

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Definisi Komitmen

Porter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam suatu bagian. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Menurut **Richard M. Steers (1985 : 50)** mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (*kepercayaan terhadap nilai-nilai tertentu*), keterlibatan (*kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi*) dan loyalitas (*keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan*) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen merupakan kondisi dimana seseorang sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran dari suatu hal yang diyakininya. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan sesuatu tersebut demi pencapaian tujuan.

Penelitian dari **Baron dan Greenberg (1990)** menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas, keterlibatan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai demi pencapaian tujuan. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan. Disamping itu, komitmen mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif, dengan kata lain komitmen menyiratkan hubungan individu dengan segala sesuatu secara aktif. Karena setiap individu yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan ditempat dia berada.

II.2. Dimensi Komitmen

Allen dan Meyer (**Dunham, dkk 1994: 370**) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normatif* dan *continuance*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen dari pada jenis-jenis komitmen. Hal ini disebabkan hubungan individu dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi, dan keterlibatan setiap individu dengan kegiatan organisasi.
2. *Normative commitment* berkaitan dengan kesadaran dan kewajiban setiap individu yang harus diberikan terhadap sesuatu.
3. *Continuance commitment* berarti komponen berdasarkan kesadaran dan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan sesuatu.

Selain Allen dan Meyers ada juga pendekatan yang dilakukan oleh **Mowday, Porter dan Steers** yang lebih dikenal sebagai pendekatan sikap. Komitmen memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup:

1. **Identifikasi** dengan organisasi yaitu pengetahuan akan nilai dan penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
 - Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan inderawi. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan indera atau akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. (**wikipedia, ensiklopedi bebas**). Sedangkan menurut Notoatmodjo pengetahuan merupakan hasil dari tahu, terjadi setelah orang melakukan proses penginderaan terhadap objek yang diamatinya. Prilaku yang didasari oleh pengetahuan lebih bertahan lama atau dapat diterima dari pada seseorang yang berperilaku tidak didasari oleh pengetahuan.

Tingkat pengetahuan dalam domain kognitif diantaranya; tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis, evaluasi. (Notoatmodjo,1993).

Faktor-faktor yang membentuk pengetahuan antara lain:

a. 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 bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

b. Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

c. Aplikasi (*aplication*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya.

d. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah 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, membedakan, memisahkan, mengelompokan, dan sebagainya.

e. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu 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 meringkaskan, dapat menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

f. Evaluasi (*evaluation*)

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

- Penerimaan merupakan dasar komitmen. Penerimaan sikap dapat diukur dengan melihat tingkatan sikap yang dimiliki seseorang. Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup dari seseorang terhadap

suatu stimulus atau objek. Seperti halnya pengetahuan sikap juga memiliki berbagai tingkatan, antara lain :

a. Menerima (*receiving*)

Menerima diartikan bahwa subjek atau orang mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (objek).

b. Merespon (*responding*)

Merespon diartikan memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dari sikap. Karena dengan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan, terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah, adalah berarti bahwa orang menerima ide tersebut.

c. Menghargai (*valuing*)

Menghargai diartikan mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.

d. Bertanggung jawab (*responsible*)

Bertanggung jawab diartikan siap menerima segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala risiko merupakan sikap yang paling tinggi.

2. **Keterlibatan** sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab serta konsekuensi yang diberikan padanya.

Keterlibatan merupakan domain perilaku. Ia merupakan perwujudan dari sikap yang dimiliki dengan menunjukkan suatu praktik atau tindakan. Praktik ini mempunyai beberapa tingkatan, yaitu :

a. Persepsi (*perception*)

Mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil adalah merupakan praktik tingkat pertama.

b. Respons terpimpin (*guided response*)

Dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar dan sesuai dengan contoh adalah merupakan indikator praktik tingkat dua.

c. Mekanisme (*mecanism*)

Apabila seseorang telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis, atau sesuatu itu sudah merupakan kebiasaan, maka ia sudah mencapai praktik tingkat tiga.

d. Adopsi (*adoption*)

Adopsi adalah suatu praktik atau tindakan yang sudah berkembang dengan baik. Artinya tindakan itu sudah dimodifikasikannya tanpa mengurangi kebenaran tindakan tersebut.

3. **loyalitas** merupakan suatu alat evaluasi terhadap komitmen. Setiap individu dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas lebih mudah dilihat dari kepatuhan terhadap

nilai-nilai yang mengikat. Ia dapat berupa peraturan ataupun kesepakatan.

Kepatuhan dapat dilihat dari indikasi berikut ini :

- a. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan. Pada individu dengan komitmen tinggi, usahanya akan selalu mendekati kesempurnaan sebagai bukti keterikatan terhadap sesuatu yang ia pegang.
- b. Keinginan untuk tetap berada memegang sesuatu yang diyakini. Pada individu yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari nilai yang ia pegang.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Oleh karena itu seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

II.3. Indikator Komitmen

II.3.1. Indikator *Affective commitment*

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal *role-job performance*, atau hasil pekerjaan yang dilakukan, individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Kim dan Mauborgne menyatakan individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi cenderung untuk melakukan internal *whistle-blowing* (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam perusahaan) dibandingkan external *whistle-blowing* (yaitu melaporkan kecurangan atau kesalahan perusahaan pada pihak yang berwenang).

II.3.2. Indikator *Normative commitment*

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingklaku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi

organisasi. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative commitment* akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hubungan yang negatif antara komitmen terhadap organisasi dengan intensi untuk meninggalkan organisasi dan *actual turnover* (Allen & Meyer; Mathieu & Zajac; Tett & Meyer dalam Allen & Meyer, 1997). Meskipun hubungan terbesar terdapat pada *affective commitment*, terdapat pula hubungan yang signifikan antara komitmen dan *turnover variable* diantara ketiga dimensi komitmen (Allen & Meyer, 1997). Sebagian besar organisasi menginginkan anggota yang berkomitmen, dan tidak hanya bertahan dalam organisasi saja.

II.3.3. Indikator *Continuance Commitment*

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa *continuance commitment* tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negatif pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaan

selanjutnya, kecuali dalam kasus-kasus di mana *job retention* jelas sekali mempengaruhi hasil pekerjaan. *Continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya (Allen & Meyer, 1997). Hal menarik lainnya, semakin besar *continuance commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

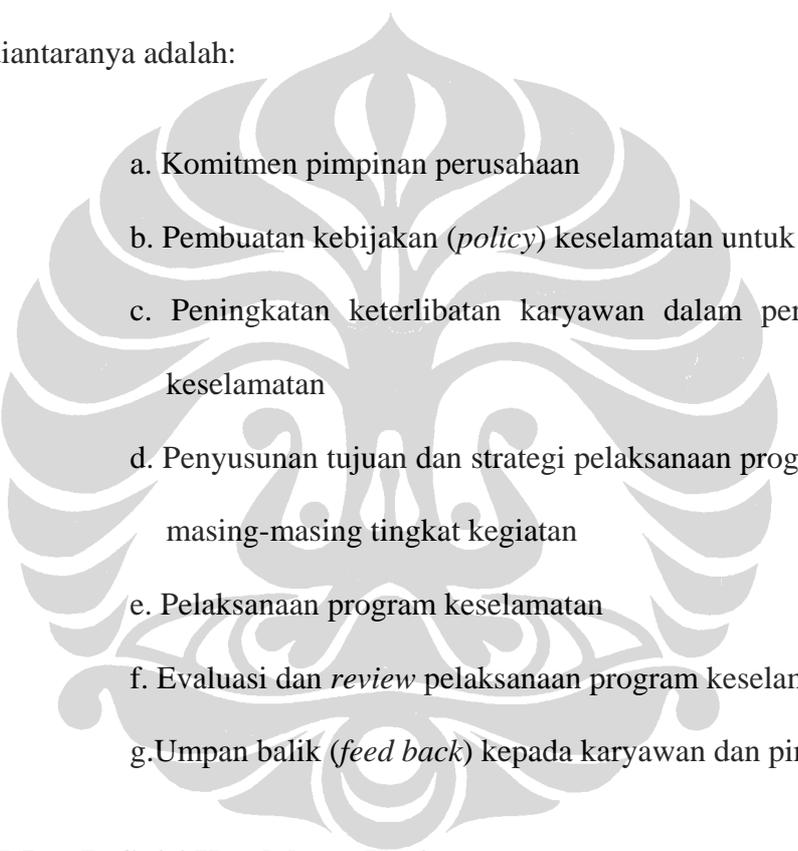
II.4. Definisi Sistem Manajemen K3

Keselamatan dan kesehatan merupakan syarat mutlak dalam bekerja. Jika hal tersebut diabaikan, maka tujuan utama yang ingin dicapai oleh pihak perusahaan tidak akan terlaksana. Oleh karena itu diperlukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk mengatur dan memberi perlindungan kepada pekerja baik dari segi keselamatan ataupun kesehatan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan panduan bagi semua perusahaan untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerjanya. Tolak ukur keberhasilan penerapan suatu SMK3 adalah meningkatnya produktivitas perusahaan dan berkurangnya tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain itu, perusahaan yang dikategorikan berhasil dalam menerapkan SMK3 yaitu dengan mendapatkan sertifikasi dari pihak luar atas kualitas produk yang dihasilkan dan dampak yang baik dari hasil produksi perusahaan terhadap lingkungan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang sedang

berusaha untuk menerapkan SMK3. Selain untuk mencapai tujuan yang diinginkan pihak perusahaan, SMK3 juga berfungsi dalam persaingan global.

Sistem Manajemen K3 pada umumnya dimulai dari komitmen pimpinan perusahaan sampai dengan pembuatan kebijakan dan penimbulan kesadaran dan peningkatan pengetahuan karyawan di bidang keselamatan (*safety*). beberapa diantaranya adalah:

- 
- a. Komitmen pimpinan perusahaan
 - b. Pembuatan kebijakan (*policy*) keselamatan untuk seluruh karyawan
 - c. Peningkatan keterlibatan karyawan dalam perencanaan program keselamatan
 - d. Penyusunan tujuan dan strategi pelaksanaan program keselamatan di masing-masing tingkat kegiatan
 - e. Pelaksanaan program keselamatan
 - f. Evaluasi dan *review* pelaksanaan program keselamatan
 - g. Umpan balik (*feed back*) kepada karyawan dan pimpinan perusahaan

II.5. Definisi Kecelakaan Kerja

ILO mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai akhir dari suatu aturan atau kondisi kerja yang tidak aman. Kecelakaan biasanya timbul sebagai hasil gabungan dari beberapa faktor. Tiga faktor yang paling utama adalah faktor peralatan teknis, lingkungan kerja, dan pekerja itu sendiri. Sedangkan definisi menurut Dr. Bennet N.B. Silalahi kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau

kondisi tidak selamat yang dapat mengabaikan kecelakaan. Dr. Suma'mur P.K., M.Sc. mengartikan kecelakaan kerja sebagai kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga oleh karena peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, terlebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat.

Kecelakaan kerja mencakup 2 permasalahan pokok yaitu kecelakaan adalah akibat langsung dari pekerjaan dan kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan. Penyebab kecelakaan kerja pada umumnya digolongkan menjadi 2, yakni :

- a. Perilaku pekerja itu sendiri (faktor manusia) yang tidak memenuhi keselamatan,
- b. Kondisi-kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak aman atau *unsafety condition*.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (**ILO**), kecelakaan akibat kerja ini diklasifikasikan berdasarkan 4 macam penggolongan, yakni :

a. Klasifikasi menurut jenis kecelakaan :

- Terjatuh
- Tertimpa benda
- Tertumbuk atau terkena benda-benda
- Terjepit oleh benda
- Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
- Pengaruh suhu tinggi
- Terkena arus listrik

- Kontak bahan-bahan berbahaya atau radiasi.

b. Klasifikasi menurut penyebab :

- Mesin
- Alat angkut, alat angkut darat, udara dan air.
- Peralatan lain
- Bahan-bahan, zat-zat dan radiasi
- Lingkungan kerja (diluar bangunan, didalam bangunan dan dibawah tanah).
- Penyebab lain yang belum masuk tersebut diatas.

c. Klasifikasi menurut sifat luka atau kelainan :

- Patah tulang
- Dislokasi (keseleo)
- Regang otot (urat)
- Memar dan luka dalam yang lain
- Amputasi
- Luka di permukaan
- Geger dan remuk
- Luka bakar
- Keracunan-keracunan mendadak
- Pengaruh radiasi
- Lain-lain

d. Klasifikasi menurut letak kelainan atau luka di tubuh :

- Kepala
- Leher

- Badan
- Anggota atas
- Anggota bawah
- Banyak tempat
- Letak lain yang tidak termasuk dalam klasifikasi tersebut.

Klasifikasi-klasifikasi tersebut bersifat jamak karena pada kenyataannya kecelakaan akibat kerja biasanya tidak hanya 1 faktor tetapi banyak faktor.

II.6. Definisi Bekerja Diketinggian

Bekerja diketinggian merupakan suatu pekerjaan yang memiliki resiko serius dan fatal. Pekerjaan bisa dikategorikan sebagai bekerja di tempat ketinggian bila bekerja di tempat yang memiliki ketinggian 6 kaki (1,8 m) atau lebih di atas permukaan yang lebih rendah, di mana terdapat bahaya jatuh ke peralatan berbahaya atau sekitarnya.

Bekerja di ketinggian berarti bekerja disuatu tempat dimana jika peringatan (*precaution*) tidak diambil seseorang dapat terjatuh dan mengakibatkan cedera. (www.hse.gov.uk). Sedangkan menurut standar *work at heigh regulations 2006* yang dikeluarkan oleh *health and safety authority* mendefinisikan bahwa bekerja di ketinggian adalah bekerja di suatu tempat, baik di atas maupun di bawah tingkat dasar, dimana pekerja dapat cidera jika terjatuh dari tempat tersebut (**health and safety authority, 2007**).

Bahaya bekerja di ketinggian diantaranya terjatuh (*falling down*), terpeleset (*slips*), tersandung (*trips*) dan kejatuhan material dari atas (*falling*

object). Dari keempat bahaya tersebut yang paling fatal adalah terjatuh dari ketinggian dan merupakan faktor terbesar penyebab kematian di tempat kerja serta salah satu penyebab terbesar cedera berat (**New British Standard, 2005**).

II.7. Gondola

II.7.1. Definisi Gondola

Definisi gondola secara umum adalah alat penunjang atau pembantu bagi pekerja, operator, tangki minyak, tower industri, dinding kapal membersihkan gedung-gedung tinggi, perbaikan gedung, pemasangan jendela, pengecatan dan pekerjaan lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan diketinggian. Biasanya digerakan dengan bantuan motor listrik atau manual dan bergerak secara vertical maupun horizontal dapat dilakukan secara manual maupun dengan bantuan motor listrik. Kelebihan dari sistem ini adalah anggaran biayanya yang relatif lebih rendah dari sistem lain, konstruksi ringan, dengan tower-tower yang relatif kecil. Sistem ini terdiri dari sejumlah kabin dengan kapasitas penumpang yang terbatas. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Gondola>).

II.7.2. Komponen Gondola

Secara umum gondola mempunyai bagian-bagian penting yang terdiri dari:

- a. *Platform (bucket)* kereta sebagai tempat bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan.

- b. Konstruksi penggantung yang mempunyai model sesuai dengan bentuk gedung, kegunaan dan keinginan konsumen.
- c. *Wire rope (sling)* atau kabel baja sebagai pengganti platform dengan roof car.
- d. Mesin penggerak atau *Hoist*.
- e. Accessories lain seperti *safety device, panel control, wire clip, thimble* dan *shackle*.

II.7.3. Tipe Gondola

Pada umumnya gondola dibagi dalam 2 kategori besar, yaitu *permanent gondola* dan *temporary gondola*. Perbedaan yang paling mencolok antara *permanent* dan *temporary gondola* terletak pada sistem penggerak naik turunnya *wire rope*. Pada *permanent gondola wire rope* ditarik dan digulung oleh motor penggerak ke dalam *drum* penggulum didalam *roof car*. Sedangkan pada *temporary gondola wire rope* dipanjat oleh suatu mesin yang disebut *hoist* yang berada di dalam *platform* atau dengan kata lain *hoist* memanjat *wire rope*.

II.7.4. Jenis Gondola

a. Permanent

Sebagian orang menyebut permanent gondola sebagai *maintenance gondola*.

Berikut beberapa model dan tipe permanent gondola.

1. Sliding

Sliding merupakan sistem yang enggerakan tangan atau boom maju mundur atau lebih populer dengan istilah *telescopic*. Tipe sliding ini ada 2 macam, yaitu *single arm* dan *double arm*. *Single arm* adalah tangan yang tergantung atau menjulur hanya satu dan biasanya dilengkapi *swivel system* (system yang dapat memutar platform) pada ujung tangannya. *Double arm* adalah kedua tangannya tergantung atau menjulur yang dapat dilengkapi dengan swivel system ataupun tidak.

2. Lufting

Tipe lufting adalah lengan atau *arm* atau *boom* yang bergerak naik turun dengan ujung lengan yang tertumpu pada badan atau badan *roof car*. Lengan *boom* tersebut mempunyai variasi panjang dan sudut lufting yang tergantung pada kondisi gedung tersebut tetapi tipe ini terbatas pada gedung-gedung yang mempunyai gaya arsitektur sederhana dan tidak memerlukan lengan yang panjang untuk menjangkanya seperti gedung-gedung yang mempunyai gaya arsitektur candi agak sulit untuk dijangkau jika memakai gondola tipe ini.

b. Temporary

Sebagian orang menyebut *temporary gondola* dengan *project gondola* karena biasa digunakan pada saat proyek berlangsung. Gondola tipe ini biasanya digunakan sebagai alat bantu untuk melakukan pekerjaan pengecatan gedung,

pembersihan dan pemasangan kaca, memasang logo bangunan, dan pekerjaan lagi dibagian luar gedung bertingkat. Beberapa tipe *temporary* gondola yang antara lain adalah :

1. Davit Socket

Tipe ini biasanya diperuntukan untuk gedung-gedung yang mempunyai ruang dilantai atas yang sempit untuk memasang gondola. Sistem ini terdiri dari 3 rangkaian terpisah : *davit arm*, *davit socket* dan *sitting*. *Sitting* diletakkan diatas pondasi beton yang disediakan pada tempat-tempat yang akan dilakukan pekerjaan dengan menggunakan gondola. *Davit arm* dan *davit socket* dapat di pindah-pindah sesuai dengan letak *sitting*nya (sistem buka pasang).

2. Parapet Bracket

Tipe ini juga diperuntukan bagi gedung yang mempunyai ruang sempit, hanya saja lantai *roof* tidak dapat dipakai untuk tumpuan konstruksi tiang penggantung gondola. Sistem ini dapat dipakai dengan syarat parapet terbuat dari beton agar kuat menahan beban yang ditimbulkan akibat berat gondola dan pemakainya.

3. Mobile Roof Beam

Tipe ini diperuntukan untuk gedung-gedung yang mempunyai ruang yang cukup dan tidak ditemukan halangan-halangan yang menghambat jalannya

konstruksi system penggantung *platform*. Konstruksi ini tidak dapat di bongkar pasang seperti halnya gondola *system T-jack*.

4. T-jack Mobile

T-jack disediakan bagi gedung yang mempunyai ruang yang cukup untuk pengoperasian gondola tetapi banyak ditemukan halangan-halangan yang menghambat seperti pipa sehingga dibutuhkan konstruksi yang dapat dibongkar pasang dan dapat diletakkan sesuai dengan kondisi lapangan. System ini dilengkapi roda untuk mempermudah mobilisasi horizontal.

5. Monorail

Pada tipe ini *platform* diletakkan pada posisi tergantung pada rel yang diikat dibalok-balok struktur. Tipe ini memang khusus diperuntukan bagi gedung-gedung yang tidak mempunyai lahan di atasnya atau atapnya berupa genteng dan hanya mempunyai balok-balok kantilever yang dapat dibebani.

6. Braket Hole In

7. Adjustable Beam

c. Special Desain

Tipe ini dibuat untuk gedung-gedung yang mempunyai bentuk-bentuk khusus yang tidak bisa dijangkau oleh tipe-tipe diatas. Seperti *lattice boom* (lengan

kerangka), *system dome*, *ladder system* (system tangga panjat), *track chain* (rantai track).

II.8. Dasar Hukum Pengoperasian Gondola

Dasar hukum yang dapat digunakan sebagai acuan atau landasan dalam pengoperasian gondola adalah :

1. Undang-undang No.1 Tahun 1970

- Pasal 2 ayat (2) huruf f, i, g dan k
- Pasal 3 ayat (1) huruf a, f, m, n dan p
- Pasal 4 ayat (1)

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5/Men/1985

- **Pasal 4** : Setiap pesawat angkat dan angkut harus dilayani oleh operator yang mempunyai kemampuan dan telah memiliki ketrampilan khusus tentang Pesawat Angkat dan Angkut.
- **Pasal 35** : Setiap gondola harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Tidak mempunyai rintangan-rintangan pada tali baja penggantungnya;
 - b. Kemampuan daya ikat tuas pengaman terjamin;
 - c. Kedudukan tali baja pada alurnya;
 - d. Kelebihan tali baja yang berada diatas tanah selama gondola tergantung sekurangnya 1 m.

- **Pasal 36 :**

(1) Kemampuan daya angkat mesin pengangkat gondola harus sesuai dengan berat bebanyang diangkat;

(2) Gondola dilarang dimuati melebihi maksimum yang diijinkan;

(3) Beban maksimum yang diijinkan dimaksud ayat (2) termasuk berat tali baja, mesin pesawat angkat, pelataran, orang dan peralatannya.

- **Pasal 38 :** Dilarang merubah atau menambah perlengkapan-perengkapan gondola tanpa ijin instansi yang berwenang.

- **Pasal 39 :**

(1) Motor listrik penggerak gondola harus dihubung tanahkan;

(2) Besarnya tegangan listrik yang digunakan tidak boleh melebihi 10% dari tegangan listrik yang telah ditetapkan.

- **Pasal 40:** Gondola yang digunakan di daerah dekat laut atau korosif harus diadakan pemeriksaan setiap hari sebelum bekerja terhadap bagian dan semua perlengkapannya oleh Operator.

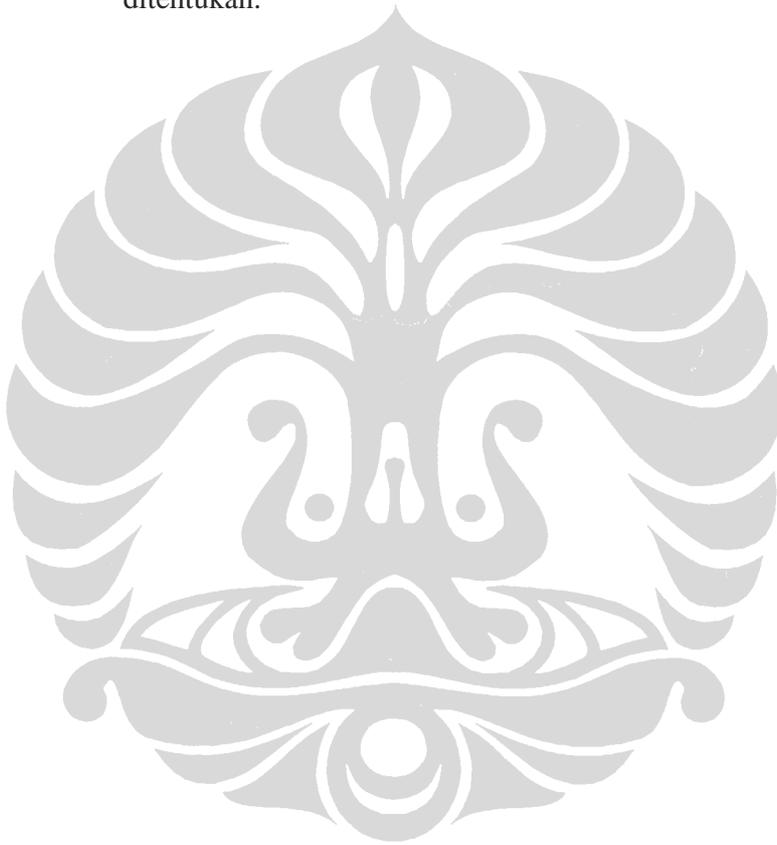
- **Pasal 44 :** Dilarang menggantungkan peralatan gondola pada gantungan-gantungan yang bersifat sementara.

- **Pasal 45 :** Penggantian motor gondola harus dilakukan di lantai paling bawah.

- **Pasal 47 :** Motor gondola harus dipasang pada pelataran dengan kuat dan harus dihubung tanahkan tersendiri.

- **Pasal 48 :** Gondola harus dipasang sesuai dengan penggunaan yang telah ditentukan.

- **Pasal 135** : setiap pembuatan, peredaran, pemasangan, pemakaian, perubahan dan atau perbaikan teknis pesawat angkat dan angkut harus mendapat pengesahan dari Direktur atau Pejabat yang ditunjuknya.
- **Pasal 138** : Setiap pesawat angkat dan angkut sebelum dipakai harus diperiksa dan diuji terlebih dahulu dengan standar uji yang telah ditentukan.



BAB III

KERANGKA KONSEP

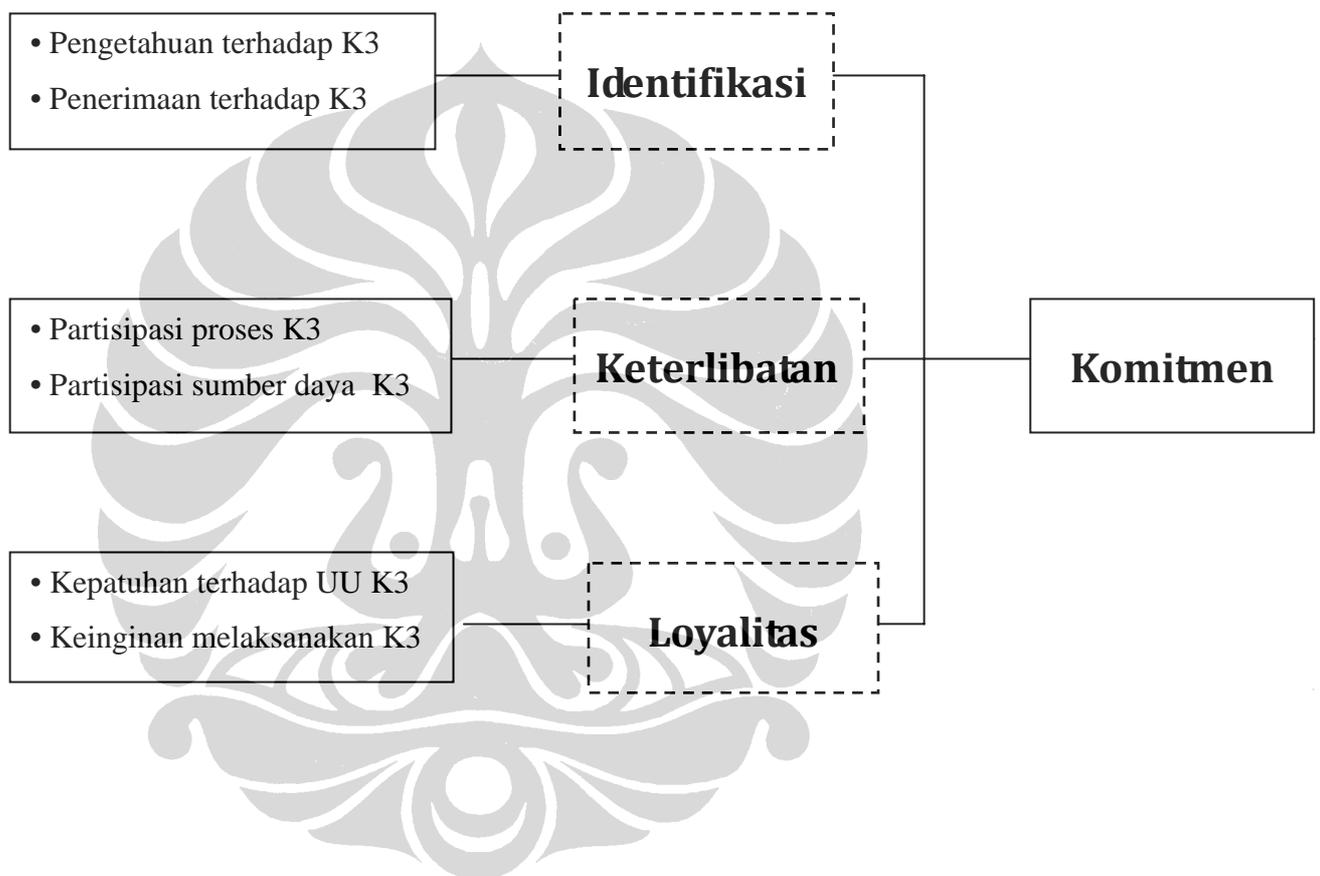
III.1. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang dibuat berdasarkan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan literature yang membahas tentang komitmen. Kerangka konsep ini dikembangkan dari teori komitmen Moyday, Porter, dan Steers (1982).

Pendekatan yang digunakan yaitu *attitudinal approach* atau pendekatan berdasarkan sikap. Pendekatan ini memiliki implikasi tidak hanya kepada definisi dan pengukuran komitmen tapi digunakan juga dalam berbagai penelitian perkembangan dan konsekuensi komitmen. Penelitian mengenai *attitudinal approach* atau pendekatan sikap melibatkan pengukuran terhadap komitmen sebagai sikap atau pola pikir, bersamaan dengan variable lain yang dianggap sebagai penyebab, atau konsekuensi dari komitmen (**Buchanan & Steers dalam Meyer & Allen, 1997**). Tujuan dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa komitmen yang kuat menyebabkan terjadinya tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan dan tujuan yang kedua menunjukkan karakteristik individu dan situasi kondisi seperti apa yang mempengaruhi perkembangan komitmen berorganisasi yang tinggi.

Kerangka konsep ini melihat komitmen K3 dengan pendekatan sikap (*attitudinal approach*). Dengan pendekatan ini, komitmen dapat dilihat dari tiga komponen yaitu **identifikasi** (sikap yang menunjukkan seseorang tahu dan menerima nilai-nilai), **keterlibatan** (perilaku seseorang yang menunjukkan bahwa

ia berpartisipasi dalam melaksanakan nilai-nilai), **loyalitas** (kesesuaian tindakan orang untuk patuh terhadap nilai-nilai yang bersifat mengikat dan memiliki keinginan untuk melaksanakannya).



III.2. Definisi Operasional

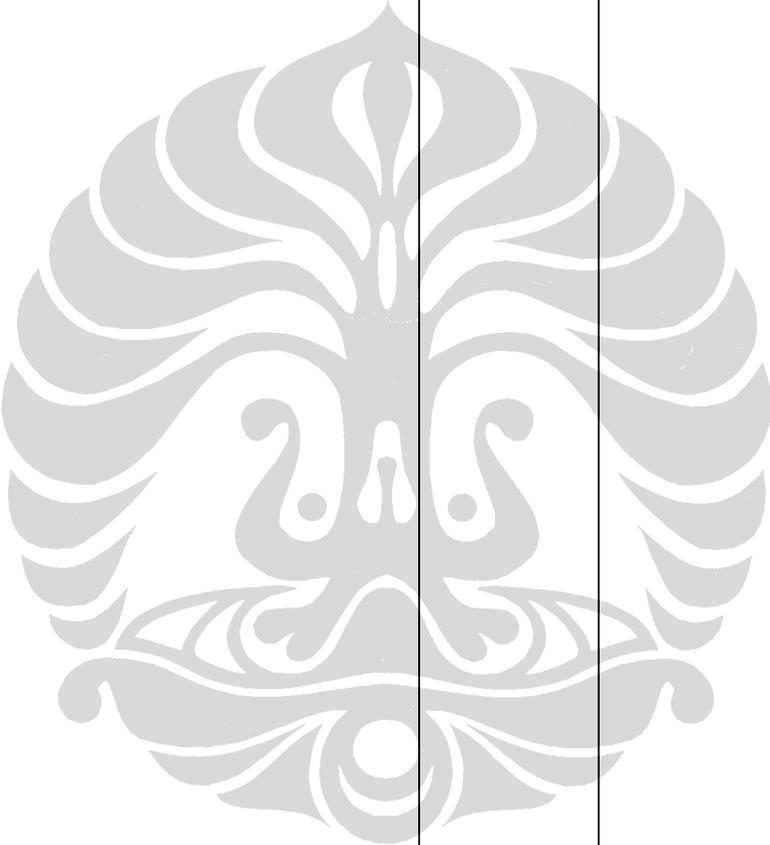
No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil
IDENTIFIKASI					
1	Identifikasi	Tingkat identifikasi yang bagus ditandai terhadap pengetahuan dan penerimaan akan nilai K3 yang baik.			<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila ada pengetahuan dan penerimaan yang baik pada K3 serta melaksanakan dalam aktifitas pekerjaan dan identifikasi yang dilakukan mendalam. - Cukup : Bila hasil pengetahuan terhadap K3 dan penerimaan terhadap K3 cukup atau ada kombinasi antara hasil pengetahuan terhadap K3 maupun hasil penerimaan K3. - Kurang : Bila tidak ada pengetahuan dan penerimaan terhadap K3 dan tidak menerima tujuannya dalam aktifitas

					pekerjaan dan tidak melakukan identifikasi.
2.	Pengetahuan terhadap K3	Tingkatan pengetahuan dari seluruh pihak terkait yang antara lain adalah manajemen dan pekerja terhadap K3.	Wawancara	Kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan pengetahuan antara sintesis hingga evaluasi. - Cukup : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan pengetahuan antara aplikasi dengan analisis. - Kurang : Bila jawaban dari responden hanya mencapai tingkatan pengetahuan antara tahu hingga paham.
3	Penerimaan terhadap K3	Kesediaan dari seluruh pihak terkait yang antara lain adalah manajemen dan pekerja dalam menerima dan melaksanakan K3 yang terdiri dari	Wawancara	Kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan bertanggung jawab. - Cukup : Bila jawaban dari responden hanya mencapai tingkatan antara merespon hingga

		kebijakan K3, program-program K3 perusahaan serta melaksanakan pada kegiatan operasional perusahaan.			menghargai. - Kurang : Bila jawaban dari responden hanya mencapai tingkatan menerima.
	KETERLIBATAN				
4	Keterlibatan	Peran serta aktif dari seluruh pihak baik itu manajemen dan pekerja dalam kegiatan K3 maupun keterlibatan dalam penerapan K3.			- Baik : Bila manajemen dan pekerja terlibat aktif dalam seluruh kegiatan K3 serta menjalankan sesuai perencanaan dan program K3 yang didukung dengan penyediaan sumber daya K3. - Cukup : Bila hasil partisipasi proses K3 dan partisipasi sumber daya K3 cukup atau ada kombinasi antara hasil partisipasi proses K3 maupun hasil partisipasi sumber daya K3

					<ul style="list-style-type: none"> - Kurang : Bila manajemen dan pekerja tidak terlibat dalam perencanaan dan program K3 serta tidak didukung penyediaan sumber daya K3.
5	Partisipasi proses K3	Peran serta seluruh pihak manajemen, dan pekerja dalam kegiatan K3 dan proses pengelolaannya.	Wawancara	kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan adopsi. - Cukup : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan antara respon terpimpin hingga mekanisme. - Kurang : Bila jawaban dari responden hanya mencapai persepsi.
6	Partisipasi sumber daya K3	Dukungan serta penyediaan sumber daya baik itu manusia, sarana dan	Wawancara	Kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan adopsi.

		prasarana, serta financial untuk mendukung proses pengelolaan K3.			<ul style="list-style-type: none"> - Cukup : Bila jawaban dari responden mencapai tingkatan antara respon terpinpin hingga mekanisme. - Kurang : Bila jawaban dari responden hanya mencapai persepsi.
	LOYALITAS				
7	Loyalitas	Ketaatan pada peraturan yang berlaku dan kesediaan mengimplementasikan setiap persyaratan dalam peraturan, standart dan hukum yang terkait serta keinginan untuk menerapkan dan melaksanakannya dengan baik.			<ul style="list-style-type: none"> - Loyal : Bila manajemen dan pekerja bertindak dan bersikap yang menunjukkan kesesuaiannya dengan program atau prosedur kerja dan mentaati peraturan, standart dan undang-undang yang terkait dengan K3 yang disertai kesadaran dari

				<p>masing-masing pihak untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan K3.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cukup: Bila manajemen dan pekerja bertindak dan bersikap hanya sebatas pemenuhan atau kepatuhan pada peraturan, standart dan undang-undang yang terkait dengan K3 tanpa disertai kesadaran dari masing-masing pihak untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan K3. - Kurang : Bila manajemen dan pekerja tidak bertindak dan bersikap pada peraturan, standart dan undang-undang yang terkait dengan K3 tanpa disertai kesadaran dari masing-masing pihak untuk bertanggung
--	--	---	--	--

					jawab dalam melaksanakan K3.
8	Kepatuhan terhadap peraturan K3	Kesediaan semua pihak untuk mentaati peraturan, standart, dan perundang-undangan yang belaku serta terkait dengan K3 dalam program atau prosedur kerja yang mendokumentasikannya.	Wawancara	Kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila jawaban dari responden menunjukkan kepatuhan dan kesesuaian tindakan dengan UU K3 - Cukup : Bila jawaban dari responden menunjukkan kepatuhan tetapi belum menunjukkan kesesuaian tindakan dengan UU K3. - Kurang : Bila jawaban dari responden belum menunjukkan kepatuhan dan kesesuaian tindakan dengan UU K3.
9	Keinginan melaksanakan K3	Keinginan semua pihak untuk melaksanakan K3 dengan kesadaran tanpa adanya tekanan, atau paksaan.	Wawancara	Kuisisioner	<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Baik bila jawaban dari responden telah melaksanakan K3 dengan kesadaran tanpa adanya tekanan atau paksaan.

					<ul style="list-style-type: none"> - Cukup : Bila jawaban dari responden telah melaksanakan K3 namun masih adanya tekanan atau paksaan - Kurang : Bila jawaban dari responden belum melaksanakan K3 dengan kesadaran.
	KOMITMEN				
10	Komitmen	Komitmen pengelola gondola untuk melaksanakan K3 yang ditunjukkan dengan adanya identifikasi mereka terhadap K3, keterlibatan mereka dalam kegiatan dan proses pengelolaan dan persiapan sumber daya K3, serta loyalitas terhadap setiap persyaratan dalam peraturan, standart dan hukum			<ul style="list-style-type: none"> - Baik : Bila manajemen menunjukkan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang baik terhadap K3. - Cukup : Bila manajemen menunjukkan hanya pada sebagian komponen komitmen yang terdiri dari identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dilaksanakan dengan baik terhadap K3. - Kurang : Bila manajemen menunjukkan

		yang ada.			identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang rendah terhadap K3.
--	--	-----------	--	--	---

