

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN

#### 5.1 Karakteristik Informan

Secara umum, seluruh informan merupakan orang yang berada dalam kegiatan produksi unit usaha las sektor informal masing-masing. Berikut ini karakteristik informan yang didapat yaitu:

**Tabel 5.1 Karakteristik Informan**

Urut Informan	Umur	Pendidikan	Lama Kerja	Jabatan
Informan 1	45 tahun	SMA	± 8 tahun	Pekerja
Informan 2	32 tahun	SMA	± 7 tahun	kepala bengkel
Informan 3	48 tahun	S1	± 4 tahun	kepala bengkel
Informan 4	35 tahun	SMP	± 4 tahun	kepala bengkel
Informan 5	24 tahun	SMK	± 2 tahun	Pekerja
Informan 6	28 tahun	SMA	± 5 tahun	Pekerja

Penelitian ini menggunakan 6 informan dari 6 unit usaha las sektor informal yang berada di kota X. Hal ini dikarenakan rata-rata pekerja yang bekerja hanya 2-3 orang termasuk pemilik unit usaha sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil 1 informan saja setiap unit usaha. Rata-rata pemilik unit usaha las sektor informal ini ikut bekerja namun tidak selalu ada di tempat.

## 5.2. Gambaran Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah kejadian yang pernah terjadi baik pada diri informan maupun pada pekerja lain di unit usaha las sektor informal masing-masing. Adapun hasil wawancara yang didapat dari para informan:

*“Belum..belum pernah, tapi kalo percikan api sih ada pernah ya..percikan api pernah.. Penyebabnya ya mungkin dia ya..teledor aja.” (Informan 1, jawaban no. 2)*

*“Alhamdulillah belum pernah, mudah-mudahan sih jangan sampe.. Kalo percikan api ya sudah biasa. Kondisi sih sama aja, sudah biasa aja mungkin karena udah biasa kerja itu. Ya intinya kerja perlu kehati-hatian..” (Informan 2, jawaban no. 2)*

*“Ada. Pernah terjadi. Kalo las umumnya kondisi selang udah kurang baik atau klemnya, pengikat di nozzle ke selang, lepas. Jadi ada nyala api yg balik. Kalo kecelakaan jiwa blm ada tapi paling luka-luka ringan”. (Informan 3, jawaban no.2)*

*“Pernah, kalo yg kecil-kecil suka ada kayak kena gerinda waktu motong besi. Kalo luka karena percikan api belum pernah..”. (Informan 4, jawaban no.2)*

*“Kecelakaan sih belum pernah. Tapi kalo kena percikan api sih kadang-kadang”. (Informan 5, jawaban no.2)*

*“Gak ada,,tapi kalo kena api las sih udah biasa. Biasanya itu gara-gara dia ceroboh, gak hati-hati”. (Informan 6, jawaban no.2)*

Dari semua gambaran hasil wawancara mengenai kecelakaan dapat disimpulkan bahwa kecelakaan yang umumnya terjadi di unit usaha las sektor informal adalah kecelakaan minor, dan umumnya kecelakaan minor ini tidak dianggap sebagai suatu kecelakaan yang berdampak besar bagi unit usaha sehingga masih kurang diperhatikan.

### 5.3 Gambaran Variabel Anteseden (*Antecedents*)

#### 5.3.1 *Awareness* terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam industri sektor informal, istilah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum banyak yang mengenal. Untuk itu, penelitian ini dimulai dengan menilai *awareness* (tahap mengenal dan tahu) pekerja maupun unit usaha las sektor informal mengenai K3. Adapun hasil *awareness* pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.2 *Awareness* Pekerja Unit Usaha Sektor Informal terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Kota X Tahun 2008**

Awareness K3	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Mengenal K3	√		√		√		√		√		√	
Pengertian K3	√		√		√		√		√		√	
Pentingnya K3	√		√		√		√		√		√	
Sumber Informasi	Koran		Koran		Industri		Teman		Tempat kerja sebelumnya		Koran	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *awareness* pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah pada tahap mengenal K3, walaupun untuk tahap tahu apa itu K3 masih minim seperti apa yang telah dikatakan oleh para informan:

*“Ya pernah dengar dari koran. K3 itu apa.. ya keselamatan kerja”.* (**Informan 1, jawaban no.1**)

*“Ya pernah. dari Koran. Ya menurut saya K3 itu untuk mencegah kecelakaan”.* (**Informan 2, jawaban no.1**)

*“Pernah mendengar. Dari industri, K3 itu Suatu sistem kerja dimana seluruh komponen kerja bik pekerja peralatan perlengkapannya harus memenuhi standar keselamatan. Selain itu untuk kesehatannya harus bersih, tertata, dan penempatan rambu-rambu mudah terlihat”.* (**Informan 3, jawaban no.1**)

*“Ya pernah., dari teman, K3 itu ya untuk keselamatan pekerja. Untuk keselamatan,biasanya untuk kerja kita pake kacamata, tutup muka,tutup hidung”.* (**Informan 4, jawaban no.1**)

*“Ya pernah., dari tempat kerja sebelumnya, K3 itu ya pokoknya masalah buat keselamatan dan keamanan terutama buat kita sendiri pekerjaanya, kalo bosnya gak mungkinlah. Kalo bosnya gak begitu perhatian”.* (**Informan 5, jawaban no.1**)

*“pernah., dari Koran. K3 itu ya buat keamanan kita bekerja”.* (**Informan 6, jawaban no.1**)

Selain itu, para informan berpendapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu penting untuk keselamatan para pekerja.

### **5.3.2 Pengetahuan dan Persepsi pekerja Mengenai Bahaya di Tempat Kerja**

Pengetahuan bahaya yang dimaksud adalah segala sesuatu yang diketahui informan yang menunjukkan pengetahuan tentang hal-hal yang terkait konsep bahaya yang ada di lingkungan kerja, terutama di tempat mereka bekerja. Indikator yang dipakai adalah tingkat pengetahuan yang dikemukakan Roger yang dikutip oleh Notoatmodjo (tahu-paham-aplikasi-analisis-sintesis-evaluasi). Adapun hasil wawancara dari informan terhadap pengetahuan dan tanggapan mengenai bahaya yang ada di tempat kerja adalah sebagai berikut:

*“Tau., menurut saya bahaya itu kalo umpamanya kalo kita ngelas gak pake kacamata brarti kan itu bahaya buat matanya.. Menurut saya ya berbahaya tapi biasa aja mungkin karena udah biasa kerja itu. Contohnya ya tadi, kalo kita ngelas gak pake kacamata brarti kan itu bahaya buat matanya”.* (Informan 1, jawaban no.3)

*“Ya tau. Bahaya tergantung relatif tempat. Iya bahaya tapi mungkin karena sudah biasa, jadi biasa aja. Ya tapi saya mohon maaf gak bisa kasih tau. Bahaya tergantung, relatif tempat”.* (Informan 2, jawaban no.3)

*“sesuatu yang dapat menimbulkan cedera dan sebagainya pada orangnya. Semuanya beresiko, tapi resiko itu kan bisa kita antisipasi minimal kita perkecil. Dulu pernah kejadian gara-gara panik trus dia tutup cepet-cepet dan akhirnya tangannya terbakar.”.* (Informan 3, jawaban no.3)

*“Semua pekerjaan pasti beresiko tinggal kitanya resiko tinggi atau gak..tergantung pekerjaannya. Yang jelas pekerjaan las berisiko tinggi, kalo kurang hat-hati2 kesehatan juga kena. Kalo disini bahaya yang ada sih asap sama debu dari gerinda”.* (Informan 4, jawaban no.3)

*“Bahaya itu sesuatu yg bisa bwt kita celaka. Kalo saya sendiri ya biasa aja ya karena sudah biasa. Kalo disini kalo motong besi kita kan harus tau kondisinya, kalo gak bisa bisa batu pecah kena kita sendiri”.* (Informan 5, jawaban no.3)

*“bahaya itu yang bisa bikin kita celaka..ya berbahaya tapi mungkin udah biasa kerja kayak gini jadi ya biasa aja”.* (Informan 6, jawaban no.3)

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa informan mengetahui apa itu bahaya dan dapat memberikan contoh bahaya yang ada di tempat kerja walaupun ada yang tidak memberikan jawaban pertanyaan mengenai contoh bahaya yang ada. Sedangkan persepsi pekerja mengenai bahaya yang ada di tempat kerja menunjukkan pekerja telah menyadari bahaya yang ada namun dikarenakan sudah terbiasa dengan keadaan seperti itu jadi mereka merasa biasa saja. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab yang mengakibatkan *perceived risk* pekerja rendah.

### 5.3.3 Peralatan Kerja

Perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) dapat disebabkan oleh faktor lingkungan. Faktor lingkungan di sini dapat berupa peralatan kerja yang tidak lengkap, tidak standar ataupun penyalahgunaan fungsi alat kerja. Berikut ini adalah gambaran peralatan kerja di unit usaha las sektor informal:

**Tabel 5.3 Gambaran Peralatan Kerja di Unit Usaha Las Sektor Informal  
di Kota X Tahun 2008**

Peralatan Kerja	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Persediaan peralatan kerja	√		√		√		√		√		√	
Kelengkapan peralatan kerja	√		√		√		√		√		√	
Penyalahgunaan peralatan kerja	√		√			√		√	√		√	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 11

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa peralatan kerja yang dibutuhkan dalam unit usaha las sektor informal ini sudah tersedia dan cukup lengkap. Penyalahgunaan fungsi alat kerja pernah terjadi namun jarang atau relatif kecil untuk terjadi. Hal ini dikarenakan proses mengelas membutuhkan alat khusus sehingga jarang terjadi penyalahgunaan alat kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan beberapa informan sebagai berikut:

“umumnya relatif kecil karena alat yang dipake kan khusus., jadi gak mungkin pake yang lain”. (Informan 3, jawaban no.11)

“Utk penggunaan peralatan, saya sgt memperhatikan.”. (Informan 4, jawaban no.11)

“Jarang sih..tapi kadang-kadang pernah..kalo kerja diluar pas lagi gak bawa bor besi, kita ganti pake bor beton.”. (Informan 5, jawaban no.11)

### 5.3.4 Pelatihan Keselamatan

Pelatihan Keselamatan yang dimaksud adalah pelatihan yang pernah diikuti pekerja atau yang diberikan pihak unit usaha las sektor informal mengenai keselamatan dalam bekerja. Indikator yang digunakan untuk unit usaha las sektor informal adalah keikutsertaan pekerja dalam pelatihan keselamatan, waktu pelatihan diberikan, dan materi pelatihan yang diberikan. Adapun hasil gambaran pelatihan keselamatan yang diberikan unit usaha las sektor informal kepada pekerjanya adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4 Gambaran Pelatihan Keselamatan yang telah diberikan Unit Usaha Sektor Informal di Kota X Tahun 2008**

Pelatihan K3	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Keikutsertaan pekerja		√		√		√		√		√		√
Pentingnya pelatihan K3	√		√		√		√		√		√	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekap hasil jawaban informan no. 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa unit usaha las sektor informal belum pernah mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dan tanggapan informan mengenai pelatihan keselamatan:

*“Belum pernah. Ya penting dong,,pelatihan itu penting. tapi selama ini belum pernah ada”*. (Informan 1, jawaban no.4)

*“belum pernah ada pelatihan keselamatan”*. (Informan 2, jawaban no.4)

*“Belum pernah tapi sebelum mereka pegang alat/mesin pasti ada pengenalan mesin dan bahaya”*. (Informan 3, jawaban no.4)

*“belum ada. Soalnya kita ngambil pekerja yg dah bisa. sebelum dy bekerja mereka sudah biasa bekerja d itempat lain dan tau bahayanya,. Penting juga sih. Sebenarnya untuk pekerjaan bengkel ini saya kurang tau, untuk yang kerja ini udah pada ngerti semua mengenai alatnya jadi kita cuma mengingatkan aja masalah keselamatan. Kalo kerja hati2 sebagaimana penggunaan alat juga hati-hati”*. (Informan 4, jawaban no.4)

*“Blm pernah ikut pelatihan. Ya penting sih. Ya kan sangat berarti banget buat kita,, klo kita celaka yah kita gak bisa kerja lagi.. tapi kalo disini gak begitu diperhatiin sih”*. (Informan 5, jawaban no.4)

*“blum pernah. Menurut saya penting juga buat keselamatan diri kita, jadi kita ga celaka”*. (Informan 6, jawaban no.4)

Pernyataan di atas menegaskan bahwa pelatihan keselamatan belum pernah ada. Pelatihan yang ada hanya pelatihan kerja atau pelatihan bagaimana menggunakan alat kerja. Sedangkan masalah keselamatan hanya diberikan secara lisan saja.

### 5.3.5 Peraturan/Tata Tertib

Peraturan/tata tertib yang dimaksud adalah aturan-aturan atau tata tertib yang ada mengenai prosedur kerja yang aman, dan hal-hal lain terkait keselamatan kerja di tempat kerja. Adapun gambaran peraturan atau prosedur kerja unit usaha las sektor informal yang didapat adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5 Gambaran Peraturan/Tata Tertib Unit Usaha  
Sektor Informal di Kota X Tahun 2008**

Peraturan/ Tata Tertib	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Ketersediaan Peraturan	√		√		√		√			√		√
Keterlibatan pekerja dalam perumusan		√		√		√		√		√		√
Objektivitas		√		√		√		√		√		√
Konsistensi Peraturan		√		√		√		√		√		√
Pentingnya peraturan	√		√		√		√		√		√	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 5

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa peraturan atau prosedur kerja di unit usaha las sektor informal telah ada. Selain itu, tidak ada keterlibatan pekerja

dalam perumusan peraturan. Perumusan peraturan dibuat oleh pemilik unit usaha. Peraturan yang ada umumnya hanya lisan saja bukan aturan tertulis dan untuk masalah keselamatan kurang diperhatikan. Menurut para informan, objektivitas peraturan sudah baik, namun konsistensi yang peraturan tidak berjalan dengan baik, dikarenakan pengawasan yang tidak ketat. Hal ini sesuai dengan informasi yang didapat dari informan, yaitu:

*“Ya cukup berjalan sih tapi di sini pengawasnya gak begitu ketat sih” (Informan 1, jawaban no.5).*

*“Aturan gak ada.kalo yang tertulis gak ada, cuma lisan aja. peraturan keselamatan juga gak ada. Kalo di sini keselamatan mah jarang diomongin” (Informan 5, jawaban no.5).*

Berdasarkan informasi, para informan menganggap bahwa peraturan atau prosedur kerja terutama mengenai keselamatan merupakan hal yang penting, seperti tanggapan beberapa informan sebagai berikut:

*“Ya memang harusnya peraturan harus diikuti” (Informan 1, jawaban no.5).*

*“sangat penting sekali ya. Maslahnya namanya kerja dpt musibah kita gtau y.justru itu untuk karyawan kita beri pengertian semelum kerja kayak slogan utamakan keselamatan” (Informan 4, jawaban no.5).*

### 5.3.6 Pengawasan

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memantau suatu kegiatan apakah berjalan atau tidak. Berikut ini gambaran pengawasan yang dilaksanakan oleh unit usaha las sektor informal:

Tabel 5.6 Gambaran Pengawasan yang telah diberikan Unit Usaha

## Sektor Informal di Kota X Tahun 2008

Pengawasan	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Ketersediaan Pengawasan	√		√		√		√		√		√	
Tahu tujuan Pengawasan	√		√		√		√		√		√	
Pengawasan setiap saat		√		√		√		√		√		√

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 6

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa unit usaha sektor informal melaksanakan pengawasan. Namun pengawasan hanya dilakukan oleh pemilik unit usaha dan jarang dilakukan (tidak setiap saat), sehingga pelanggaran yang mungkin terjadi tidak diketahui oleh pengawas. Hanya informan 3 yang mengatakan bahwa pada petugas yang hanya bertugas melakukan pengawasan dan pengawasan dilakukan setiap saat.

Berikut ini merupakan informasi yang diberikan para informan mengenai pengawasan yang ada di tempat kerja mereka masing-masing:

*“Ya ada.. yang ngawasin biasanya bos. Ya tujuan pengawasan sebenarnya ya ngasih tau aja, cara kerja gimana yang belum pernah tau jadi tau” (Informan 1, jawaban no.6).*

*“Ya bos..Cuma ngawasin pekerja gimana kerjanya..sesuai apa gak sama yang diminta” (Informan 2, jawaban no.6).*

*“sebagai pembinaan pada saat bekerja, maksudnya bila ada yg kurang dimengerti dapat diberitahu” (Informan 3, jawaban no.6).*

*“Hanya sekali2. Soalnya saya sudah percaya anak buah saya. Pengawasan mengawasi kualitas kerja, melihat gimana pekerja kita bekerja kerapiahannya dan juga keselamatannya” (Informan 4, jawaban no.6).*

*“Kalo di sini ga ada pengawasan. Paling bos. Cuma buat ngawasin..kadang2 aja. Cuma ngeliat kerjaan” (Informan 5, jawaban no.6).*

*“bos yang ngawasin, tapi itu kadang-kadang..ya menurut saya pengawasan tuh buat ngawasin gimana kita kerja aja..bener apa enggak.” (Informan 6, jawaban no.6).*

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pengawasan hanya dilakukan untuk memantau pekerja bagaimana mereka bekerja, dalam hal ini lebih menekankan target produksi dibandingkan masalah keselamatan yang ada di tempat kerja.

### **5.3.7 Safety Promotion/Message/Sign**

*Safety Promotion/message/sign* merupakan alat promosi perilaku yang diharapkan. Alat ini dapat meningkatkan kesadaran terhadap kesehatan dan merangsang kepercayaan, sikap, dan perilaku; menyampaikan informasi; dan murah. Berikut ini adalah gambaran *safety promotion/message/sign* yang ada di unit usaha las sektor informal :

Tabel 5.7 Gambaran *Safety Promotion/Message/Sign* di Unit Usaha Las

## Sektor Informal Kota X Tahun 2008

<i>Safety Promotion</i>	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Ketersediaan <i>Safety Promotion</i>		√		√	√			√		√		√
Kesederhanaan isi pesan		√		√	√			√		√		√
Kemenarikan pesan		√		√	√			√		√		√
Penempatan pesan yang strategis		√		√	√			√		√		√
Pentingnya <i>safety promotion</i>	√		√		√		√		√		√	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 7

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa *safety promotion/message/sign* jarang tersedia di unit usaha sektor informal. Walaupun begitu, para informan beranggapan bahwa *safety promotion/message/sign* itu penting agar pekerja tahu bahaya yang ada di tempat kerja.

Hanya informan 3 yang mengatakan bahwa *safety promotion/message/sign* tersedia di area kerja mereka dan dalam bentuk poster. Poster ini mempunyai isi yang sederhana, menarik dan ditempatkan pada tempat yang cukup strategis yaitu di area kerja pekerja dalam jumlah yang cukup. Berikut ini pernyataan informan 3 mengenai *safety promotion/message/sign*:

*“ada secukupnya walaupun tidak banyak. Isi cukup efektif, dan mudah dimengerti. Kalau dibengkel umumnya dari gambar karena lebih menarik. Poster diletakkan di area kerja mereka bekerja” (Informan 3, jawaban no.7).*

### 5.3.8 Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah alat yang digunakan untuk melindungi diri dari terjadinya kecelakaan. Perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) dapat dikurangi dengan menyediakan APD. Walaupun begitu, APD tidak dapat menghindari pekerja mengalami kecelakaan. Berikut ini adalah hasil dari rekaman wawancara terhadap para informan mengenai hal-hal yang terkait APD.

**Tabel 5.8 Gambaran APD yang telah diberikan Unit Usaha Las  
Sektor Informal Kota X Tahun 2008**

APD	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Ketersediaan APD oleh perusahaan		√		√		√		√		√		√
Contoh APD	√		√		√		√		√		√	
Kenyamanan APD		√		√		√		√		√		√
Perawatan dan penggantian APD		√		√		√		√		√		√
Pelatihan mengenai APD		√		√		√		√		√		√
Peraturan penggunaan APD		√		√		√		√		√		√
Pengaruh APD dlm membentuk perilaku selamat	√		√		√		√		√		√	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekaman hasil jawaban informan no. 8

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa APD telah disediakan oleh unit usaha las sektor informal. Namun hanya dua unit usaha las sektor informal yang tidak menyediakan APD, dan APD yang ada pun milik pekerja. Mereka berinisiatif untuk memiliki APD tersebut, seperti yang dikemukakan informan 1:

*“Dari perusahaan enggak ada, paling inisiatif pekerjanya. Tujuannya supaya melindungi diri supaya kita kalo misalnya pake tutup hidung. Kan masalahnya udara itu kan kotor, jadi melindungi diri. Jaga-jaga gitu” (Informan 1, jawaban no.8).*

APD yang umumnya digunakan di unit usaha las sektor informal adalah kacamata (*goggles*), tutup hidung, dan sarung tangan. Walaupun begitu, APD yang ada tidak memenuhi standar keselamatan yang ada. Selain itu, penggunaan APD masih jarang dikarenakan ketidaknyamanan dalam penggunaan APD.

*“Ya g nyaman mas, tap kalo di sini sih masing-masing mas, ada yang pake, ada yang enggak.” (Informan 1, jawaban no.8).*

*“Umumnya kan gak nyaman kalo make alat-alat ini.” (Informan 3, jawaban no.8).*

*“Penggunaan alat itu sih dianjurkan tapi banyak yang bilang ribet” (Informan 4, jawaban no.8).*

*“pake klo ngelas biasa pake kacamata, kalo sarung tangan jarang. Gak nyaman juga. Ribet..kalo aman ya aman tapi kurang enak.” (Informan 5, jawaban no.8).*

Dalam hal perawatan dan penggantian APD, unit usaha las sektor informal tidak pernah melaksanakan hal tersebut. Hanya informan 3 yang mengatakan ada perawatan dan penggantian APD yang dilakukan setiap awal tahun. Selain itu, pelatihan dan peraturan mengenai penggunaan APD tidak ada, hanya dalam bentuk lisan saja (pemberitahuan). Walaupun begitu, para informan menganggap bahwa

APD itu sangat penting., seperti yang dikemukakan beberapa informan sebagai berikut:

*“Seharusnya memang diperlukan atau, dipake dalam hal kerja, disiapin dari pihak perusahaan. kan itu memang kewajiban dia mas.” (Informan 1, jawaban no.8).*

*“Saya pikir pengaruhnya sih cukup besar. Kalau kita pake alat-alat itu kita bisa terhindar dari kecelakaan” (Informan 2, jawaban no.8).*

*“Sangat besar, menurut saya APD itu emang mutlak digunakan biar gak terjadi kecelakaan” (Informan 3, jawaban no.8).*

*“Perlu sekali apalagi bila pekerja kita telah menyadari keselamatan.” (Informan 4, jawaban no.8).*

## 5.4 Gambaran Variabel Konsekuensi (*Consequences*)

### 5.4.1 Sanksi

Peraturan dapat ditegakkan apabila ada sanksi yang tegas. Berikut ini adalah gambaran sanksi yang diterapkan unit usaha las sektor informal terhadap pekerjanya:

Tabel 5.9 Gambaran Sanksi yang berada di Unit Usaha Las Sektor Informal

Kota X Tahun 2008

Sanksi	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Ketersediaan Sanksi	√		√		√		√		√		√	
Kemungkinan mendapatkan sanksi		√		√	√			√		√		√
Signifikansi sanksi		√		√	√			√		√		√
Pengaruh sanksi dalam membentuk perilaku selamat	√		√		√		√		√		√	

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 9

Berdasarkan tabel di atas, sanksi telah diterapkan oleh unit usaha las sektor informal. Walaupun begitu kemungkinan pekerja untuk mendapatkan sanksi bila melakukan pelanggaran jarang terjadi. Kalaupun ada sanksi yang diberikan tidak signifikan hanya berupa teguran atau dimarahi saja. Hal ini terkait pengawasan yang kurang sehingga pelanggaran yang terjadi tidak terpantau, seperti yang dikemukakan beberapa informan:

*“Masalahnya di sini sanksinya gak berat, paling cuma kena marah doang. Umpamanya kalo memang ada sanksi yang berat kan bisa dipecat, tapi di sini sih gak.” (Informan 1, jawaban no.9).*

*“Sangat besar, menurut saya APD itu emang mutlak digunakan biar gak terjadi kecelakaan” (Informan 2, jawaban no.9).*

*“sejauh yang bisa kita pantau akan kita terapkan sanksi, apabila ada yang tidak bisa kita pantau dan tidak ada pengaduan atau laporan, ya tidak ada sanks” (Informan 3, jawaban no.9).*

*“kalo ada yang salah, saya gak marah-marahin, soalnya saya sudah pernah ngerasain jadi bawahan. kalo kita terlalu keang pekerja, nanti mereka jadi kurang konsentrasi kerja. Sanksi perlu dalam setiap usaha, tapi tergantung gimana pemberian sanksi. Kalo terlalu monoton/keras, nanti mereka tidak mau bekerja..” (Informan 4, jawaban no.9).*

*“gimana y, masalahnya disini g pernah kasih sanksi ..jadi bebas aja.” (Informan 5, jawaban no.9).*

Berdasarkan pernyataan di atas sanksi tidak diterapkan dengan tegas sehingga pekerja tidak jera dan perilaku berisiko dapat mudah terjadi. Walaupun begitu, informan menganggap sanksi adalah sesuatu yang perlu untuk keamanan diri mereka sendiri.

### 5.4.2 Penghargaan

Berikut ini gambaran penghargaan yang diberikan unit usaha sektor informal terhadap pekerja bila berperilaku selamat:

**Tabel 5.10 Gambaran Penghargaan yang telah diberikan Unit Usaha Las  
Sektor Informal Kota X Tahun 2008**

Penghargaan	Informan 1		Informan 2		Informan 3		Informan 4		Informan 5		Informan 6	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
Ketersediaan Penghargaan	√			√		√	√			√		√
Kemungkinan mendapatkan penghargaan	√			√		√		√		√		√
Signifikansi penghargaan		√		√		√		√		√		√
Pengaruh penghargaan membentuk perilaku selamat	√			√		√		√	√			√

**Keterangan:** Y(Ya), T (Tidak)

**Sumber :** Rekapitan hasil jawaban informan no. 10

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hanya 3 informan yang mengatakan adanya sistem penghargaan yang diberikan kepada pekerja. Sedangkan yang lainnya mengatakan tidak ada. Namun informasi lebih lanjut dari informan diketahui bahwa penghargaan tersebut diberlakukan atas inisiatif pemilik unit usaha las sektor informal (tidak ada aturan tertulis mengenai penghargaan) atas kinerja pekerja yang baik, dan rapi seperti yang dikatakan informan 1:

*“Kriterianya kalo dia biasanya kerjanya baik, bagus dan udah lama., kalo dia bagus tp baru kerja seminggu, dua minggu sih enggak, dinilainya baru kalo dia dah kerja beberapa bulan disini.” (Informan 1, jawaban no.10).*

*“ya ada. Saya menilai dari kerjanya. Kalo dia kerja baik, gajinya lebih dari temennya” (Informan 4, jawaban no.10).*

Kemungkinan pekerja untuk mendapatkan penghargaan sudah cukup baik. Namun penghargaan diberikan tidak signifikan. Maksudnya adalah besarnya penghargaan tidak terlalu besar, tergantung besarnya kerjaan. Penghargaan yang diberikan ini selalu terkait dengan gaji. Informan 1 dan 4 berpendapat bahwa dengan adanya penghargaan maka dapat berpengaruh dalam membentuk perilaku selamat:

*“Ya bagus juga, maksudnya gini yg tadi kalo pekerjaanya pake alat pelindung, rajin, buat contoh ama yg laen. Maksudnya nih kalo anaknya rajin, bener atau pake alat2 yg tadi, gaji bisa naik jadi yang lain bisa ngikutin” (Informan 1, jawaban no.10).*

*“bagus juga karena itu menggairahkan pekerja itu sendiri. Mereka jadi semangat buat bekerja” (Informan 4, jawaban no.10).*

### **5.5 Gambaran Perilaku Berisiko (*At-Risk Behavior*)**

Perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) yang dimaksud adalah perilaku yang dilakukan pekerja-pekerja unit usaha las sektor informal baik disadari maupun tidak disadari. Selain Pengamatan terhadap perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) ini dilakukan melalui observasi yang dilakukan peneliti.

Berikut ini beberapa hasil observasi terhadap perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) yang ditemukan pada saat melakukan penelitian.



(a)



(b)

Gambar 5.1 Hasil Observasi Perilaku Berisiko (*At-Risk Behavior*) pada Pekerja Unit Usaha Sektor Informal

Selain dari informasi yang didapat dari wawancara mendalam (*indepth-interview*), hasil observasi menunjukkan bahwa perilaku berisiko masih sering terjadi di unit usaha las sektor informal walaupun mereka mengetahui bahaya yang ada. Hal ini dapat dilihat dari gambar di atas. Pada gambar (a) pekerja bekerja tanpa menggunakan *goggles*, sarung tangan, apron, *safety shoes*, dan *safety guard* pada mesin. Sedangkan pada (b) pekerja hanya memakai kacamata (*goggles*) dan tentu tidak memenuhi standar keselamatan.

## BAB 6

### PEMBAHASAN

#### 6.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan maupun hasil, diantaranya adalah

1. Keterbatasan izin untuk melakukan observasi dan wawancara terhadap pekerja las, sehingga sulit mendapatkan informan yang lebih.
2. Keterbatasan waktu untuk wawancara mendalam terhadap informan karena waktu yang diberikan sangat terbatas.
3. Penulis sulit mengetahui keobjektivitasan informan ketika menjawab pertanyaan. Hal ini dirasakan jika pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan peran informan. Timbul kesan jawaban yang diberikan adalah jawaban yang ideal dan bersifat mempertahankan diri (*defensif*).

#### 6.2 Gambaran Kecelakaan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan, kecelakaan yang umumnya terjadi di unit usaha las sektor informal adalah hanya luka-luka ringan akibat terkena percikan api dan luka akibat menggerinda. Penyebab utama kecelakaan pada pekerja las adalah perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) dalam bekerja yang tidak mengutamakan keselamatan dalam bekerja. Perilaku ini berpotensi menimbulkan kerugian baik jiwa, properti, maupun lingkungan. Kecelakaan ini banyak disebabkan

oleh ulah manusia yang ceroboh dalam bekerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kelelahan, tuntutan kerja (*deadline* pekerjaan), dan masalah pribadi maupun keluarga. Namun kecelakaan yang terjadi di unit usaha las sektor informal ini jarang terjadi dan tidak menimbulkan kerugian yang besar terhadap unit usaha tersebut. Mungkin hal ini pula yang menyebabkan unit usaha dan pekerjanya tidak menyadari akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heinrich dan Du Pont, mayoritas kecelakaan bersumber pada tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja. Dalam studi penelitian yang dilakukan oleh Heinrich (1928) terhadap 75.000 kasus kecelakaan, ditemukan bahwa 88% dari semua kecelakaan tersebut disebabkan tindakan tidak aman (ILO, 1989). Sedangkan studi yang dilakukan Du Pont terhadap kasus kehilangan hari kerja yang dialaminya selama periode 10 tahun menyimpulkan bahwa 96% kecelakaan disebabkan oleh tindakan tidak aman (McSween, 2003).

### **6.3 Gambaran Variabel Anteseden (*Antecedents*)**

#### **6.3.1 *Awareness* terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Hasil penelitian menunjukkan informan mengenal keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut didapat dari orang lain, koran dan industri. Mereka menganggap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) itu penting dalam tiap industri atau unit usaha. Hal ini menunjukkan bahwa *awareness* pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) cukup baik. Walaupun begitu *awareness* terhadap K3 belum cukup untuk menjamin pelaksanaan K3 di unit usaha sektor formal berjalan dengan baik.

Banyak kesulitan dalam mengatur keselamatan dan kesehatan kerja di sektor informal. Hal ini terkait dengan sejumlah struktur, ekonomi, sosial, dan psikologi. Masalah lain yang berhubungan dengan pengembangan keselamatan dan kesehatan kerja pada sektor informal ini adalah kegiatan ini jarang terdaftar dan memiliki hubungan formal yang rendah dengan instansi yang berwenang. Di sektor ini, program keselamatan dan kesehatan kerja sering tidak berjalan dengan baik (Rafei, Uton Muchtar, 1999).

### **6.3.2 Pengetahuan dan Persepsi Pekerja Mengenai Bahaya di Tempat Kerja**

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan mengenai pengetahuan mereka terhadap bahaya di tempat kerja diketahui bahwa mereka mengetahui apa itu bahaya dan dapat menyebutkan bahaya yang ada di tempat kerja mereka. Menurut mereka, bahaya adalah sesuatu yang dapat menimbulkan celaka (kerugian) bagi diri sendiri. Bahaya yang ada di tempat kerja menurut mereka diantaranya adalah debu hasil gerinda, percikan api akibat las, dan lain-lain. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa informan pengetahuan pekerja mengenai bahaya yang ada di tempat kerja mereka sudah cukup baik.

Walaupun pekerja menyadari akan bahaya yang ada di tempat kerja namun masih banyak pekerja yang beranggapan bahwa bahaya yang ada sudah biasa dan sudah menjadi risiko dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived risk* pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih rendah.

Menurut Geller (2001b), pekerja pada umumnya menganggap rendahnya risiko bahaya yang ada di tempat kerja. Hal ini dikarenakan rendahnya persepsi risiko (*perceived risk*) di tempat kerja. Pada dasarnya manusia akan menjauhi perilaku

berisiko. Namun berjalannya waktu, hari demi hari pekerja tidak mendapatkan luka-luka, ataupun terjadinya near miss, pekerja akan membentuk suatu anggapan “tidak akan terjadi pada diri saya”. Hal ini yang menyebabkan pekerja menganggap bahaya di tempat kerja tidak signifikan berpengaruh pada diri mereka sendiri.

Pengetahuan pekerja mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat berguna dalam rangka meminimalisir kejadian kecelakaan akibat perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*). Kurangnya pengetahuan dan keterampilan seperti tidak cukupnya informasi yang diterima, tidak dapat dimengerti, tidak tahu kebutuhannya, tidak dapat mengambil keputusan, serta tidak berpengalaman adalah alasan atau penyebab melakukan perilaku tidak aman. Selain itu penyebab lainnya diantaranya adalah faktor individu yang sulit dikendalikan atau diprediksi seperti kelalaian, sifat ceroboh, meremehkan kemungkinan bahaya, serta ketidaksesuaian lingkungan fisik atau mekanik yang berkaitan dengan peralatan kerja dan prosedur kerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan seseorang tidak otomatis mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara aman. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti sikap ceroboh, ketidakpuasan, kurang motivasi, merasa resiko tidak terlalu signifikan bagi dirinya sendiri.

### **6.3.3 Peralatan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian peralatan kerja yang digunakan dalam unit usaha las sektor informal ini selalu tersedia dan cukup lengkap. Hal ini dikarenakan untuk pekerjaan khusus seperti las membutuhkan alat khusus sehingga penyalahgunaan alat kerja relatif kecil. Penyalahgunaan peralatan kerja di unit usaha las dapat berupa

penggunaan mata bor beton untuk bor besi, yang seharusnya menggunakan mata bor besi juga. Namun penyalahgunaan fungsi peralatan kerja seperti ini jarang terjadi.

Kecelakaan kerja akibat peralatan kerja dapat disebabkan karena kurangnya perawatan dan pemeliharaan peralatan kerja, serta penempatan alat kerja yang tidak benar. Untuk itu, diperlukan dukungan dari manajemen perusahaan untuk melakukan penyediaan, pemeliharaan alat kerja, dan lain-lain. Selain itu, dukungan pemerintah juga sangat diperlukan.

#### **6.3.4 Pelatihan Keselamatan**

Berdasarkan hasil wawancara mendalam (*indepth-interview*) terhadap informan diketahui bahwa tidak pernah dilakukan pelatihan keselamatan yang diberikan pihak perusahaan (bengkel las). Pelatihan yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja hanya pelatihan kerja mengenai hal-hal mengelas (*welding*). Hal ini menunjukkan bahwa pihak unit usaha (bengkel) las sektor informal masih lebih mementingkan target produksi dibandingkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini dapat dipahami bahwa perusahaan hanya mengetahui apa itu K3 tetapi tidak mengetahui pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mungkin pula tidak mempunyai anggaran sehingga tidak dilakukannya pelatihan terutama pelatihan K3.

Pelatihan adalah sebuah proses yang mengembangkan dan meningkatkan kemampuan (*skills*) performa pekerja. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produksi, menurunkan angka absensi pekerja (*labor turnover*), dan kepuasan pekerja yang lebih baik (Blum&James, 1968).

Pekerja yang tidak pernah mendapatkan pelatihan untuk menjalankan performa kerja yang selamat akan lebih berisiko mendapatkan kecelakaan.

Berdasarkan *National Safety Council*, banyak studi yang telah dilakukan untuk mengetahui mengapa pekerja gagal menjalankan prosedur-prosedur keselamatan atau mengambil tindakan pencegahan yang layak pada pekerjaannya. Beberapa alasan tersebut diantaranya adalah:

- Pekerja tidak mendapatkan instruksi spesifik dalam pengoperasiannya
- Pekerja salah memahami instruksi
- Pekerja tidak mendengarkan instruksi
- Pekerja mempertimbangkan instruksi apakah tidak penting atau tidak perlu
- Pekerja mengabaikan instruksi

Penyimpangan-penyimpangan di atas dapat menyebabkan sebuah kecelakaan. Untuk mencegah kecelakaan tersebut, perlu dilaksanakan pelatihan keselamatan secara efisien (Goetsch, 1996).

Menurut Goetsch (1996), pelatihan keselamatan awal memang harus menjadi bagian dari proses orientasi pekerja baru sedangkan pelatihan selanjutnya diarahkan pada pembentukan pengetahuan yang baru, spesifik, dan lebih dalam serta memperbaharui pengetahuan yang sudah ada. Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman pekerja terhadap hazard dan risiko. Pelatihan juga harus dapat memastikan pekerja tahu bagaimana cara bekerja dengan aman dan mengapa hal itu penting.

Dengan dilaksanakannya Pelatihan K3, pekerja mendapatkan informasi mengenai aspek-aspek keselamatan pekerjaan, terutama mengenai potensi bahaya dan risiko di area kerja serta cara-cara pencegahannya. Selain itu, pelatihan itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*cognitive aspect*), perilaku

(*attitude aspect*), dan keterampilan (*skill*) yang tentu saja akan meminimalisir terjadinya kecelakaan.

### 6.3.5 Peraturan/Tata Tertib

Hasil dari wawancara mendalam (*indepth-interview*) yang dilakukan terhadap informan mengenai peraturan atau prosedur keselamatan menunjukkan bahwa peraturan keselamatan di tempat kerja secara khusus tidak ada. Peraturan yang ada hanya peraturan atau tata tertib bengkel dimana peraturan tersebut tidak melibatkan pekerja. Selain itu, objektivitas dan signifikan peraturan tidak kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum menjadi hal yang terintegrasi ke dalam manajemen unit usaha (bengkel).

Banyak kesulitan dalam mengatur keselamatan dan kesehatan kerja di sektor informal. Hal ini terkait dengan sejumlah struktur, ekonomi, social, dan psikologi. Secara umum, dalam pembuatan kebijakan atau legislasi, negara-negara maju dan juga beberapa negara berkembang tidak mencakupi masalah keselamatan dan kesehatan kerja di sektor informal. Biasanya peraturan keselamatan dan kesehatan kerja hanya melingkupi industri besar dan sektor forma. Walaupun ada yang mempunyai peraturan yang lebih luas, namun batasan hukum yang dibutuhkan selalu tidak sesuai. Organisasi kerja yang kecil pada sektor informal ini sulit untuk menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah lain yang berhubungan dengan pengembangan keselamatan dan kesehatan kerja pada sektor informal ini adalah kegiatan ini jarang terdaftar dan memiliki hubungan formal yang rendah dengan instansi yang berwenang. Di sektor ini, program keselamatan dan

kesehatan kerja sering tidak berjalan dengan baik (Rafei, Uton Muchtar. 1999 dalam Razi, 2001).

Keberadaan peraturan dalam suatu organisasi merupakan peran utama dalam mengidentifikasi perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima (Roughton, 2002). Pengaruh peraturan terhadap pembentukan perilaku aman belum tentu berlangsung lama karena umumnya pekerja mau mentaati peraturan karena takut terkena sanksi.

Menurut Roughton (2002), peraturan keselamatan akan lebih efektif jika dibuat dalam bentuk tertulis, dikomunikasikan, dan didiskusikan dengan seluruh pekerja yang terlibat. Ketika pekerja ikut dilibatkan dalam perumusan peraturan, mereka akan lebih memahami dan mau mengikuti peraturan tersebut.

Objektivitas dan konsistensi merupakan hal yang penting ketika menegakkan peraturan. Gagal untuk menjadi objektif dan konsisten dapat menurunkan kredibilitas dan efektivitas upaya perusahaan untuk mempromosikan keselamatan (Goestch, 1996).

Menurut Notoatmodjo (1993), peraturan akan 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.

Untuk itu penerapan peraturan dimana pun baik sektor formal maupun sektor informal sangat penting. Bahkan menurut Teori Domino Heinrich, pekerja tidak akan celaka dengan sendirinya, seperti: kondisi kerja tidak aman, bekerja pada lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, bekerja tanpa petunjuk kerja/SOP, bekerja tanpa

APD, dan sebagainya. Sehingga penerapan SOP merupakan satu upaya agar pekerja tidak terjadi celaka atau cedera.

### 6.3.6 Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara mendalam (*indepth-interview*) hanya satu informan yang menjawab pengawasan telah dilaksanakan dengan baik, sedangkan yang lain tidak. Hal ini dikarenakan unit usaha yang dilakukan adalah unit usaha milik sekolah yang juga menerima *order* dari pihak luar, sehingga pengawasan selalu dilakukan setiap saat dan dilakukan oleh guru yang cukup memahami keselamatan kerja.

Namun pada umumnya, di unit usaha sektor informal tidak ada pengawas di dalam organisasinya yang secara khusus dibentuk untuk melakukan pengawasan terutama pengawasan mengenai keselamatan kerja. Pengawasan hanya dilakukan oleh pemilik unit usaha tersebut. Pengawasan dilakukan dengan tujuan hanya mengawasi pekerjaan atau membimbing pekerja yang lebih bersifat produktivitas dan kualitas, dan tidak dilakukan untuk mengendalikan keselamatan.

Pengawasan oleh unit usaha tidak dilakukan setiap saat. Hal ini menyebabkan pelanggaran yang dilakukan pekerja bisa saja tidak diketahui oleh pengawas bila tidak ada laporan dari yang lain.

Tindakan yang dilakukan pengawas (kepala unit usaha) ketika menemukan pelanggaran yang terjadi selama kerja adalah langsung menegur dan memberi nasihat. Selain itu, apabila dampak yang ditimbulkan akibat pelanggaran tersebut merugikan unit usaha maka dilakukan tindakan finansial yaitu pemotongan gaji atau ganti rugi.

Berdasarkan gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan unit usaha las sektor informal masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari kemungkinan pelanggaran yang terjadi, tidak diketahui dan tidak dilaporkan walaupun pelanggaran tersebut tidak berdampak besar. Untuk itu, hal-hal yang perlu ditingkatkan dari pengawasan adalah pemahaman akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang akhirnya dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja unit usaha tersebut.

Kelemahan dari peraturan keselamatan adalah hanya berupa tulisan yang menyebutkan bagaimana seseorang bisa selamat, tetapi tidak mengawasi tindakan aktivitasnya. Pekerja akan cenderung melupakan kewajibannya dalam beberapa hari atau minggu (Roughton, 2002). Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan untuk menegakkan peraturan di tempat kerja.

Menurut Groeneweg (2007) dalam Dwinanda, Bayu (2007) jika di tempat kerja terdapat kemungkinan pelanggaran tidak diketahui, pekerja akan secara otomatis memilih perilaku tidak diharapkan tanpa memperdulikan hukuman atau penghargaan yang akan mereka terima.

### **6.3.7 Safety Promotion/Message/Sign**

Berdasarkan hasil penelitian, hanya satu informan yang menjawab adanya *safety promotion/message/sign* yang diberlakukan di unit usaha mereka. Sedangkan yang lainnya menjawab tidak ada. *Safety promotion/message/sign* diberikan pada awal pekerja baru masuk kerja, dengan cara pemberian materi mengenai bahaya yang ada di area kerja. *Safety promotion/message/sign* yang ada berupa poster, namun jumlahnya tidak banyak. Pesan yang disampaikan cukup singkat, jelas, dan

menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Pesan cukup menarik karena disertai gambar. Pesan tersebut ditempatkan pada area kerja.

Seluruh informan beranggapan bahwa *safety promotion/message/sign* memang diperlukan. Namun pada kenyataannya hanya satu unit usaha sektor formal yang telah menjalankannya. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang disertai tindakan nyata. Selain itu faktor finansial mungkin juga menjadi penyebab tidak adanya anggaran untuk menjalankan *safety promotion/sign*.

Hal-hal yang perlu ditingkatkan untuk mempromosikan keselamatan adalah membuat *Safety promotion/message/sign*, dengan dibuatnya poster/*sign* yang menarik pekerja dan pembuatan *sign* tersebut dengan turut melibatkan pekerja.

Poster/*sign* merupakan alat promosi perilaku yang diharapkan. Alat ini dapat meningkatkan kesadaran terhadap kesehatan dan merangsang kepercayaan, sikap, dan perilaku; menyampaikan informasi; dan murah (Ewles, 1994). Geller dalam bukunya "*The Psychology of Safety Handbook*" (2001) juga menyatakan bahwa poster/*sign* merupakan activator yang paling populer digunakan untuk promosi program keselamatan.

Menurut Goetsch (1996), hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas poster/*safety visual* adalah

1. Mengganti sign, poster, dan visual lainnya secara periodik. Pesan visual yang terlalu lama digunakan lama kelamaan akan menyatu dengan latar dan tidak dikenali lagi.

2. Melibatkan pekerja dalam pembuatan pesan visual yang akan ditampilkan pada *sign* atau poster. Pekerja akan lebih menyadari dan memperhatikan pesan yang mereka buat sendiri.
3. Membuat pesan visual yang sederhana, singkat, dan jelas.
4. Membuat pesan visual yang cukup besar agar mudah dilihat dari jarak tertentu.
5. Menempatkan pesan visual pada tempat-tempat tertentu yang akan menghasilkan efek maksimum. Contohnya menaruh dekat dengan tombol *on-off switch* mesin.
6. Menggunakan permainan warna agar pesan visual dapat menarik perhatian.

#### **6.3.8 Alat Pelindung Diri (APD)**

Berdasarkan hasil wawancara, hanya dua informan yang menjawab tidak adanya ketersediaan APD yang disiapkan oleh pihak unit usaha. Sedangkan informan lainnya mengatakan ada APD yang disiapkan oleh pihak unit usaha dalam jumlah yang cukup dan hanya informan 3 yang juga mengatakan adanya pemeriksaan dan perawatan APD yang dilakukan pada awal tahun. Sedangkan pelatihan penggunaan APD dengan benar tidak pernah dilakukan oleh pihak unit usaha.

Pihak unit usaha hanya memberitahukan untuk menggunakan APD dalam bekerja, namun tidak ada kewajiban penggunaan APD secara tertulis. Walaupun APD telah disediakan, masih ada pekerja yang tidak memakai APD. Hal ini dikarenakan pekerja merasa risih (tidak nyaman) saat bekerja dan sudah terbiasa bekerja seperti itu. Walaupun begitu APD yang ada hanya sekedaranya saja seperti kacamata dan sarung tangan, serta tidak memenuhi standar keselamatan, sehingga belum tentu menjamin keselamatan diri pekerja sendiri.

Selain itu, masalah yang timbul pada penggunaan APD ini adalah kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja yang dituangkan dalam peraturan. Dengan tidak adanya aturan-aturan yang mengatur tentang kewajiban penggunaan APD, standar APD yang digunakan ataupun pelatihan mengenai penggunaan APD, tentu menyebabkan pekerja tidak menggunakan APD yang layak, atau bahkan tidak menggunakan APD yang tentu saja akan merugikan pekerja itu sendiri bila terjadi kecelakaan.

Hal di atas menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran baik dari pihak unit usaha maupun pekerjanya sendiri akan pentingnya penggunaan APD dengan baik dan benar agar terhindar dari kecelakaan.

Penggunaan APD yang tidak memenuhi standar ataupun tidak menggunakan APD akan menyebabkan kecelakaan, dan hal ini tentu merugikan pekerja sendiri dan unit usaha, dan apabila kecelakaan ini benar-benar terjadi maka pekerja yang biasanya akan disalahkan.

Menyalahkan pekerja yang tidak memakai APD tidak akan menyelesaikan masalah karena hal ini bukan hanya menjadi tanggung jawab pekerja melainkan juga menjadi tanggung jawab manajemen. Hal ini juga didukung pernyataan Hughson (2002), bahwa perilaku pekerja untuk menggunakan APD dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya komitmen manajemen, kesadaran akan risiko kesehatan, dan persepsi pekerja terhadap risiko yang mereka hadapi. (Anggraeny, 2007)

Ketersediaan APD merupakan sarana untuk meminimalisir bahaya yang diterima pekerja di tempat kerja. Menurut Lawrence Green, perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor pokok, salah satunya faktor pemungkin (*enabling*) yang mencakup ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung perilaku, dalam hal ini adalah

ketersediaan APD. Snehandu B. Karr juga mengemukakan bahwa salah satu determinan perilaku adalah adanya kondisi dan situasi yang memungkinkan atau tersedianya fasilitas serta kemampuan (Notoatmodjo, 2005).

## **6.4 Gambaran Variabel Konsekuensi (*Consequences*)**

### **6.4.1 Sanksi**

Tujuan dibuatnya sanksi adalah agar pekerja mau mentaati peraturan. Berdasarkan hasil penelitian, bentuk sanksi yang diberikan pihak perusahaan kepada pelanggarnya beragam mulai dari teguran, pengarahan atau konseling, dan bahkan potongan gaji. Bentuk sanksi yang paling sering terjadi di unit usaha las sektor informal adalah sanksi teguran.

Sanksi yang diberlakukan oleh pihak unit usaha tidak signifikan bagi pekerja. Walaupun begitu informan berpendapat bahwa pengaruh sanksi dalam membentuk perilaku selamat sangat besar. Dengan adanya sanksi pekerja menjadi lebih berhati-hati pada saat melakukan pekerjaannya, dan dengan adanya peraturan, kecelakaan atau pelanggaran yang terjadi tidak akan terulang kembali. Namun Sanksi yang ada nyatanya tidak tegas yang tentu saja tidak membuat pekerja jera sehingga dapat menyebabkan pekerja berperilaku yang tidak diharapkan.

Hukuman atau adalah konsekuensi yang diterima individu atau kelompok sebagai bentuk akibat dari perilaku yang tidak diharapkan. Hukuman dapat menekan atau melemahkan perilaku (Geller, 2001a). Hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum pekerja yang melanggar peraturan, melainkan sebagai control terhadap lingkungan kerja sehingga pekerja terlindungi dari insiden (Roughton, 2002).

Menurut Geller (2001a), sanksi yang baik merupakan kosekuensi yang bersifat *soon-certain-negative*. Hal ini berarti efek dari sanksi dapat langsung dirasakan pekerja ketika tidak melakukan perilaku yang diharapkan. Namun, bentuk sanksi yang selama ini hanya berupa teguran ternyata tidak cukup tegas dan mengikat pekerja untuk jera terhadap kelalaiannya. Untuk itu perlu adanya penegasan dalam sanksi.

#### **6.4.2 Penghargaan**

Berdasarkan jawaban informan yang didapat, tiga informan menjawab adanya penghargaan yang diberikan unit usaha terhadap pekerjanya. Penghargaan ini diberikan atas inisiatif pemilik unit usaha dan tidak signifikan bagi pekerja. Sedangkan informan lainnya mengatakan tidak ada penghargaan yang berikan kepada mereka. Penghargaan diberikan kepada pekerja yang dapat bekerja dengan baik, selamat, dan sudah lama bekerja di unit usaha tersebut. Besarnya penghargaan yang diberikan unit usaha kepada pekerjanya tidak signifikan.

Informan berpendapat bahwa pengaruh penghargaan dalam membentuk perilaku selamat cukup kuat, dikarenakan dengan adanya sistem penghargaan maka akan menjadi suatu motivasi pekerja untuk berperilaku selamat, dan melaksanakan pekerjaan dengan senang. Sedangkan informan lainnya tidak menjawab.

Berdasarkan hal di atas dapat diketahui bahwa banyak unit usaha sektor informal masih beranggapan bahwa peraturan hanya dapat ditegakkan dengan diberlakukannya sanksi. Hal ini tentu tidak benar, karena pengaruh peraturan terhadap pembentukan perilaku aman yang dikarenakan sanksi belum tentu

berlangsung lama karena umumnya pekerja mau mentaati peraturan hanya karena takut terkena sanksi.

Menurut Geller (2001), penghargaan merupakan konsekuensi positif yang diterima seseorang ketika melakukan perilaku yang diharapkan, sehingga orang cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mengetahui konsekuensi yang akan muncul. Seseorang akan lebih memiliki perasaan positif jika ia bekerja dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu ketimbang menghindari kesalahan/hukuman. Hal ini didukung oleh Notoatmodjo (2005) bahwa perubahan perilaku cenderung mudah terjadi jika dapat memberikan keuntungan bagi individu yang bersangkutan. Namun faktanya, penghargaan dari unit usaha sektor informal masih sangat kurang.

### **6.5 Gambaran Perilaku Berisiko (*At-Risk Behavior*)**

Berdasarkan pembahasan dapat diketahui bahwa masih banyak terjadinya perilaku berisiko pada pekerja unit usaha las sektor informal, walaupun belum terjadi dampak yang besar bagi pekerja maupun unit usaha. Hal yang menyebabkan terjadinya perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*), diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya adalah *perceived risk*. *Perceived risk* dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah *the power of choice*, *familiarity breeds complacency* dan *acceptable consequences*.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) dapat disebabkan karena *perceived risk* pekerja rendah walaupun mereka mempunyai pengetahuan yang cukup baik. Pada dasarnya manusia biasanya akan menjauhi perilaku berisiko. Namun berjalannya waktu, hari demi hari pekerja tidak mendapatkan luka-luka, ataupun terjadinya *near miss*, pekerja akan membentuk

suatu anggapan “tidak akan terjadi pada diri saya”. Hal ini yang menyebabkan pekerja menganggap bahaya di tempat kerja tidak signifikan berpengaruh pada diri mereka sendiri (Geller, 2001b). Berikut ini hal-hal yang mempengaruhi perceived risk seseorang :

*a. The Power of Choice*

Bahaya yang kita terima untuk pengalaman (menyetir, ski, dan bekerja) akan terlihat kurang berisiko dibandingkan bahaya yang kita tekankan untuk dihindari (seperti polusi lingkungan, dan gempa bumi). Tentu saja, *perception of choice* selalu subjektif, berbeda-beda pada setiap individu (Geller, 2001b). Jadi maksudnya, pekerja akan menganggap risiko yang ada di tempat kerja itu rendah, dikarenakan itu sudah menjadi bagian dari pekerjaannya.

*b. Familiarity Breeds Complacency*

Kebiasaan merupakan sesuatu faktor yang lebih kuat dibandingkan dengan *choice*. Makin banyak yang kita tahu mengenai risiko tersebut, makin kecilnya risiko ini mengancam diri kita (Geller, 2001b). Hal inilah yang mengakibatkan perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) pada pekerja dikarenakan bahaya sudah menjadi biasa.

*c. Acceptable Consequences*

Kita tidak menyukai merasa terancam akibat mengambil risiko atau eksposur risiko. Tetapi apabila hal tersebut mempunyai beberapa keuntungan dari perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) atau kondisi lingkungan yang berisiko, kesakitan – atau yang mempertinggi *perceived risk* – mungkin akan menjadi suatu reaksi, bersama dengan tugas yang diterima untuk mencegah atau mengurangi risiko (Geller, 2001b). Dalam hal ini pekerja akan mengambil risiko untuk mempersingkat waktu kerja atau

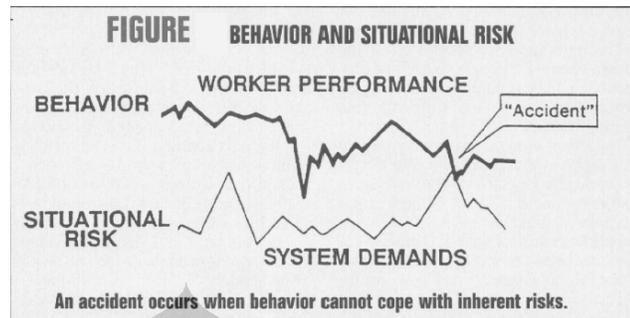
mempercepat pekerjaan, mengurangi biaya produksi, dan mungkin lebih nyaman menggunakan kacamata biasa, bukan menggunakan *goggles*.

Faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku berisiko (*At-Risk Behavior*) diantaranya adalah *poster campaign/safety promotion*, *safety regulation*, *safety training*, *supervising*, dan APD (Alat Pelindung Diri). Faktor eksternal ini telah dibahas sebelumnya.

Berdasarkan pembahasan di atas pihak unit usaha dan pekerja seharusnya menyadari banyak faktor yang mengakibatkan perilaku berisiko dan juga menyadari risiko yang benar-benar ada (*actual risk*) di tempat kerja yang sewaktu-waktu akan menyebabkan kerugian bagi pekerja sendiri maupun unit usaha, seperti yang dilustrasikan gambar 6.1.

Gambar tersebut mengilustrasikan mengenai simpangan antara performa kerja dan risiko. Harus disadari bahwa performa kerja seseorang tidak akan pernah selalu lurus (stabil), setiap orang mempunyai performa pasang surut. Perilaku pasti beriringan dengan risiko yang dapat berakibat mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Sejalan dengan meningkatnya permintaan (*demand*), perbedaan tingkat variasi performa kerja akan mencapai titik dimana menyebabkan kecelakaan. Untuk itu, perlu dilakukan pengenalan bahaya dan risiko di tempat kerja dan dilakukan cara-cara pencegahannya dengan cara menjalankan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Gambar 6.1 Behavior and Situational Risk



Sumber: Kelley, F. Richard. 1996. *Worker Psychology and Safety Attitudes*

Dari teori motivasi, bahwa perilaku seseorang didorong oleh adanya motif. Pada penelitian ini motivasi pekerja melakukan perilaku beresiko disebabkan oleh banyak hal, diantaranya karena kurangnya penegakkan peraturan, pemberian sanksi dan tidak adanya sistem penghargaan. Sebagai contoh, pekerja yang mempunyai pengetahuan yang baik dengan didukung peraturan yang ketat, sanksi yang tegas, dan adanya sistem penghargaan yang diberlakukan oleh perusahaan maka pekerja dalam melaksanakan aktifitasnya cenderung mengikuti prosedur atau kaidah-kaidah kerja yang aman. Namun apabila tidak ada rangsangan (stimulus) yang menjadi motivasi pekerja untuk bekerja dengan aman, maka dapat dipahami akan timbul perilaku berisiko yang akan menimbulkan kerugian, bukan hanya bagi diri sendiri tetapi juga mengakibatkan kerugian bagi rekan kerja, keluarga di rumah maupun perusahaan.

Perilaku itu sendiri merupakan reaksi seseorang yang kompleks. Menurut Bloom, perilaku dibagi menjadi 3 tahap yaitu pengetahuan, sikap, dan tindakan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik belum tentu terwujud dengan tindakan. Diperlukan sikap (setuju/tidak setuju), pendapat (baik/tidak baik), dan emosi (suka/tidak suka) untuk mewujudkan tindakan (Notoatmodjo, 2005).

Kesalahan pekerja yang disebabkan kurangnya motivasi dikarenakan dorongan dalam dirinya sendiri dan lingkungan. Sistem penghargaan dan hukuman merupakan salah satu cara untuk merangsang (*stimulus*) pekerja untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, aman, dan selamat sehingga berdampak positif terhadap perilaku aman pekerja. Sasaran jangka panjang yang ingin dicapai dari penerapan sistem penghargaan dan hukuman adalah timbulnya kesadaran pekerja tentang pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan bukan terciptanya perilaku aman pekerja karena ingin mendapatkan penghargaan (Geller, 2001a).

Hasil penelitian yang didapatkan membuktikan bahwa banyak faktor yang menyebabkan pekerja terutama pekerja sektor informal berperilaku risiko (*at-risk behavior*). Dengan pengetahuan yang baik maka pekerja dalam melaksanakan aktifitasnya cenderung mengikuti prosedur atau kaidah-kaidah kerja yang aman. Akan tetapi dalam beberapa kasus, tingkat pengetahuan seseorang tidak otomatis mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara aman. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti sikap ceroboh, ketidakpuasan, kurang motivasi, merasa resiko tidak terlalu signifikan bagi dirinya sendiri.