

BAB 2

TINJAUAN PUSAKA

Ilmu perilaku ialah studi ilmiah mengenai perilaku manusia Fred Luthans (1981) dalam Moekijat (1988). Pada bab ini merupakan penjabaran tinjauan pustaka yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisa hasil dari survei yang dilakukan.

Pemilihan variabel untuk penilaian berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Stephen P Robins (1998) yang menilai perilaku dari persepsi pelaku atau *perceiver*, objek dan situasi kemudian pemilihan variabel disesuaikan dengan kondisi lapangan. Penelitian mengenai kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja 90% diantaranya disebabkan oleh perilaku pekerja, sedangkan 10 % sisanya disebabkan oleh kondisi tidak aman Anton (1989). Hal ini diperkuat oleh Teori Domino yang dikemukakan Henrich bahwa 80% kecelakaan disebabkan oleh *unsafe act* atau tindakan manusia.

2.1 Batasan Perilaku

Perilaku diterjemahkan dari bahasa inggris "*behavior*" dari kata tersebut sering digunakan dalam bahasa sehari – hari, namun kali ini pengertian perilaku ditafsirkan secara berbeda antara satu orang dengan yang lainnya. Perilaku dipandang dari segi biologi adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang dapat diamati dan bahkan dipelajari (Robert Kwik, 1974). Menurut Gibson (1985) perilaku didefinisikan sebagai sesuatu aktivitas yang dikerjakan seseorang.

Skinner (1938) merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Perilaku ini disebut teori "S – O – R " atau "*Stimulus – Organisme – Respon*" dikarenakan terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, kemudian organisme tersebut merespon.

Dilihat dari bentuk respon terhadap stimulus, maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua:

1. Perilaku Tertutup (*Covert Behavior*)

Respon seseorang terhadap stimulus masih dalam bentuk terselubung atau tertutup. Respon dan reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut dan belum dapat diamati dengan jelas oleh orang lain.

2. Perilaku Terbuka (*Overt Behavior*)

Respon terhadap stimulus telah diaplikasikan dalam tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas bentuk dalam tindakan atau praktek yang dapat mudah diamati dan dilihat oleh orang lain.

(dalam Notoatmodjo, 2003:115)

2.2 Determinan Perilaku

Faktor penentu atau determinan perilaku manusia sulit untuk dibatasi karena perilaku merupakan penggabungan dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (lingkungan).

1. Faktor Internal yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin dan sebagainya. Aliran ini disebut aliran negatisme yang ditokohi oleh Schopenhower (Jerman) yang mengatakan bahwa perilaku manusia itu sudah dibawa sejak lahir.
2. Faktor Eksternal, yaitu lingkungan baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan mewarnai perilaku seseorang. Hal sesuai dengan aliran positivisme yang dikemukakan oleh Jhon Locke yang mengatakan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh lingkungan

(dalam Notoatmodjo, 1985:3)

Namun secara lebih terinci perilaku manusia sebenarnya merupakan refleksi dari berbagai gejala kejiwaan seperti, pengetahuan, keinginan, kehendak, sikap, minat, motivasi persepsi dan sebagainya (Azwar S, 2005; dalam Zaenal Abidin,dkk ,2008). Tetapi pada realitasnya sulit dibedakan atau dideteksi gejala kejiwaan yang menentukan perilaku seseorang. Apabila ditelusuri lebih lanjut, gejala kejiwaan tersebut ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, diantaranya adalah faktor pengalaman, keyakinan, sarana fisik, sosio-budaya masyarakat dan sebagainya (Notoatmodjo dan Sarwono, 1985).

2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Perilaku

Beberapa ahli seperti Gibson (1987), Geller (2001) menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Gibson menggunakan aspek – aspek yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja menjadi aspek individu atau psikologis dan aspek organisasi. Aspek individu atau psikologis adalah sebagai faktor internal meliputi pengetahuan, motivasi, persepsi, sikap. Sedangkan aspek organisasi merupakan faktor eksternal yang meliputi sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan dan sanksi serta struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Geller (2001) menyatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi perilaku tidak aman adalah persepsi, nilai, peralatan, sikap, keyakinan, perasaan, pemikiran dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup pelatihan, pengakuan, pengawasan secara aktif dan kepatuhan terhadap peraturan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irwadi (2007) diperoleh bahwa faktor internal memiliki hubungan yang bermakna dengan perilaku tidak selamat. Sedangkan untuk faktor eksternal diperoleh bahwa pengaruhnya tidak terlalu dominan dalam mempengaruhi perilaku kerja tidak selamat. Penelitian ini dilakukan pada pekerja bagian produksi dan pemeliharaan, lapangan Panas Bumi Gunung Salak.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Togar Robin (2008) menyebutkan bahwa terdapat korelasi yang bermakna antara faktor – faktor yang berkontribusi (faktor internal dan faktor eksternal) pada perilaku aman di PT. EGS Indonesia tahun 2008.

Disebutkan pula bahwa masing – masing faktor memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam membentuk perilaku bekerja pada pekerja.

2.3.1 Faktor Internal

2.3.1.1 Pengetahuan

Pengetahuan adalah syarat pertama proses belajar dan mengembangkan para peserta, membantu mereka meningkatkan ketrampilan pengetahuannya, kemampuan mereka untuk belajar dan mengetahui lebih banyak segala sesuatu. Kekhasan manusia paling penting adalah kemampuan pengetahuannya, kemampuan berpikirnya dan mengetahui hubungan sebab akibat dan mengubah pendiriannya atau bagian dunia jika ia mempunyai pengetahuan yang lebih baik. Pengetahuan muncul berdasarkan latar belakang yang mempengaruhi penerimaan seseorang (Dirgagunarsa,1992).

Tingkatan Pengetahuan yang terangkum dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan (Benyamin Bloom, 1908; Notoatmodjo, 2003):

1. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat dan mengetahui suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

2. Memahami (*Comprehension*)

Memahami yaitu kemampuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahui. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajarinya.

3. Aplikasi (*Aplication*)

Aplikasi yaitu kemampuan menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebearnya. Aplikasi disini dapat diartikan sebagai atau

penggunaan hukum – hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4. Analisis (*Analysis*)

Analisis yaitu suatu kemampuan untuk menjabarkan suatu materi atau suatu objek ke dalam komponen – komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi, dan masih ada kaitanya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja seperti dapat menggambarkan membuat bagan, membedakan, memisahkan, mengelompokan dan sebagainya.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formasi – formasi yang ada. Misalnya dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkas, dapat menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan – rumusan yang telah ada. Sintesis menunjukkan kepada suatu kemampuan untuk meletakan atau menghubungkan bagian – bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi terhadap suatu materi atau objek. Penilaian – penilain itu didasarkan pada suatu kriteria yang telah ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria – kriteria yang telah ada.

Menurut Green, et al (1980) selain keyakinan, sikap, nilai dan persepsi, pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi seseorang dalam bertindak. Perilaku yang didasarkan pengetahuan yang cukup akan bersifat *long lasting* atau langgeng daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Nur Meisya tahun 2008 dikatakan bahwa secara statistik tidak ada hubungan bermakna antara pengetahuan pekerja dengan perilaku tidak selamat dalam bekerja. Menurutnya tingkat pengetahuan yang tinggi tidak menjamin bahwa seseorang akan berperilaku selamat. Hal

tersebut dapat disebabkan karena tingkat pengetahuan responden tentang bahaya di tempat kerja hampir sama atau mendekati homogen pada kategori tingkat pengetahuan tinggi.

2.3.1.2 Persepsi

Persepsi menurut Robbin (1999) merupakan suatu proses dimana individu – individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan yang mereka persepsikan.

Muslichah Zarkasi (1986) membahas persepsi dalam artian sederhana berupa penglihatan, bagaimana cara individu melihat sesuatu. Sedangkan dalam artian luas yaitu pandangan atau pengertian tentang bagaimana individu memandang atau mengartikan sesuatu.

Persepsi tidak muncul begitu saja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang tergantung dari kemampuan individu merespon stimulus. Kemampuan tersebut yang menyebabkan persepsi antara individu yang satu dengan individu yang lain berbeda – beda dimana cara menginterpretasikan sesuatu yang dilihat pun belum tentu sama antar individu. Harold Leavit (1986; dalam Sarmi, 2005) berpendapat bahwa persepsi individu ditentukan oleh kebutuhan individu tersebut.

Empat aspek dari persepsi yang menurut Berlyne (1957) dapat membedakan antara persepsi dan proses berpikir adalah :

- 1) Hal – hal yang diamati dari sebuah rangsang bervariasi tergantung pola dari keseluruhan dimana rangsang tersebut menjadi bagiannya.
- 2) Persepsi bervariasi dari orang ke orang, dan dari waktu ke waktu.
- 3) Persepsi bervariasi tergantung dari arah (fokus) alat indera.
- 4) Persepsi cenderung berkembang ke arah tertentu dan sekali terbentuk, kecenderungan tersebut biasanya menetap.

Menurut Rachmat (1985) mengungkapkan bahwa perbedaan persepsi diantara responden disebabkan oleh perbedaan kerangka pengetahuan dan pengalaman.

Petersen (1998) juga mengemukakan bahwa seorang karyawan cenderung melakukan perilaku tidak selamat karena beberapa hal, yaitu:

1. Tingkat persepsi yang buruk terhadap adanya bahaya/risiko di tempat kerja
2. Menganggap remeh kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja
3. Menganggap rendah biaya yang harus dikeluarkan jika terjadi kecelakaan kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwadi (2007) dikatakan bahwa secara statistik terdapat hubungan bermakna antara persepsi dengan perilaku tidak selamat. Menurutnya risiko yang dipersepsikan responden akan mempengaruhi tindakan atau response seseorang terhadap apa yang telah dipersepsikannya. Persepsi sebagai faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku menjadi penting, sehingga upaya penyamaan persepsi dalam berbagai hal sering menjadi hal yang begitu diperhatikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Meisya (2008) juga menyatakan hal yang sama dimana secara statistik terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi dengan perilaku tidak selamat. Menurutnya pekerja yang bekerja dengan memiliki persepsi kurang baik maka akan berpengaruh pada perilaku tidak selamat pada saat bekerja sedangkan jika pekerja pada saat bekerja mempunyai persepsi baik mengenai bahaya yang ada dilingkungan kerjanya maka perilaku bekerja tidak selamat akan terhindar tempat kerja

2.3.1.3 Motivasi

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

Menurut Robbin (2001) motivasi merupakan suatu kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat usaha/upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan – tujuan

tertentu yang dikondisikan oleh kemampuan upaya/usaha tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dimana pada intinya terdapat 3 unsur kunci dalam motivasi yaitu upaya/usaha, tujuan dan kebutuhan individu.

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 pekerjaan dan adanya organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Nur Meisya tahun 2008 dimana secara statistik terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan perilaku tidak selamat. Disebutkan bahwa adanya motivasi dalam diri karyawan yang tinggi maka perilaku pada saat bekerja akan menjadi selamat, tetapi jika pekerja mempunyai motivasi dalam diri yang rendah maka secara langsung perilaku pada saat bekerja akan menjadi tidak selamat.

2.3.1.4 Kepatuhan terhadap Peraturan

Kepatuhan menurut Geller (2000) yang dikutip dalam Irwadi (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. Selain itu dalam buku kerja Pedoman Keselamatan British Petroleum (BP) yang dikutip dalam Irwadi (2007) menyatakan bahwa salah satu tindakan yang penting untuk dicermati adalah “mengikuti prosedur” (*following procedure*) untuk menganalisa penyebab dasar kecelakaan kerja.

Collin (1990) mengemukakan bahwa terdapat faktor *predisposisi* pada pekerja yang berkontribusi terjadinya kecelakaan kerja, diantaranya adalah pengalaman kerja. Tingkat kewaspadaan pekerja dipengaruhi oleh pengalaman atau masa kerja. Di dalam suatu organisasi kerja dapat dilihat atau dianalisis perilaku organisasi pada tingkat individual, kelompok dan sistem organisasi. Kepatuhan seseorang terhadap peraturan dapat dilihat dari bentuk disiplin yang dimunculkan

dalam dirinya sendiri. Spriegel dikutip dalam Nur Meisya (2008) membedakan dua jenis disiplin:

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.

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.

Berbagai contoh perilaku tidak patuh terhadap peraturan di tempat kerja pada dasarnya adalah perilaku tidak mengikuti SOP, mengabaikan peringatan dan keselamatan, tidak menggunakan alat pelindung diri serta merokok di area kerja dimana merupakan tempat yang dilarang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Meisya (2008), dimana secara statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kepatuhan terhadap peraturan dengan perilaku kerja tidak selamat. Menurut pendapatnya kepatuhan terhadap peraturan memiliki peran sangat penting dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas perilaku kepatuhan terhadap peraturan menjadi bentuk penerapan perilaku kerja aman yang perlu dimunculkan, ditingkatkan dan dipertahankan sehingga perilaku tidak aman tidak akan muncul.

2.3.2 Faktor Eksternal

2.3.2.1 Ketersediaan Fasilitas/APD

Ketersediaan Sarana dan prasarana yang mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja (Suma'mur, 1996) menurut Syukri Sahab (1995) bahwa sistem yang didalamnya terdapat manusia (sumber dan manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan penerapan keselamatan di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hendrabuwana (2007) secara statistik bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan fasilitas dengan penerapan perilaku kerja selamat. Menurutnya, meskipun fasilitas yang mendukung penerapan perilaku kerja selamat sudah baik akan tetapi masih terdapat faktor – faktor lain yang kurang mendukung terciptanya perilaku kerja selamat, dimana berdasarkan penelitian yang dilakukannya faktor tersebut meliputi faktor lingkungan kerja, peraturan, dan pengawasan.

2.3.2.2 Peraturan dan Kebijakan

Peraturan merupakan dokumen tertulis yang mendokumentasikan standar, norma dan kebijakan untuk perilaku yang diharapkan (Geller, 2001). Peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku mana yang dapat diterima dan tidak dapat diterima (Roughton, 2002).

Notoatmodjo (1993) menyebutkan salah satu strategi perubahan perilaku adalah dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan misalnya peraturan – peraturan dan perundang – undangan yang harus dipatuhi oleh anggota masyarakat. Cara ini menghasilkan perubahan perilaku yang cepat, akan tetapi perubahan tersebut belum tentu akan berlangsung lama karena perubahan perilaku yang terjadi tidak atau belum didasari oleh kesadaran sendiri.

Secara umum, kewajiban manajemen dalam peraturan keselamatan dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Manajemen harus memiliki peraturan yang memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja
2. Manajemen harus memastikan bahwa setiap pekerjaannya memahami peraturan tersebut
3. Manajemen harus memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan secara objektif dan konsisten

(Goetsch, 1996)

Suma, mur (1996) menyatakan bahwa suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan aturan tersebut harus diketahui oleh setiap karyawan.

Peraturan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan hendaknya mudah dipahami dan tidak sulit untuk diterapkan pada proyek konstruksi. Mohamed (2002) dikutip dalam Adithya Chandra (2005) mengungkapkan bahwa peraturan dan prosedur keselamatan kerja hendaknya tidak terlalu rumit hingga sulit dipahami, mudah diterapkan dengan benar, ada sanksi bila peraturan dilanggar, diperbaiki secara berkala sesuai dengan kondisi proyek. Terkadang perusahaan menerapkan peraturan yang tidak sesuai dengan keadaan proyek konstruksi, maupun sulit diterapkan pada pekerjaan sehingga pekerja sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian oleh Hendrabuwana (2007) secara statistik menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara peraturan dengan perilaku kerja tidak selamat. Menurutnya sebuah peraturan tidak akan efektif jika peraturan tersebut tidak diketahui oleh karyawan. Hal ini disebabkan salah satu tujuan dari peraturan tersebut yaitu mendorong pekerja untuk mau berperilaku kerja selamat.

2.3.2.3 Komunikasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia komunikasi diartikan berhubungan. Carl I. Hovland dalam bukunya *Communication* dikutip dalam Meisya (2007)

menjelaskan komunikasi merupakan proses dimana seorang individu (komunikator) mengoper stimulus (lambang/kata – kata) untuk merubah tingkah laku individu.

Komunikasi bertujuan merubah tingkah laku seseorang, merubah pola pikir atau sikap orang lain (komunikator) untuk dapat membangun kebersamaan, mencapai ide yang sama demi tujuan bersama pula.

Cheyne dalam penelitiannya (1998) dikutip dalam Adithya Chandra (2005) mengungkapkan perlunya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan pihak pekerja, komunikasi yang baik antara sesama pekerja, serta proses penyampaian informasi terbaru pada pekerja. Informasi terbaru yang diberikan pada pekerja tersebut sangatlah penting, terutama yang berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja terbaru, informasi mengenai bahaya di lingkungan proyek.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irawadi (2007) secara statistik diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara buruknya komunikasi dengan perilaku tidak selamat. Dikatakan bahwa komunikasi mengenai informasi bahaya yang ada dianggap kurang oleh pihak karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan diharapkan melakukan upaya untuk meningkatkan komunikasi bahaya di tempat kerja.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Meisya (2008) bahwa secara statistik dikatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara komunikasi tentang bahaya dengan perilaku tidak selamat. Menurutnya jika komunikasi telah dilakukan dengan baik maka perilaku pekerja untuk menjadi selamat akan tercapai, walaupun dengan komunikasi yang telah baik masih saja terdapat pekerja yang berperilaku tidak selamat pada saat bekerja. Perilaku tidak selamat ini disebabkan karena komunikasi bahaya di tempat kerja yang dilakukan oleh pihak pengawas atau manajemen kurang dipahami oleh pekerjanya dan si pekerja sendiri tidak berusaha menanyakan kepada atasan mengenai kejelasan informasi tersebut ataupun hal – hal yang dianggap tidak dipahami oleh pekerja

2.3.2.4 Pengawasan

Kelemahan dari peraturan keselamatan adalah hanya berupa tulisan yang menyebutkan bagaimana seseorang bisa aman dan selamat, tetapi tidak mengawasi tindakan aktivitasnya. Pekerja akan cenderung melupakan kewajibannya dalam beberapa hari atau minggu (Roughton, 2000). Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan untuk menegakkan peraturan di tempat kerja.

Pengawasan merupakan cara untuk mendorong semangat seseorang untuk melaksanakan tugas dalam artian luas (Lowie, 1995). Maksud dari pengawasan adalah lapisan pengawas dalam organisasi manajemen atau kepala dari organisasi yang ada di lapis bawah. Dalam mengawasi bawahannya, seorang pengawas mempunyai tanggung jawab dan wewenang, seperti membina dan memotivasi bawahan untuk melakukan tugas dengan baik dan terselesaikan tepat waktu sehingga tercapai produksi yang diharapkan tanpa mengabaikan unsur keselamatan.

Menurut Roughton (2000: 205 – 206), beberapa tipe individu yang harus terlibat dalam mengawasi tempat kerja yaitu:

a. Pengawas (*supervisor*)

Setiap pengawas yang ditunjukan harus mendapatkan pelatihan terdahulu mengenai bahaya yang mungkin ditemui dan juga pengendaliannya. Seorang pengawas harus mampu mengatur interaksi antara lingkungan kerja, *personal approach*, dan *equipment* (*sarana, tools, machine*, peralatan di tempat kerja).

b. Pekerja

Setiap pekerja harus mengerti potensi bahaya dan cara melindungi diri dan rekan kerjanya dari bahaya tersebut. Mereka yang terlibat dalam pengawasan membutuhkan pelatihan dalam mengenali dan mengendalikan potensi bahaya.

c. *Safety Professional*

Safety professional harus menyediakan bimbingan dan petunjuk tentang metode inspeksi. *Safety professional* dapat diandalkan untuk bertanggung

jawab terhadap kesuksesan atau permasalahan dalam program pencegahan dan pengendalian bahaya.

Dari hasil penelitian oleh Meisya (2008) secara statistik terdapat hubungan antara pengawasan dengan perilaku tidak selamat. Disebutkan bahwa pengawasan dari supervisor secara langsung akan berpengaruh baik pada perilaku selamat pekerjanya.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Irawadi (2007) secara statistik disebutkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara pengawasan dengan perilaku tidak selamat. Disebutkan pula bahwa dengan pengawasan yang buruk terdapat pekerja yang menunjukkan perilaku tidak selamat tinggi dan dengan kategori pengawasan baik masih juga terdapat pekerja yang berperilaku tidak selamat. Hal ini dapat dimungkinkan karena perilaku tidak selamat lebih banyak dipengaruhi oleh faktor individu dibandingkan aspek lingkungan kerja atau faktor eksternal.

2.4 Proses Terbentuknya Perilaku

Menurut Skinner (1938) proses terbentuknya perilaku yaitu:

1. Melakukan identifikasi tentang hal – hal yang merupakan penguat atau *reinforce* berupa hadiah – hadiah atau *reward* bagi perilaku yang akan dibentuk.
2. Melakukan analisis untuk mengidentifikasi komponen – komponen kecil yang membentuk perilaku yang dikehendaki. Kemudian komponen – komponen tersebut disusun dalam urutan yang tepat untuk menuju kepada terbentuknya perilaku yang dimaksud.
3. Menggunakan urutan komponen – komponen itu sebagai tujuan – tujuan sementara, mengidentifikasi *reinforcement* atau penguat dan hadiah – hadiah atau *reward* untuk masing – masing komponen tersebut.

Melakukan perubahan perilaku dengan menggunakan urutan komponen yang tersusun tersebut. Apabila komponen pertama telah dilakukan maka hadiah akan diberikan.

2.5 Penyebab Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang menyimpang dari prinsip – prinsip keselamatan atau tidak sesuai dengan prosedur kerja (Ilyas,2000) dalam (Lubis, 2000).

Menurut Kletz (2001) seperti yang dikutip dalam Fikie (2004), menyatakan bahwa pada dasarnya tindakan/perilaku tidak aman merupakan kesalahan manusia dalam mengambil sikap/tindakan.

Klasifikasi kesalahan manusia:

1. Kesalahan karena lupa

Kesalahan terjadi biasanya pada seorang yang sebetulnya tahu, mampu, dan berniat mengerjakan secara benar dan aman dan telah biasa dilakukan, namun ia melakukan kesalahan karena lupa. Contohnya menekan tombol yang salah, lupa membuka atau menutup keran

2. Kesalahan karena tidak tahu

Kesalahan terjadi karena orang tersebut tidak mengetahui cara mengerjakan/mengoperasikan peralatan secara benar dan aman atau terjadi kesalahan perhitungan. Hal tersebut terjadi bisa disebabkan: kurang pelatihan, kurang/salah instruksi, perubahan informasi.

3. Kesalahan karena tidak mampu

Kesalahan terjadi karena tidak mampu melakukan tugasnya, contohnya: pekerjaan terlalu sulit, beban fisik maupun mental pekerjaan terlalu berat, tugas/informasi terlalu banyak, dan lain – lain.

4. Kesalahan karena kurang motivasi

Kesalahan karena kurang motivasi, bisa terjadi karena hal – hal:

- Dorongan pribadi (*desire*) : ingin cepat selesai, melalui jalan pintas, ingin nyaman, malas memakai APD, menarik perhatian dengan mengambil risiko berlebihan.
- Dorongan lingkungan : lingkungan fisik, sistem manajemen, contoh dari atasan.

Menurut Bird (1990), tindakan tidak aman meliputi:

1. Pengoperasian peralatan pada kecepatan yang tidak pantas
2. Mengoperasikan peralatan dengan otoritas yang tidak pantas
3. Penggunaan peralatan yang atau tidak sesuai
4. Penggunaan peralatan yang cacat
5. Tindakan yang menyebabkan alat keselamatan tidak bisa dioperasikan
6. Kegagalan memberi isyarat atau untuk menjalani/mengamankan peralatan
7. Kegagalan menggunakan APD
8. Penempatan persediaan/peralatan yang tidak sesuai
9. Pengambilan posisi kerja yang tidak sesuai
10. Memperbaiki/ merawat peralatan yang sedang bergerak
11. Bercanda dalam bekerja
12. Bekerja di bawah pengaruh alkohol
13. Penggunaan obat – obatan terlarang
14. Merokok pada lokasi yang dilarang

Sedangkan menurut Anton (1989) dalam Aditya Chandra (2005) mendefinisikan tindakan tidak aman sebagai tindakan yang dilakukan seseorang sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. Tindakan tidak aman ini dapat dianggap sebagai hasil dari kesalahan yang dilakukan baik oleh pekerja yang terlibat secara langsung maupun kesalahan yang dilakukan oleh organisasi atau pihak manajemen. Lebih lanjut tindakan tidak aman meliputi:

1. Menggunakan peralatan yang rusak atau tidak memadai
2. Tidak menggunakan perlengkapan pelindung keselamatan
3. Tidak mengikuti atau mengabaikan prosedur keselamatan
4. Tidak menjaga kebersihan tempat kerja dengan baik

Berdasarkan pendapat serta teori yang dikemukakan maka secara umum perilaku kerja tidak aman dapat terlihat melalui kegiatan sehari – hari seperti kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan kerja, penggunaan alat pelindung diri, kebiasaan merokok, bergurau, melakukan tindakan berbahaya

seperti melempar alat kerja dan lainnya yang dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

2.6 Karakteristik Pekerja Konstruksi

2.6.1 Pengalaman Kerja

Pekerjaan konstruksi merupakan pekerjaan yang bersifat kompleks, sehingga ketrampilan 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 jika 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 dan memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman (Dirgagunarsa,1992). Berdasarkan hasil studi di Amerika menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi selain karena faktor manusia, disebabkan juga karena masih baru dan kurang pengalaman (ILO,1989).

2.6.2 Pendidikan

Jhon rewey menyatakan bahwa maksud utama pendidikan manusia seutuhnya secara fisik, mental dan spiritual. Pendidikan formal berguna untuk membina proses intelektual seseorang sehingga dapat memotivasi dan membuat pekerja mampu untuk melakukan tindakan – tindakan yang efektif untuk kondisi kerja yang baik.

Sedangkan menurut Suma'mur (1984) menyatakan bahwa pendidikan data mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, menerima pelatihan dan juga cara menghindari kecelakaan kerja. Mereka yang berpendidikan rendah sangat susah untuk menerima suatu masukan. Pada umumnya pekerja yang berpendidikan rendah mempunyai ciri yang sulit untuk diajak bekerjasama dan sulit untuk menerima inovasi baru.