dalam suatu masyarakat. Disiplin positif diarahkan agar anggota dapat mengemukakan pendapatnya bukan hanya diarahkan kepada hukuman saja. Jadi pekerja diperbolehkan untuk mengemukakan pendapat mengenai keluhan mereka mengapa mereka tidak mematuhi peraturannya sehingga pihak manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap peraturan tersebut serta memberikan solusi yang baik. Sehingga kepatuhan terhadap peraturan tetap dapat berjalan tanpa adanya pembangkangan dikarenakan alasan karena tidak nyaman.

2. Disiplin Negatif

Disiplin negatif didasarkan pada pemikiran, bahwa adalah sifat manusia untuk mencari jalan yang paling menyenangkan dan termudah untuk mewujudkan tujuannya, sehingga dalam melakukan pekerjaan banyak diantaranya melanggar peraturan yang telah ditetapkan karena memiliki anggapan akan merepotkan bahkan mengganggu. Kepatuhan yang ditujukan hanya dikarenakan perasaan takut oleh hukuman yang diberlakukan.

Oleh karena itu aspek kepatuhan perlu mendapat perhatian dari manajemen misalnya dengan meningkatkan pengawasan oleh pengawas, memberikan *reward*

serta mempertegas peringatan atau sanksi bagi pekerja yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian diharapkan peningkatan kepatuhan pekerja muncul dari adanya kesadaran dari dalam diri pekerja untuk kepentingan bersama dan bukan karena takut akan sanksi dan teguran sehingga kepatuhan lebih bersifat permanen tanpa perlu adanya pengawasan.

4.7 Ketersediaan Fasilitas/Sarana an Prasarana

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel dapat diketahui bahwa distribusi pekerja yang menyatakan bahwa fasilitas atau ketersediaan sarana dan prasarana seperti APD, alat pengaman lainnya serta Standar Prosedur Kerja telah ada dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 15 orang (20.8 %). **Jumlah pekerja yang menyatakan terdapat atau telah ada fasilitas dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 31 orang (43.1%)**. Sedangkan yang menyatakan bahwa **tidak ada fasilitas atau ketersediaan sarana atau prasarana dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 20 orang (27.8 %)**. Jumlah pekerja yang menyatakan tidak terdapat atau tidak ada fasilitas dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 6 orang (8.3%).

Ada atau tidaknya Sarana/Fasilitas yang mendukung terhadap perilaku aman memperoleh nilai *P-Value* sebesar **0,000** atau *P-Value* < **0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan sarana/fasilitas dan perilaku aman yang dilakukan pekerja**.

Fasilitas yang mendukung pekerja untuk berperilaku kerja aman sangat dibutuhkan. Karena meskipun karyawan telah memiliki kemauan tinggi untuk berperilaku kerja aman tetapi tidak dibarengi dengan ketersediaan fasilitas yang menunjang maka tidak akan tercapai pula perilaku aman dalam bekerja yang diharapkan

Menurut Syukri Sahab (1995) dalam Hendrabuwana (2007) menyatakan bahwa dalam sistem yang ada didalamnya terdapat manusia (sumber daya manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal penting dalam hal mewujudkan penerapan keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan observasi masih terlihat kekurangan terkait ketersediaan fasilitas yang mendukung perilaku kerja aman yang diharapkan seperti; penyediaan SOP dan penempatannya yang seharusnya dapat diketahui oleh seluruh pekerja, *safety sign* yang ada harus lebih diperbanyak serta diperbaharui jika beberapa *safety sign* warnanya sudah ada yang hilang atau tidak terlihat lagi. Kemudian kemudahan untuk mendapatkan APD sangat menunjang pekerja untuk berperilaku kerja aman. Karena sulitnya untuk mendapat APD akan membuat pekerja enggan untuk mengganti ataupun meminta APD yang harusnya mereka gunakan.

Selain itu meskipun ketersediaan fasilitas sudah baik tetapi masih terdapat faktor – faktor lainnya yang mendukung seperti pengawasan, peraturan, serta faktor lingkungan.

Tabel 4.11. Ketersediaan Fasilitas/Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang mendukung perilaku aman dalam bekerja di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel		Perilaku Aman				Total		P value
		Baik		Tidak Baik		n	%	
		n	%	n	%			
Ketersediaan Sarana	Ada	31	43.1	15	20.8	46	63.9	0.000
	Tidak Ada	6	8.3	20	27.8	26	36.1	
Total		37	51.4	35	48.6	72	100	

Sumber: Data Terolah tahun 2009

4.8 Peraturan dan Kebijakan Perusahaan

Berdasarkan observasi diperoleh bahwa pihak perusahaan telah memiliki peraturan yang mengatur tentang penerapan perilaku kerja aman dalam bekerja yang terdapat dalam Prosedur K3LM PT Waskita Karya terkait aturan mengenai Instruksi Kerja.

Pengkategorian yang dilakukan berdasarkan apakah perusahaan memiliki peraturan yang mengatur tentang perilaku kerja aman meliputi peraturan penggunaan APD, Standar Prosedur Kerja dan sanksi baik dalam bentuk peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis dan apakah peraturan tersebut diketahui oleh karyawan. Dari hasil kuisisioner diketahui bahwa jumlah karyawan yang menyatakan ada peraturan dan kebijakan perusahaan yang mengatur tentang penerapan perilaku kerja aman dan pekerja berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 13 orang (18.1 %). **Jumlah karyawan yang menyatakan ada peraturan atau kebijakan dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 27 orang (37.5 %). Sedangkan pekerja yang menyatakan tidak ada peraturan dan kebijakan dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 22 orang (30.6%).** Jumlah karyawan yang menyatakan tidak ada peraturan dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 10 orang (13.9 %).

Ada atau tidaknya Peraturan dan Kebijakan yang mendukung terhadap perilaku aman memperoleh nilai *P-Value* sebesar **0,004** atau *P-Value* < **0,05**. Maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan peraturan atau kebijakan dan perilaku aman yang dilakukan pekerja.**

Hal dihubungkan dengan pernyataan dari Suma'mur (1996) bahwa suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan Keamanan dan Kesehatan Kerja dan aturan tersebut harus pula diketahui oleh setiap karyawan. Menurut penulis sebuah peraturan tidak akan dikatakan efektif jika peraturan tersebut tidak diketahui oleh karyawan. Hal ini disebabkan peraturan tersebut sebagai salah satu alat untuk mendorong pekerja untuk mau berperilaku kerja selamat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hendrawana (2007) dikatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara ketersediaan peraturan dengan penerapan perilaku kerja aman. Menganalisa penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam menerapkan perilaku kerja aman dibutuhkan suatu peraturan yang bersifat mengikat untuk mewujudkan penerapan kerja aman. Dikarenakan meskipun karyawan telah memiliki pengetahuan, persepsi serta telah tersedianya fasilitas yang baik akan tetapi belum tentu karyawan tersebut mau untuk berperilaku kerja

aman. Disinilah pentingnya ditegakan suatu peraturan yang sifatnya mengikat serta harus tegas.

Menurut Geller (2000) dalam Hendrabuwana (2007) menyatakan bahwa penerapan perilaku aman pada umumnya menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman (*comfortable*). Untuk itu perlu sesuatu yang harus ada untuk membuat karyawan tersebut tetap menerapkan perilaku kerja aman atau harus disiapkan sebuah konsekuensi jika karyawan tidak menerapkan perilaku kerja aman. Konsekuensi yang diberikan bisa dalam bentuk peraturan yang didalamnya mengatur tentang hukuman (*punishment*) serta penghargaan (*reward*). Lebih lanjut Geller (2000) mengatakan bahwa hasil atau keefektifan dari konsekuensi peraturan tersebut sangat dipengaruhi oleh bentuk peraturan yang ada.

Tabel 4.12. Ketersediaan Peraturan dan Kebijakan Perusahaan yang mengatur perilaku aman dalam bekerja di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel		Perilaku Aman				Total		P value
		Baik		Tidak Baik		n	%	
		n	%	N	%			
Ketersediaan Peraturan dan Kebijakan	Ada	27	37.5	13	18.1	40	55.6	0.004
	Tidak Ada	10	13.9	22	30.6	32	44.4	
Total		37	51.4	35	48.6	72	100	

Sumber: Data Terolah tahun 2009

4.9 Komunikasi

Berdasarkan hasil pengolahan kuisioner penelitian dan observasi, didapat bahwa bahwa pekerja yang menyatakan komunikasi yang terjalin baik dan berperilaku kerja aman tidak baik sebanyak 13 orang (18.1%). **Jumlah pekerja yang menyatakan komunikasi yang terjalin baik dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 25 orang (34.6%).** Sedangkan jumlah pekerja

yang menyatakan komunikasi yang terjalin tidak baik dan berperilaku kerja kerja aman tidak baik sebanyak 22 orang (30.6%). Jumlah pekerja yang menyatakan komunikasi yang terjalin tidak baik dan berperilaku kerja kerja aman baik sebanyak 12 orang (16.7%).

Hasil uji Statistik terhadap variabel komunikasi dan perilaku tidak aman pada pekerja memperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,018. Karena nilai *P-Value* < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara komunikasi yang diterapkan dan perilaku aman pekerja.

**Tabel 4.13. Komunikasi terhadap perilaku aman di PT Waskita Karya
Proyek GOR Boker tahun 2009**

Variabel	Perilaku Aman				Total		P value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Komunikasi	Baik	25	34.6	13	18.1	38	52.8
	Tidak Baik	12	16.7	22	30.6	34	47.2
Total		37	51.4	35	48.6	72	100

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin antara pekerja dengan atasan (pengawas K3LH, kepala lapangan, kepala pelaksana mandor, *supervisor*) dapat berpengaruh pada tindakan pekerja pada saat melakukan pekerjaan. Apabila atasan melakukan komunikasi mengenai pemberian informasi tentang bahaya serta risiko dengan baik dan benar serta dapat mudah dimengerti dengan baik oleh para pekerja, maka pekerja tersebut akan memahami dan mengikuti aturan yang sudah ada untuk menghindari bahaya apa saja yang ada di tempat kerja. Adanya hubungan yang baik antara pekerja dengan atasan juga berpengaruh terhadap jalanya komunikasi.

Dalam Permenaker Nomor 5 tahun 1996 disebutkan bahwa komunikasi merupakan bagian penting dalam segala proses manajemen, tidak terkecuali dalam Sistem Manajemen Keamanan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Di setiap tempat kerja harus tersedia prosedur untuk menjamin informasi terbaru tentang K3 yang harus dikomunikasikan ke semua pihak yang terdapat didalam lingkup perusahaan. Ketentuan dalam prosedur tersebut menjamin pemenuhan kebutuhan untuk mengkomunikasikan hal – hal seperti pencapaian sistem manajemen kepada semua pihak yang bertanggung jawab dan memiliki andil dalam kinerja perusahaan.

Komunikasi bahaya di tempat kerja yang dilakukan antara lain: pemberian informasi mengenai bahaya dan risiko, aturan untuk bekerja sesuai SOP, informasi mengenai berperilaku kerja aman, safety sign, namun demikian beberapa diantaranya juga menyebutkan bahwa *safety sign* yang telah dipasang di beberapa tempat dianggap tidak ada.

4.10 Pengawasan

Bila dilihat dari jumlah pekerja menurut pengawasan di area proyek pembangunan GOR Boker PT. Waskita Karya, maka sebanyak 16 orang (22.2%) pekerja menyatakan pengawasan baik dan pekerja berperilaku kerja aman tidak baik. **Jumlah pekerja yang menyatakan pengawasan baik dan berperilaku kerja aman baik sebanyak 25 orang (34.6%).** Sedangkan sebanyak 19 orang (26.4%) pekerja menyatakan pengawasan tidak baik dan berperilaku kerja aman tidak baik. Jumlah pekerja yang menyatakan pengawasan tidak baik dan pekerja berperilaku kerja aman baik sebanyak 12 orang (16.7%).

Hasil uji Statistik terhadap variabel pengawasan dan perilaku aman pada pekerja memperoleh nilai *P-Value* sebesar **0,095**. Karena nilai *P-Value* > **0,05** maka dapat disimpulkan bahwa **tidak ada hubungan yang bermakna antara pengawasan yang diterapkan dan perilaku aman pekerja.**

Tabel 4.14. Pengawasan dengan penerapan perilaku kerja aman di PT Waskita Karya Proyek GOR Boker tahun 2009

Variabel	Perilaku Aman				Total		P value	
	Baik		Tidak Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Pengawasan	Baik	25	34.6	16	22.2	41	56.9	0.095
	Tidak Baik	19	26.4	12	16.7	31	43.1	
Total		37	51.4	35	48.6	72	100	

Sumber: Data Terolah tahun 2009

Meskipun berdasarkan statistik tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara pengawasan dengan perilaku aman pekerja bisa disebabkan karena fungsi pengawasan hanya dibebankan pada petugas *safety* atau pihak K3LM mengenai masalah keselamatan, dimana pengawasan seharusnya dari setiap lini yang terlibat dalam pembanguna proyek ini. Bukan hanya fokus pada pencapaian hasil pembangunan yang dituntut namun juga proses dalam membangun yang penting untuk diperhitungkan.

Pengawasan sangat diperlukan untuk dapat memastikan karyawan bekerja dengan baik yang jika dikaitkan dengan pengawasan mengenai berperilaku kerja aman yaitu pengawasan dilakukan dengan tujuan memastikan pekerja untuk berperilaku kerja aman. Pengawasan sangat penting dalam upaya membentuk perilaku kerja aman para pekerja. Dalam kaitanya dengan area proyek yang menjadi area penilaian diketahui bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat pendidikan setaraf SLTP, selain itu mayoritas pekerja merupakan pekerja musiman yang mudah untuk masuk dan keluar proyek. Sehingga bentuk pengawasan merupakan salah satu alat yang paling penting untuk membentuk perilaku aman pekerja. Meskipun berdasarkan data yang terolah menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan, namun pada keadaan di lapangan fungsi sangat berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku aman yang hendak dicapai.

Seperti halnya peraturan, pengawasan dilakukan untuk memberi motivasi kepada karyawan untuk berperilaku kerja aman. Sebagai faktor eksternal yang memengaruhi seseorang dalam bertindak (berperilaku kerja aman). Maka hanya dengan pengawasan perilaku tersebut tidak akan bersifat permanen atau langgeng. Hal ini dikarenakan perilaku kerja aman yang dilakukan pekerja hanya dipengaruhi adanya pengawasan oleh pihak pengawas, terlepas dari tidak adanya pengawasan maka pekerja akan mulai menerapkan perilaku kerja tidak aman kembali.

Menurut Suma, mur (1996) yang menyatakan bahwa pengawasan diperlukan untuk memastikan penerapan Keamanan dan Kesehatan Kerja di perusahaan. Menurut Azwar (1998) dalam Hendrabuwana (2007) bahwa dengan adanya pengawasan dan peraturan yang mengikutinya merupakan salah satu faktor kental yang akan mempengaruhi perilaku seseorang.

Selanjutnya Gibson (1997) menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor lingkungan di tempat kerja, tepatnya sebagai variabel organisasi yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku tidak aman apabila pengawasan dari pengawas rendah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa sebagian besar pekerja mengatakan bahwa pengawasan ataupun melakukan inspeksi hanya dilakukan oleh pihak K3LM yang ada di perusahaan. Sebaiknya fungsi pengawasan tidak hanya dilakukan oleh petugas *safety* (K3LM) saja tetapi oleh semua unit yang ada seperti pihak kepala pelaksana ataupun mandor. Selain itu pengawasan perlu dilakukan secara terencana.