

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam Undang-Undang RI No. 1 tahun 1970 dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan perlu diadakan upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Berbagai upaya dilakukan perusahaan sebagai tempat kerja untuk melindungi pekerjanya dari bahaya kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, hal ini menjadi penting untuk menghindari terjadinya kematian maupun kerugian yang ditimbulkan.

Berbagai pendekatan dimulai dari pendekatan rekayasa (*engineering*), system manajemen (*integrated safety manajemen system*) kemudian dilanjutkan pendekatan perilaku (*behavior based system*) dilakukan oleh setiap manajemen perusahaan agar setiap pekerjanya dapat selamat dan menampilkan perilaku yang aman sehingga kondisi yang aman tersebut menjadi suatu budaya bagi setiap pekerja di tempat kerja tersebut.

Budaya keselamatan memiliki fokus utama pada aspek keyakinan normatif (*normative belief*) atau pemikiran seseorang dan bertindak dalam hubungannya dengan masalah keselamatan. Sebelum tahun 1980 umumnya untuk melakukan pengembangan budaya dilakukan pendekatan structural, karena dirasakan menjadi faktor penting untuk mencapai keberhasilan sehingga masalah pengorganisasian, prosedur dan penerapannya menjadi fokus utama untuk mengarahkan perilaku. Setelah peristiwa Chernobyl mulai timbul pandangan yang menganggap masalah sikap, kebiasaan berfikir dan gaya manajemen organisasi sebagai faktor penting didalam mempengaruhi perilaku keselamatan. *International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG-4)* Pada akhir tahun 1980 mengungkapkan pentingnya

budaya keselamatan yang pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor *structural* dan perilaku.

Kecelakaan merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan orang, kerusakan property atau kerugian proses. Berbagai regulasi dalam skala global maupun lokal diciptakan agar dapat mengatur kondisi kerja sehat dan aman sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Pelatihan untuk mengubah sikap dan budaya keselamatan harus di rancang dengan memperhatikan tingkatan risiko, persepsi risiko, keterlibatan pekerja dan pengurangan kemungkinan kesalahan laten (Frank E. Bird, 1990).

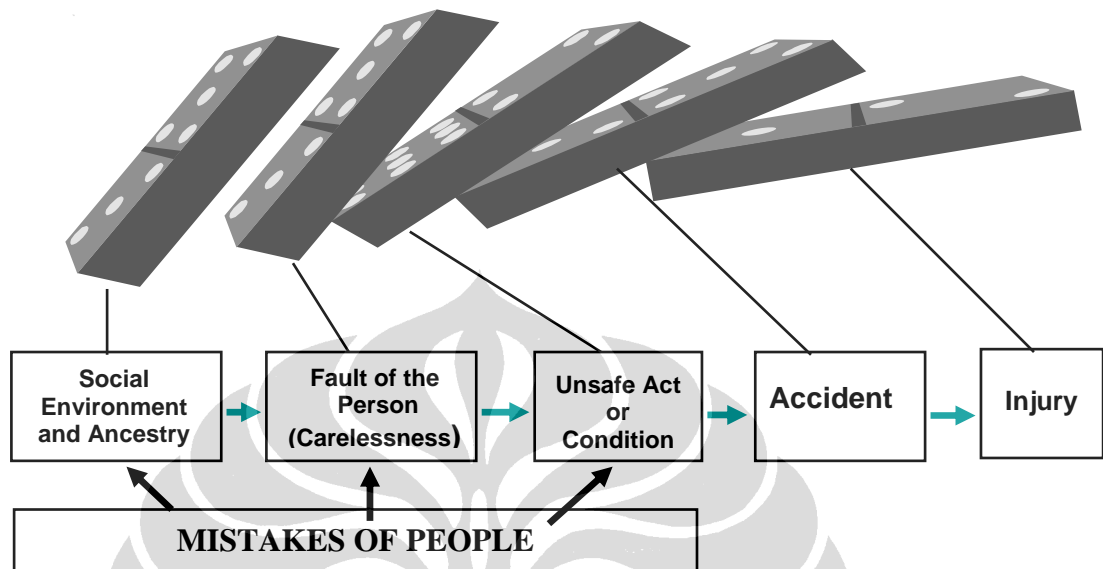
2.2 Kecelakaan Kerja

Menurut Penelitian Heinrich penyebab kecelakaan terjadi karena efek domino faktor-faktor sebelumnya (Gambar 2.1). Penyebab Kecelakaan ini umumnya disebabkan dua hal yaitu 10% dikarenakan bahaya mekanis atau sumber energi yang tidak terkendali atau *unsafe condition* dan 85% dikarenakan tindakan yang tidak aman atau *unsafe act*. Dan kedua hal ini terjadi karena kesalahan orang. Kesalahan ini disebabkan faktor lingkungan atau keturunan, maka dapat dikatakan bahwa manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan terjadinya suatu kecelakaan.. Karena itu dalam menganalisis suatu kecelakaan menurut teori domino Heinrich akan terlihat keadaan sebagai berikut:

Cidera disebabkan oleh kecelakaan → Kecelakaan disebabkan oleh kondisi (bahaya mekanis atau sumber energi yang tidak terkendali) dan tindakan yang tidak aman (kedua hal tersebut merupakan penyebab langsung) → Kesalahan manusia → Faktor lingkungan dan keturunan (merupakan penyebab dasar).

Selain mengemukakan teori domino seperti disebutkan di atas, W. Heinrich juga menjelaskan tentang *accident ratio*. Menurutny perbandingan jumlah kecelakaan kerja berakibat cacat atau cidera : cidera ringan : kerusakan material dan keadaan hampir celaka adalah = 1 : 10 : 30 : 600. Ini berarti

bahwa jika terjadi 1 kali kecelakaan serius, maka telah terjadi : 10 Cidera ringan, 30 Kerusakan material, 600 *Near Miss* (hampir celaka)



Gambar 2.1 Heinrich Model (Teori Domino)

Jika kita melihat teori Loss Causation Model (Gambar 2.2) yang dikemukakan oleh Bird dan Germain dalam bukunya yang berjudul *Practical Loss Control Leadership* tergambar peran manajemen sebagai latar belakang penyebab terjadinya kecelakaan dan digunakan sebagai landasan berfikir untuk pencegahan terjadinya kecelakaan. Teori ini pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari teori domino Heinrich.



Gambar 2.2 The ILCI Loss Causation Model (sumber: Bird dan Germain, 1990)

2.3 Tinjauan Tentang Perilaku

2.3.1. Pengertian Perilaku

Perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan makhluk hidup dan pada dasarnya perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan. Namun demikian tidak berarti bahwa perilaku hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakannya. Perilaku juga dapat bersifat potensial, yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi dan persepsi. (Notoatmodjo, S., dan Sarwono. S. 1985)

Perilaku sebagai perefleksian faktor-faktor kejiwaan seperti keinginan, minat, kehendak, pengetahuan, emosi, sikap, motivasi, reaksi dan faktor lain seperti pengalaman, keyakinan, sarana fisik, sosio budaya masyarakat dan sebagainya (Notoatmodjo dan Sarwono, 1985). Perilaku manusia cenderung bersifat holistik (menyeluruh). Hal ini dapat diartikan bahwa sulit untuk dibedakan yang mana faktor yang mempengaruhi dan berkontribusi dalam pembentukan perilaku manusia.

Skinner (1938) seorang ahli psikologi, merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organism, dan kemudian organism tersebut merespons, maka teori skinner ini disebut teori "S-O-R" atau stimulus organism respons. Skinner membedakan adanya dua respons

1. *Respondent respon atau reflexive*, yakni respon yang ditimbulkan oleh rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus disebut *eliciting stimulation* karena menimbulkan respon yang relative tetap. Respondent respons ini juga mencakup perilaku emosional
2. *Operant respon atau instrumental respons*, yakni respon yang timbul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus atau perangsang tertentu. Perangsang ini disebut *reinforcing stimulation* atau *reinforce*, karena memperkuat respons.

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

1. Perilaku tertutup (*covert behavior*)

Respon dalam bentuk terselubung atau tertutup (*covert*). Reaksi terhadap stimulus masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

2. Perilaku terbuka (*overt behavior*)

Respon dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Reaksi terhadap stimulus sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktik, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.

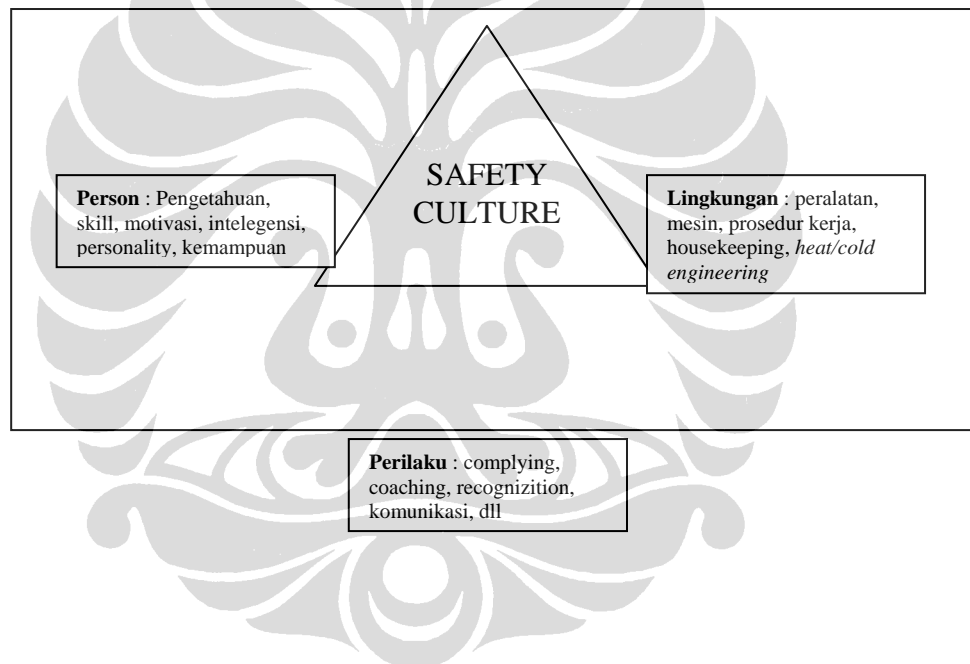
2.3.2. Pembentukan Perilaku

Notoatmodjo dan Sarwono (1985) menyebutkan dua faktor dalam pembentukan perilaku, yaitu: faktor intern dan ekstern. Faktor intern berupa kecerdasan, persepsi, motivasi, minat, emosi, dan sebagainya untuk mengolah pengaruh-pengaruh dari luar. Faktor ekstern meliputi objek, orang, kelompok dan hasil-hasil kebudayaan yang dijadikan sasaran dalam mewujudkan bentuk perilakunya. Kedua faktor dapat terpadu menjadi perilaku yang selaras dengan lingkungan apabila perilaku tersebut dapat diterima oleh lingkungannya dan individu yang bersangkutan.

Meskipun perilaku adalah bentuk reaksi terhadap rangsangan dari luar organism (orang), namun dalam memberikan reaksi tergantung pada karakteristik atau faktor lain dari orang yang bersangkutan. Hal ini diartikan meskipun stimulusnya sama, namun reaksi tiap orang berbeda. Faktor yang membedakan reaksi terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku ini dapat dibedakan menjadi:

1. Determinan atau *faktor internal*, yakni karakteristik orang yang bersangkutan, yang bersifat *given* atau bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, dll.
2. Determinan atau *faktor eksternal*, yakni lingkungan, baik lingkungan fisik, social, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan yang mewarnai perilaku seseorang.

Geller (2001) menggambarkan pribadi, perilaku dan lingkungan saling berinteraksi untuk membentuk apa yang dinamakannya *The safety triad* yang didalamnya terdapat budaya keselamatan (Gambar 2.3 Tiga faktor yang berkontribusi pada *total safety culture*)



Gambar 2.3 Tiga Faktor yang Berkontribusi pada *Total Safety Culture* (Sumber : Geller, 2001)

Menurut Reason (1997) mengungkapkan bahwa adanya saling mempengaruhi antara faktor psikologis dan faktor situasi dalam perilaku manusia dimana perilaku manusia dipengaruhi faktor internal yaitu : faktor yang berkaitan dengan diri pelaku, seperti : kebutuhan, motivasi, kepribadian, harapan, pengetahuan, persepsi, dan faktor eksternal yaitu : faktor yang

berasal dari luar diri pelaku atau dari lingkungan sekitarnya, seperti: kelompok, organisasi, atasan, teman, orang tua, dan lain-lain.

2.3.3. Proses Perubahan Perilaku

Terbentuknya dan perubahan perilaku manusia dikarenakan adanya proses interaksi antara individu dengan lingkungan melalui suatu proses yakni proses belajar. (Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, Prinsip-Prinsip Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2003)

Perilaku merupakan hasil fungsi dari *self confidence* dan harapan dari individu tersebut. Individu merasa yakin atas kemampuannya berdasarkan observasi yang dilakukannya pada orang lain sehubungan dengan pelaksanaan perilaku tertentu. Dalam proses pemahaman sosial dibagi menjadi empat tahap:

- a. Memperhatikan model
- b. Mengingat proses observasi
- c. Menirukan perilaku
- d. *Reinforcement* perilaku

Menurut *Behavior Based Safety* atau keselamatan didasari perilaku adalah proses pendekatan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara:

- a. Mengidentifikasi perilaku yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja
- b. Mengumpulkan data kelompok kerja
- c. Memberikan *feedback* (umpan balik) dua arah mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Mengurangi atau meniadakan hambatan sistem untuk perkembangan lebih lanjut

(Krausse, Thomas R. 1997)

Proses pembelajaran pada diri individu terjadi dengan baik apabila proses pembelajaran menghasilkan perubahan perilaku yang *relative* permanen. Proses pembelajaran terjadi bila individu berperilaku, bereaksi dan menanggapi sebagai hasil dari pembelajarannya dengan cara yang berbeda

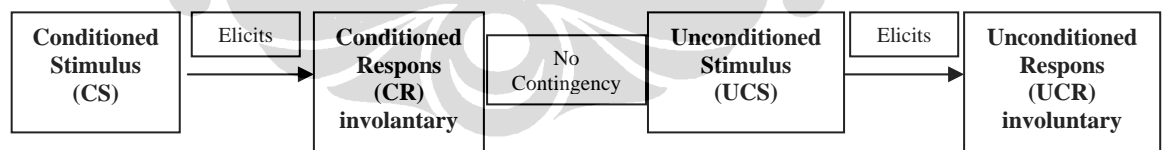
dari cara berperilaku sebelumnya. Pada proses pembelajaran perubahan perilaku tersebut mencakup,

1. Pembelajaran melibatkan perubahan. Pada proses ini perubahan perilaku yang bersifat sementara akan mengembalikan perilakunya seperti semula
2. Perubahan relatif permanen. Pada perubahan ini sangat diperlukan dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja agar perilaku tidak aman yang biasanya dilakukan tidak diulangi lagi
3. Perubahan menyangkut perilaku

(Stephen P. Robbins, 2001).

Dalam proses pembelajaran dalam upaya perubahan perilaku terdapat beberapa teori belajar yaitu :

1. *Classic conditioning* adalah merubah perilaku dengan pemberian *conditioned stimulus*, dimana perubahan menghasilkan *conditioned response*. Penerapannya dalam perubahan perilaku seseorang dapat berubah bila stimulus diberikan terus menerus. Diharapkan adanya pemberian stimulus secara terus menerus dengan upaya observasi keselamatan dan mengkomunikasikan tindakan aman akhirnya akan menghasilkan perilaku kerja aman (*conditioned response*) (Gambar 2.4. Hubungan Stimulus-respon pada *Classical Conditioning*). (Geller, 2001).

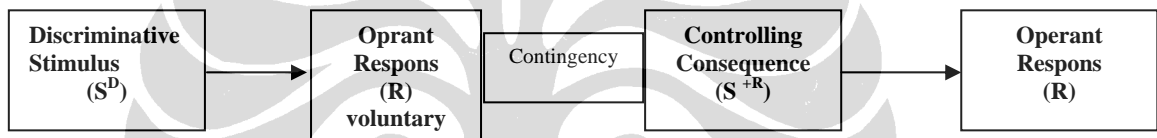


Gambar 2.4. Hubungan Stimulus-Respons pada *Classical Conditioning* (sumber : Geller, 2001)

2. *Operant Conditioning* adalah merubah perilaku dengan menghubungkan akibat yang didapatkannya. *Operant conditioning* ini diperkenalkan oleh B.F.Skinner, seorang ahli psikologi. Kecendrungan untuk mengulangi perilaku tertentu dipengaruhi lemah kuatnya *reinforcement* terhadap akibat yang didapatkan dari

perilaku tertentu tersebut. Oleh sebab itu *reinforcement* dapat memperkuat perilaku dan menambah kecenderungan perilaku tertentu itu diulangi lagi.

Skinner menjelaskan bahwa menciptakan akibat yang menyenangkan karena melakukan perilaku tertentu akan menambah keseringan melakukan perilaku tertentu. Orang umumnya berperilaku seperti yang diinginkan manakala mereka secara positif mendapatkan penghargaan, hal ini akan lebih efektif apabila sejalan dengan respon yang diinginkan. Dan sebaliknya yang terjadi, apabila perilaku tertentu tidak dihargai atau diberi hukuman maka pengulangan perilaku itu akan berkurang bahkan tidak akan terulang. (Gambar 2.5. Hubungan stimulus-respon pada *operant conditioning*). (Geller E.S, 2001).



Gambar 2.5. Hubungan Stimulus-Respons pada *Operant Conditioning* (sumber : Geller, 2001)

3. *Social Learning* adalah merubah perilaku melalui pengaruh model. Teori belajar social yang dikemukakan Bandura dan walter ini disebut teori proses pengganti. Teori ini menyatakan tingkah laku tiruan adalah suatu bentuk asosiasi dari rangsangan dalam rangsangan lainnya. Penguat (*reinforcement*) memperkuat respon tetapi dalam proses belajar social. Hal yang terpenting adalah pengaruh tingkah laku model pada tingkah laku peniru. Menurut Bandura, pengaruh tingkah laku model terhadap tingkah laku peniru ini dibedakan menjadi 3 macam, yakni:

- a. Efek modeling (*modeling effect*), yaitu peniru melakukan tingkah laku baru melalui asosiasi sehingga sesuai dengan tingkah laku model.
- b. Efek menghambat (*inhibition*) dan menghampus hambatan (*disinhibition*) dimana tingkah laku yang tidak sesuai dengan

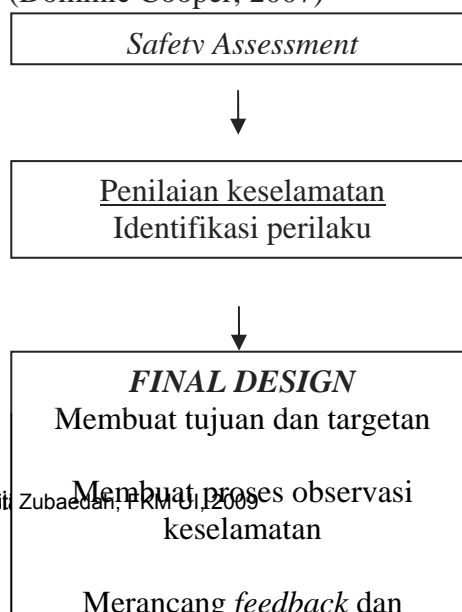
tingkah laku model dihambat timbulnya sedangkan tingkah laku yang sesuai dengan tingkah laku model dihapuskan hambatannya sehingga timbul tingkah laku yang dapat menjadi nyata.

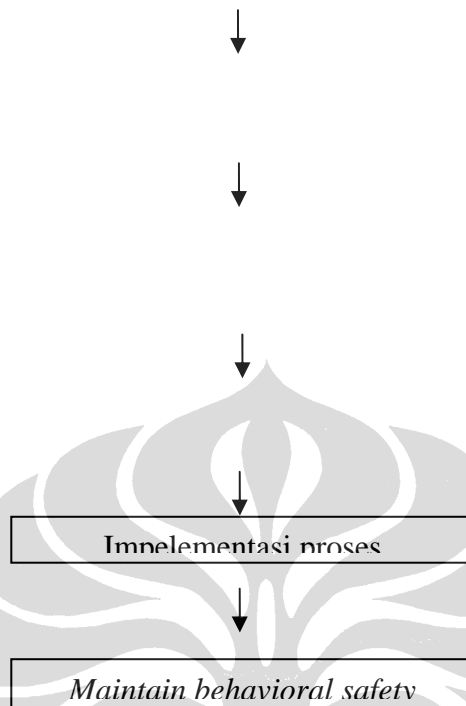
- c. Efek kemudahan (*facilitation effect*), yaitu tingkah laku yang sudah pernah dipelajari oleh peniru lebih mudah muncul kembali dengan mengamati tingkah laku model.

Akhirnya Bandura dan Walter menyatakan bahwa teori proses pengganti ini dapat pula menerangkan gejala timbulnya emosi pada peniru yang sama dengan emosi yang ada pada model. (Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, 2003)

2.3.4. Perilaku Aman

Geller (2001) dalam bukunya *The Psychology of Safety Handbook* menggambarkan mengenai pentingnya pendekatan *behavioral based safety* dalam upaya keselamatan kerja, baik dalam perspektif reaktif maupun proaktif dan mengelompokkan perilaku kedalam *at-risk behavior* dan *safe behavior*. Terjadinya kerugian dapat ditelusuri dan dilihat oleh adanya *at-risk behavior* dan tercapainya kesuksesan kerja dapat dilakukan dengan pendekatan proaktif yang dibangun oleh *safe behavior*. *Risk behavior* perlu dikurangi dan *safe behavior* perlu ditingkatkan sehingga kerugian di tempat kerja karena kecelakaan dapat dihindari dan upaya keselamatan kerja dapat berjalan optimal. Kunci keberhasilan dalam proses perilaku aman (*behavioral safety process*) adalah terdapatnya kerjasama yang baik untuk perencanaan implementasi program dan adanya partisipasi dari masing-masing pekerja pada teamnya. (Dominic Cooper, 2007)

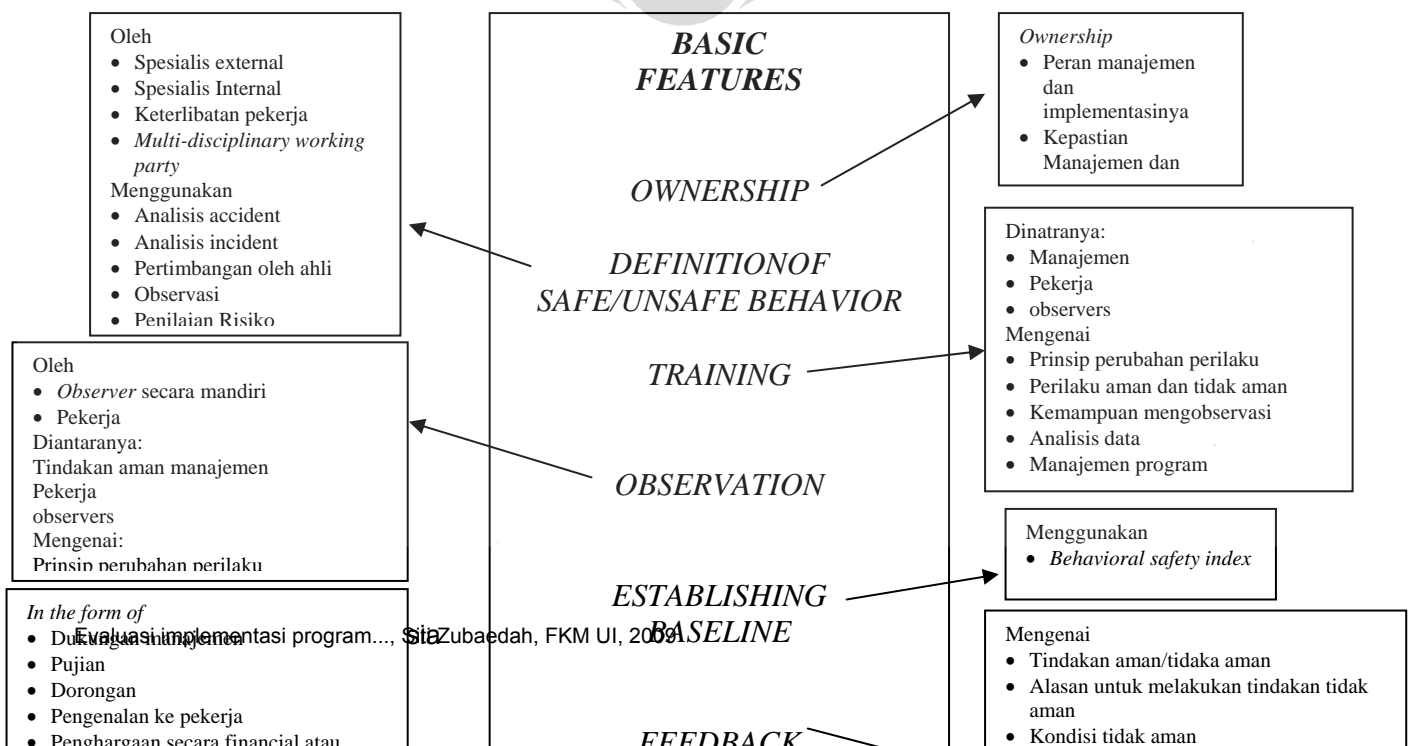




(Sumber : Terry E. McSween, 2003)

2.4 Behavior Based Approach

Dalam dunia industri program-program yang bervariasi dapat diimplementasikan ataupun dimodifikasi untuk dapat meningkatkan keselamatan dan upaya perubahan perilaku aman. Adapun program-program yang dapat diimplementasikan adalah *Safety observations program* atau program observasi keselamatan. Bagan prinsip dasar dalam program perubahan perilaku, dan implementasinya.



Dikutip dan diterjemahkan berdasarkan sumber : The Keil Center (*Offshore Technology Report*), 2001

2.5 Proses Observasi

Elemen terpenting pada suatu proses dapat berdampak pula pada kesuksesan implementasi perilaku aman. Beberapa percobaan dilakukan dengan merancang suatu proses untuk melihat efektifitas perubahan positif terhadap perilaku aman dan mengurangi angka kecelakaan kerja dalam rangka pengefektifan biaya. Komponen-komponen yang ada dalam upaya penerapan perilaku aman, antara lain:

1. Identifikasi perilaku tidak aman
2. Pengembangan checklist observasi yang tepat
3. Melatih setiap orang dan observer dalam melakukan observasi
4. Penilaian perilaku aman secara terus menerus
5. *Feedback* / umpan balik

Banyak variasi pendekatan yang dapat dilakukan dalam implementasi *behavior based safety* (BBS), tetapi itu semua tergantung pada tujuan dalam implementasi. Pada awal pelaksanaan program ini harus sudah disepakati oleh pihak manajemen dalam targetan pencapaian, menentukan acuan per periode

sehingga pencapaian target perilaku aman pekerja menjadi kebiasaan implementasi pelaksanaan program observasi keselamatan. Dalam implementasi suatu program observasi terdapat 3 type tujuan pada pencapaiannya yaitu :

- a. *Implicit* : yaitu dengan adanya keterlibatan pekerja, paling sering dilakukan sebuah intervensi dari *feedback* yang diberikan. Dimana asumsi yang menjadi pemikiran dasar adalah untuk meningkatkan kinerja hingga dapat bekerja dengan aman.
- b. *Assigned* : dalam menetapkan tujuan biasanya harus sudah ditetapkan terlebih dahulu dan diputuskan oleh pihak berwenang seperti manager dan steering komite.
- c. *Participative* : yaitu partisipasi dimana adanya kerjasama dalam upaya pencapaian tujuan targetan dalam implementasi program observasi ini.

Pada proses perubahan perilaku memerlukan *feedback* sebagai mekanisme meningkatkan kepekaan terhadap *error generating work habits*, terutama kekeliruan yang potensial menimbulkan kecelakaan. Terdapat 5 (lima) karakteristik dari *feedback*, yaitu:

- a. *Spees*, lebih cepat *feedback* diberikan setelah terjadinya kekeliruan lebih cepat tindakan perbaikan yang akan dilakukan, selain itu pekerja dapat langsung belajar dari kekeliruan tersebut.
- b. *Specifity*, lebih tajam *feedback* difokuskan pada kekeliruan secara spesifik maka akan lebih efektif.
- c. *Accuracy*, *feedback* harus teliti, dimana kekeliruan pada *feedback* dapat menimbulkan tindakan yang keliru
- d. *Content*, isi dari informasi yang akan disampaikan harus sesuai dengan perilaku yang diinginkan. Perilaku yang kompleks memerlukan elaborasi informasi lebih rinci.
- e. *Amplitude*, *feedback* harus cukup menimbulkan perhatian terhadap pekerja, *feedback* yang berlebihan dapat mengacaukan *performance* yang diinginkan. (William E. Tarrants, 1980)

Dalam pelaksanaan observasi harus dilakukan berupa *feedback* secara verbal dan pendekatan, hal ini merupakan bentuk proses berperilaku aman. *Feedback* dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

a. *Verbal*

Feedback secara verbal dilakukan antara observer dan pekerja dengan melakukan komunikasi postif. Dimana dilakukan kontak langsung sebagai usaha yang dilakukan untuk menilai evaluasi kualitas melalui interaksi.

b. *Graphical / chart*

Feedbac yang dibuat secara graphical/chart digunakan untuk menggambarkan suatu proses dimana persentase digunakan untuk temuan yang sifatnya sudah *close*/berupa tindakan perbaikan seperti bimbingan (dengan melihat tingkat risiko dan bahaya)

c. *Written / tokens*

Dengan *feedback* dapat dilakukan beberapa cara seperti *briefing* mingguan dimana hasil dari observasi yang dituliskan kemudian disampaikan pada forum masing-masing *section*. Hasil dari progress perbaikan yang telah dilakukan kemudian di evaluasi kembali pada akhir bulan untuk menilai temuan sudah diperbaiki. Perbaikan yang telah dilakukan disampaikan kepada forum steering commiitee, bila perbaikan yang didapat mencapai 100% maka *section/site* tersebut berhak mendapatkan penghargaan.

Pada beberapa proses selanjutnya adalah menetapkan tujuan (*goal setting*), *training* dan memberikan *reinforcement* dalam upaya membentuk perilaku aman pada pekerja. (Dominic Cooper, 2007)

Berdasarkan teori motivasi, terdapat 2 (dua) teori yang menjelaskan mengenai pemberian *reinforcement* yaitu:

- a. *Reinforcement theory* menjelaskan bahwa pemberian *reinforcement* akan mengkondisikan perilaku. Seseorang akan termotivasi berperilaku tertentu bila seketika itu diberi *reinforcement* dan perilaku tersebut kemungkinan besar akan diulangi lagi. Pada penerapan program dengan memberikan *reinforcement* seketika itu kepada

pekerja yang telah menunjukkan perilaku kerja aman agar pekerja termotivasi untuk perilaku kerja aman dan cenderung untuk diulangi.

- b. *Expectancy theory* menjelaskan kecenderungan untuk berperilaku tertentu tergantung dengan besarnya harapan bahwa perilaku tersebut akan diikuti dengan mendapatkan imbalan serta menariknya imbalan yang akan diterimanya. (Stephen P. Robbins, 2001)

Dalam pelaksanaan proses observasi terdapat 2 (dua) aspek yang memberikan dampak atau hasil, hal ini dapat dinilai dari aspek frekuensi dan fokus. Frekuensi dari observasi dilihat dari *contact rate* yaitu penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi. Dalam penentuan rate akan menggambarkan besar pada *incident rate*. Dalam frekuensi observasi dapat dilakukan dengan pengaturan jumlah targetan observasi. Seperti observasi harian wajib dilakukan sebanyak 2-3 kali/minggu atau 1 kali/minggu. Dalam pendekatan observasi untuk dapat tercapainya program secara maksimal maka dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Pendekatan Observasi *working group*

Pendekatan observasi *working group* yaitu dengan system penunjukan 1 orang/lebih sebagai *trained* dan rekan kerja lain memonitor perilaku rekan yang sedang mengobservasi, cara ini disebut *single observation*. Hal ini dilakukan sebagai bentuk untuk mengurangi kesalahan pada saat mengobservasi.

- b. Pendekatan *self observation*

Pendekatan ini sering digunakan untuk mengkoreksi diri sendiri pada saat bekerja seperti seorang pengemudi (*driver*) biasanya disediakan *self-feedback* yang dilengkapi dengan *checklist* observasi. (Dominic Cooper, 2007)

Dengan komponen-komponen diatas dapat dilakukan beberapa upaya program yang dapat diimplementasikan (*behavior based program*). *Behavior based program* ini terdiri dari dari beberapa rencana kegiatan diantaranya pemberian pelatihan training bagi pekerja khususnya mengenai berperilaku aman

dan tidak aman (perilaku berisiko), observasi yang sistematis dan mencatat targetan perilaku yang ingin dicapai, dan *feedback* kepada pekerja, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar frequency atau persentase dari perilaku aman dan perilaku berisiko. (Geller E.S, 2001).

2.6 Program Kartu Laporan Observasi

a. Pengertian Kartu Laporan Observasi

Kartu laporan observasi adalah sebuah kartu yang digunakan sebagai alat bantu dalam melakukan inspeksi bagi setiap personil tanpa mengenal jabatan dan ruang lingkup pekerjaan untuk perbaikan behavior dan lingkungan kerja.

Program kartu laporan observasi ini difokuskan kepada observasi tingkah laku manusia (*people behavior*) dan kondisi lingkungan kerja yang diamati. Pada program ini menjelaskan bagaimana secara sistematis proses upaya perubahan perilaku melalui observasi sewaktu pekerja tersebut sedang melakukan pekerjaannya. Sasaran dari observasi yang dilakukan adalah perilaku dari pekerja dan juga kondisi lingkungan kerjanya.

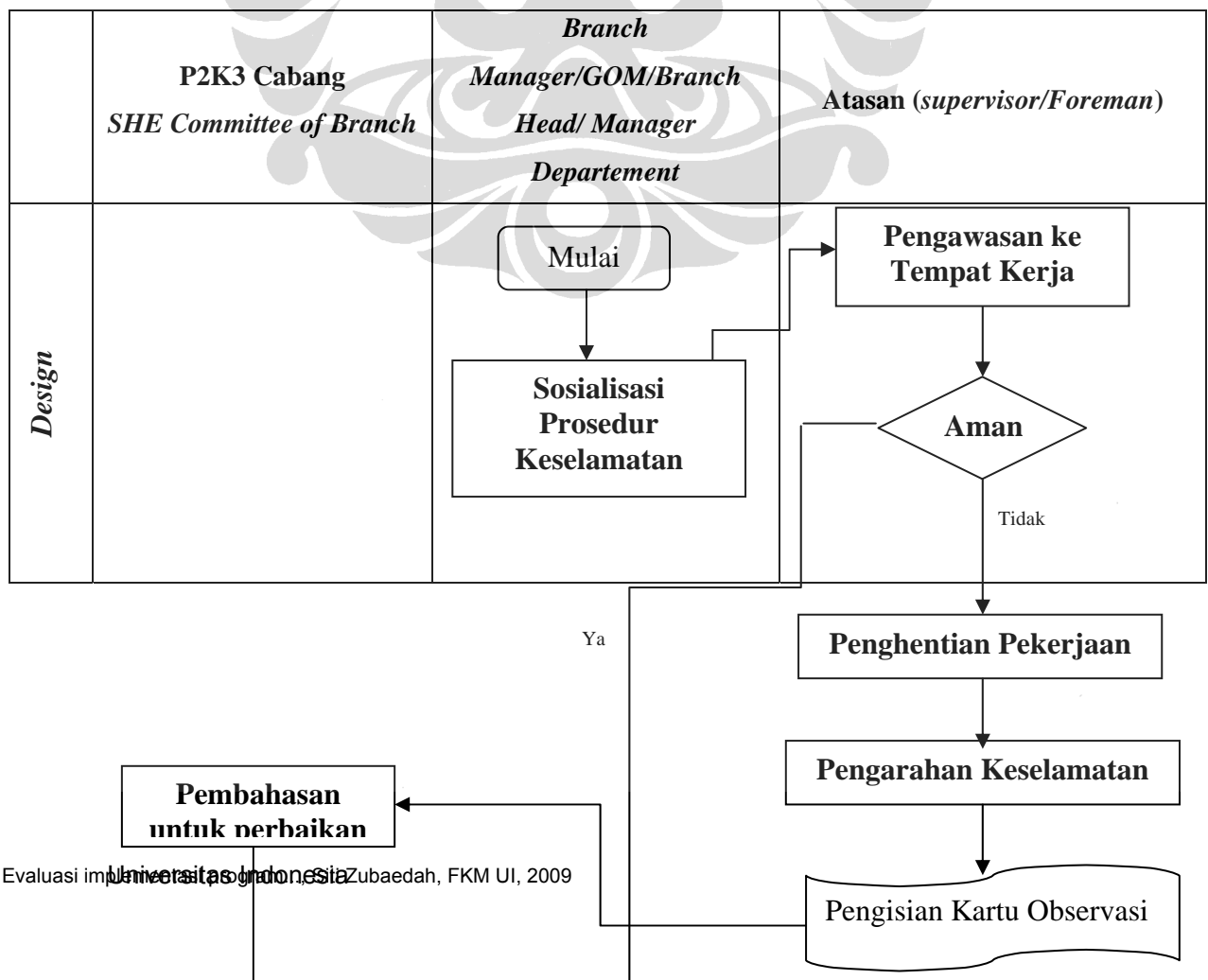
b. Tujuan Kartu Laporan Observasi

Kartu laporan observasi ini merupakan “alat bantu” untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan menggunakan pengamatan tindakan tidak aman dan melakukan komunikasi perbaikan. Keterampilan berkomunikasi secara positif, dengan tujuan mampu merubah sikap setiap individu.

Kartu Laporan observasi digunakan bukan untuk menghukum, melainkan untuk mengingatkan, member arahan serta meningkatkan kepedulian terhadap aspek K3. Sebagai alat bantu dalam melakukan inspeksi bagi setiap personnel tanpa mengenal jabatan dan ruang lingkup pekerjaan untuk perbaikan *behavior* dan lingkungan kerja.

Dengan memperaktekan program ini, diharapkan dapat membantu memberikan keterampilan yang diperlukan oleh para karyawan untuk membentuk budaya keselamatan kerja yang tinggi. Maka dengan program ini diharapkan kinerja keselamatan di tempat kerja akan jauh lebih baik dan menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih aman.

c. Prosedur Pelaksanaan Program Kartu Laporan Observasi



<i>Implementation</i>			
<i>Control</i>			

Semua *branch manager/general, operation manager/branch head* dan *manager department* terkait bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua standar, prosedur dan peraturan keselamatan ini dilaksanakan di tempat kerja /site sesuai dengan persyaratan *Standard Operating Procedure (SOP)* keselamatan yang berlaku di PTTU.

Semua atasan (*supervisor/foreman*) harus memastikan bahwa karyawan mematuhi standar, prosedur dan peraturan keselamatan perusahaan. Atasan dapat menggunakan metode pemeriksaan seperti berjalan keliling tempat kerja secara acak untuk mengidentifikasi secara acak adanya tindakan/kondisi tidak aman. Bila ditemukan bahwa terdapat pekerjaan yang dilakukan tidak aman, atasan berhak untuk menghentikan dan memberikan pengarahan kepada pekerja. Temuan harus dilaporkan kedalam kartu laporan observasi. Kartu ini merupakan alat bantu untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dengan melakukan pengamatan pada tindakan tidak aman dan melakukan komunikasi untuk perbaikan.

Semua hasil temuan yang tercatat dalam kartu laporan observasi harus dibahas dalam *meeting* Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) setiap bulannya, dengan maksud untuk melakukan tindakan perbaikan secara terus menerus ke seluruh departemen. Hasil pembahasan dalam rapat bulanan P2K3 harus diimplementasikan ke seluruh karyawan. Catatan rinci mengenai kartu laporan observasi harus dilakukan pendokumentasian dengan baik.

d. **Kunci Prinsip Observasi Keselamatan Kerja**

Observasi keselamatan kerja dikembangkan berdasarkan filosofi keselamatan yang terdiri dari prinsip-prinsip berikut ini:

- a) Semua cedera dan penyakit akibat kerja dapat dicegah
- b) Keselamatan adalah bertanggung jawab setiap orang
- c) Pimpinan bertanggung jawab langsung untuk mencegah cedera dan penyakit ditempat kerja
- d) Semua pekerjaan dan area-nya dimana terpapar bahaya dapat dilindungi dengan selayaknya
- e) Lini manajemen bertanggung jawab melatih karyawan mengenai cara kerja yang aman
- f) Bekerja aman sebagai sebuah persyaratan kerja
- g) Cara kerja aman harus dibudayakan dan semua tindakan dan kondisi tidak aman harus langsung dikoreksi
- h) Keselamatan di luar jam kerja adalah sebuah unsur penting bagi keseluruhan usaha keselamatan anda
- i) Manusia adalah unsur paling kritis dalam suksesnya sebuah program keselamatan dan kesehatan

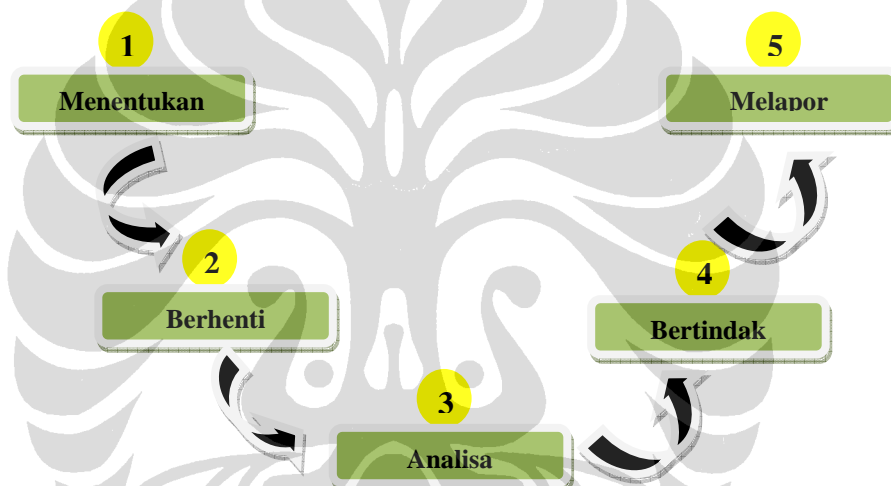
e. **Siklus Pelaksanaan Pemantauan perilaku K3L dengan Kartu**

Laporan Observasi

Sewaktu melakukan observasi kerja bila diketahui ada perilaku kerja tidak aman (*at risk behavior*) maka pekerjaan tersebut harus segera dihentikan dengan demikian kecelakaan kerja dapat dicegah pada saat

itu. Dan juga tindakan selanjutnya adalah berkomunikasi dengan orang yang melakukan perilaku tidak aman tersebut disertai pemberian *feedback* yang bersifat korektif agar pekerja sadar sehingga tidak akan mengulangi perilaku tidak aman seperti itu. Bila diketahui ada yang berperilaku kerja aman (*safe behavior*) maka kita juga harus berkomunikasi dengan pekerja tersebut dan memberikan *reinforcement* terhadap perilaku kerja aman yang telah dibuatnya sehingga pekerja tersebut merasa puas dan akan mengulangi perilaku kerja aman tersebut. Adapun langkah-langkah pengamatan observasi keselamatan di tempat kerja adalah sebagai berikut:

LANGKAH PENGAMATAN DI TEMPAT KERJA



Langkah 1 : MENENTUKAN

Langkah ini penting sebab kebanyakan orang perlu mengambil keputusan untuk berpikir tentang keselamatan. Maka perlu diluangkan waktu anda sejenak untuk melakukan observasi ke tempat kerja anda.

Langkah 2 : BERHENTI

Pada tahapan pelaksanaan berhenti di dekat orang yang kita amati untuk melakukan observasi keselamatan baik tindakan/ kondisi lingkungan kerja yang aman ataupun tidak aman, sehingga jika seseorang yang kita lihat sebagai objek observasi dapat dilihat secara tegas apa yang sedang dikerjakannya. Jika hanya memandangi sekilas, sambil lewat, observasi yang dilakukan tidak sempurna.

Langkah 3 : MEMANTAU/ANALISA

Pada tahapan pelaksanaan ini *observer* mengamati karyawan dengan cara yang seksama dan sistematis. Perhatikan segala sesuatu yang dikerjakannya, fokuskan pada perilaku aman dan tidak aman. Tetapi dengan memperhatikan *checklist* kartu observasi keselamatan. Pada kartu laporan observasi terdapat 5 kategori yang menjadi fokus pengamatan pada saat melakukan observasi diantaranya:

- a) Alat Pelindung Diri (*personal protective equipment*)
- b) Posisi dan Perbuatan Seseorang (*Position & Action of People*)
- c) Perkakas dan Alat-alat Berat (*Tools and Equipment*)
- d) Standard & Prosedur yang ada (*Standards & Procedures*)
- e) Gangguan Lingkungan (*Environment*)
- f) Observasi Perilaku

Langkah 4 : BERTINDAK

Pada saat setelah *observer* memantau atau menganalisa perilaku karyawan ataupun lingkungan kerja. Maka *observer* harus berdiskusi dengan karyawan yang diamati, diskusikan hal-hal yang tidak aman hingga karyawan yang bersangkutan mengerti akan tindakan berbahayanya tersebut. Hal ini merupakan salah satu bentuk komunikasi secara positif, dengan tujuan mampu merubah sikap setiap individu (untuk perilaku berisiko / *at risk behavior*) sebagai suatu bentuk koreksi pada kebiasaan kerja yang tak aman, dan memberikan pujian untuk memperkuat kebiasaan kerja yang aman. Namun pada program pemantauan perilaku K3L dengan kartu laporan observasi ini tidak mengenal adanya *punishment* atau hukuman terhadap perilaku kerja tidak aman karena hal tersebut tidak akan merubah perilaku kerja aman secara permanen.

Langkah 5: MELAPORKAN

Setelah bertindak dengan melakukan komunikasi positif dengan pekerja, kemudian melaporkan tindakan *observer* sendiri dengan mengisi kartu laporan observasi. Pada saat pelaporan observasi ini tidak diperbolehkan penyebutan nama, jenis kelamin, atau identitas lainnya yang mudah

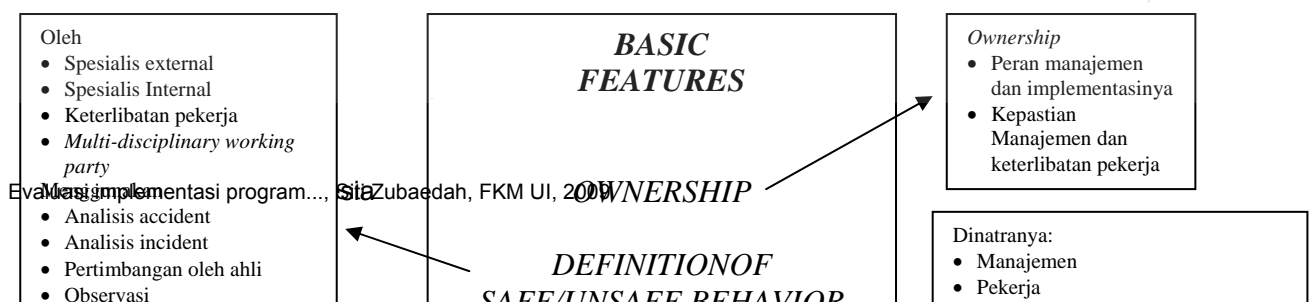
dikenali terhadap pekerja yang diobservasi. Hal ini dilakukan untuk mencegah agar pekerja tidak menaruh curiga terhadap observasi sebab tujuan observasi ini bukan untuk mencari siapa yang salah tetapi untuk memperbaiki perilaku kerja.



3.1 Kerangka Teori

Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh pada beberapa aspek dalam keberhasilan penerapan program observasi keselamatan berdasarkan *basic features*.

Bagan 3.1. prinsip dasar dalam program perubahan perilaku dan implementasi





Dikutip dan diterjemahkan berdasarkan sumber : The Keil Center (*Offshore Technology Report*), 2001

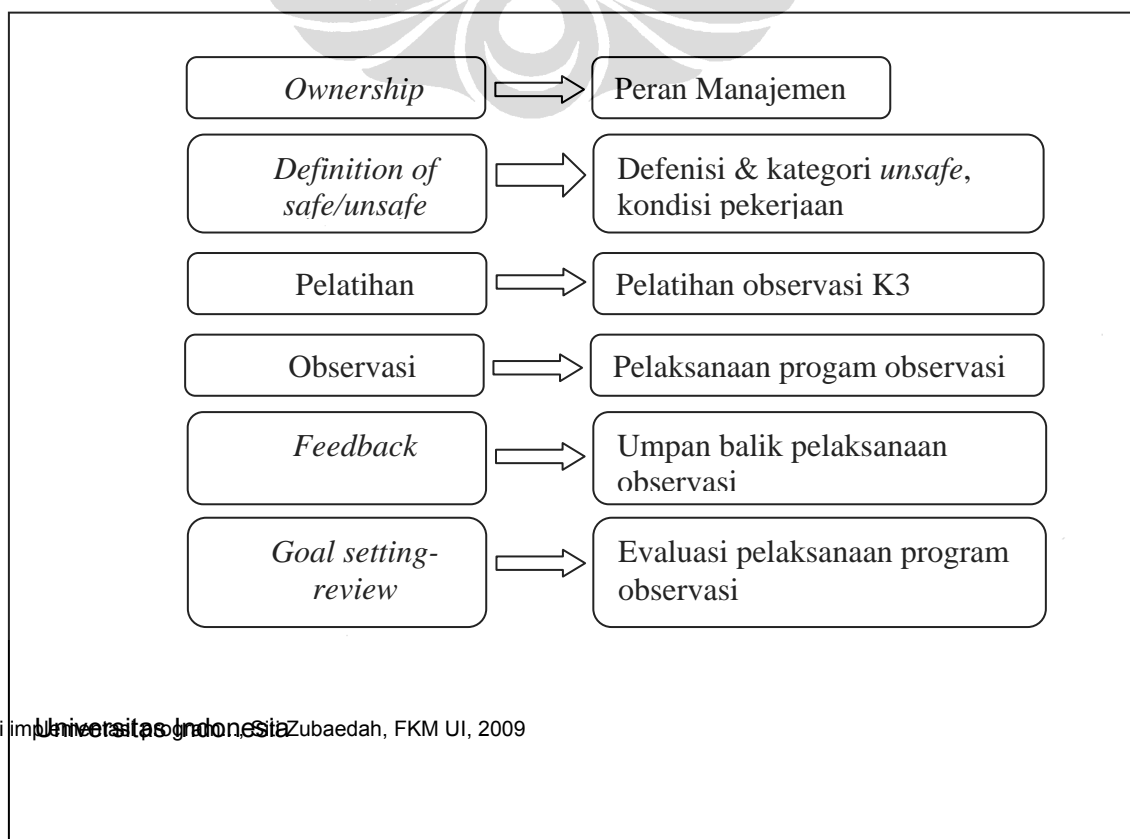
3.2 Kerangka Konsep

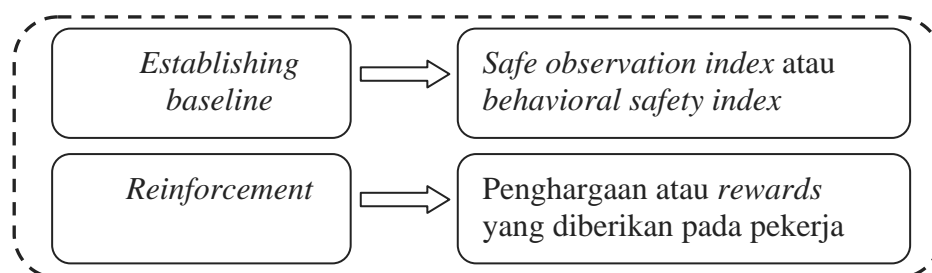
Evaluasi implementasi program observasi keselamatan merupakan upaya untuk meningkatkan perilaku pekerja menjadi lebih aman. Terdapat 8 (delapan) ciri utama yang memiliki indikator dalam implementasi program observasi keselamatan yaitu *ownership*, defenisi *safe/unsafe*, *training*, observasi, *establishing baseline*, *reinforcement*, *feedback*, *goal-setting&review*. Ukuran keberhasilan program ini adalah meningkatnya perilaku kerja aman dan belum sampai mengukur adanya penurunan angka kecelakaan kerja dikarenakan pengevaluasian kinerja yang dilakukan dalam indikatornya tidak dikaitkan dengan penurunan angka kecelakaan kerja.

Dalam penelitian ini akan diukur keberhasilan upaya program observasi keselamatan dengan melihat pemenuhan dari 6 ciri utama implementasi program, yaitu *ownership*, *definition safe/unsafe*, *training*, observasi, *feedback* dan *goal setting & review* (Bagan 3.2). Faktor *establishing baseline* dan *reinforcement* dalam penelitian ini tidak dilakukan evaluasi dalam implementasi program observasi keselamatan. Hal ini dikarenakan :

- a. Pengukuran *establishing baseline* diperlukan acuan penilaian *performance* secara sistematis. Sistem penilaian di PT Trakindo Utama masih berdasarkan jumlah pelaporan observasi (*behavioral safety index*, yaitu dihitung dengan pembandingan acuan target pelaporan observasi per bulannya).
- b. *Reinforcement* yang di PTTU cabang Jakarta berupa penghargaan *verbal* dan *nonfinancial*. *Punishment* belum diterapkan sehingga evaluasi terhadap *reinforcement* tidak dapat dilakukan

Bagan 3.2. Skema variabel penelitian dalam evaluasi implementasi program observasi keselamatan





Ket:

 : Tidak dijadikan variabel penelitian evaluasi implementasi program observasi keselamatan

3.3 Definisi operasional

Defenisi operasional dimaksudkan untuk mendefenisikan indikator-indikator yang digunakan dalam evaluasi implementasi program observasi keselamatan agar lebih dipermudah maksudnya.

Variabel	Definisi operasional	Cara ukur	Alat ukur	Hasil ukur	Skala ukur
1. <i>Ownership</i>	Peran aktif manajemen dan keterlibatan pekerja dalam pelaksanaan program observasi keselamatan. (kuesioner No. 1-9) nilai komposit berdasarkan kuesioner Baik : 1-2,25 Kurang baik : 2,26-3	Wawancara dan Observasi	Lembar kuesioner	Baik Kurang Baik	Ordinal
2. <i>Definition of safe/unsafe</i>	Pemahaman defenisi <i>unsafe/safe behavior</i> dan kondisi kerja serta lingkungan secara spesifik (kuesioner No. 10-17) nilai komposit berdasarkan kuesioner Baik : 1-2,25	Wawancara dan observasi	Lembar kuesioner	Baik Kurang Baik	Ordinal

	Kurang baik : 2,26-3				
3. Pelatihan	Pelatihan program observasi keselamatan dan (implementasinya kepada para pekerja) agar ada pemahaman perilaku secara umum (kuesioner No. 18-25) nilai komposit berdasarkan kuesioner Baik : 1-2,25 Kurang baik : 2,26-3	Wawancara, observasi dan data sekunder perusahaan	Lembar kuesioner	Baik Kurang Baik	Ordinal
4. Observasi	Observasi perilaku pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya dan lingkungan kerja (pemahaman proses pelaksanaan observasi). Dari aspek kuantitas dan menilai kualitas pengisian kartu laporan observasi (kuesioner No.26-35) nilai komposit berdasarkan kuesioner Baik : 1-2,25 Kurang baik : 2,26-3	Wawancara, observasi dan data sekunder	Lembar kuesioner	Baik Kurang Baik	Ordinal
5. <i>Feedback</i>	Tindakan perbaikan temuan hasil observasi dan kualitas komunikasi & koreksi yang dilakukan dalam melakukan observasi (kuesioner No. 36-43) nilai komposit berdasarkan kuesioner Baik : 1-2,25 Kurang baik : 2,26-3	Wawancara dan observasi	Lembar kuesioner	Baik Kurang Baik	Ordinal
6. <i>Goal setting & review</i>	<i>Improvement</i> yang dilakukan dalam upaya perubahan perilaku (implementasi program) dan <i>review</i> terhadap trends hasil kartu observasi keselamatan (kuesioner No.44-50) nilai komposit berdasarkan kuesioner Baik : 1-2,25 Kurang baik : 2,26-3	Wawancara dan data sekunder perusahaan	Lembar kuesioner	Baik Kurang Baik	Ordinal

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah studi evaluasi bersifat deskriptif analitik menggunakan observasi, penyebaran kuesioner, wawancara mendalam dan data sekunder perusahaan. Desain studi ini digunakan dengan pengamatan yang cermat melihat gambaran implementasi program observasi keselamatan sebagai upaya