



UNIVERSITAS INDONESIA

**SURVEY FAKTOR TINDAKAN TIDAK AMAN PEKERJA KONSTRUKSI
PT WASKITA KARYA PROYEK *WORLD CLASS UNIVERSITY* DI UI
DEPOK TAHUN 2011**

SKRIPSI

DELFIANDA

0706272793

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DEPOK
JANUARI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**SURVEY FAKTOR TINDAKAN TIDAK AMAN PEKERJA KONSTRUKSI
PT WASKITA KARYA PROYEK *WORLD CLASS UNIVERSITY* DI UI
DEPOK TAHUN 2011**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat

DELFIANDA

0706272793

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DEPOK
JANUARI 2012**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delfianda
NPM : 0706272793
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Kekhususan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Tahun : 2007
Jenjang : Sarjana

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul:

Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT Waskita Karya Proyek *World Class University* di UI Depok Tahun 2011

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 24 Januari 2012



(Delfianda)

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Delfianda
NPM : 07062727293
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT
Waskita Karya Proyek *World Class University* Di UI Depok
Tahun 2011

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : dr. Chandra Satrya M.App.Sc ()

Penguji  Robiana Modjo, SKM M.Kes ()

Penguji : Kurniawan, SKM ()

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delfianda
NPM : 0706272793
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:


“Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT Waskita Karya Proyek *World Class University* Di UI Depok Tahun 2011”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 24 Januari 2012

Yang menyatakan


(Delfianda)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM SARJANA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
SKRIPSI, JANUARI 2012

DELFIANDA

**Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT Waskita Karya
Proyek *World Class University* Di UI Depok Tahun 2011**

ABSTRAKSI

Konstruksi merupakan salah satu industri yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang paling tinggi. Kecelakaan kerja itu sendiri dapat terjadi karena berbagai faktor, yakni faktor kelalaian manusia yang melakukan tindakan tidak aman, faktor kondisi tidak aman, dan faktor lain yang tidak dapat diperhitungkan. Meskipun demikian, masih terdapat kontradiksi antara tingkat resiko yang tinggi dengan perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja.

Hal yang sama juga terlihat di konstruksi PT Waskita Karya proyek *World Class University Indonesia* di UI Depok. Perilaku tidak aman ini dipengaruhi dua faktor, yakni: (1) faktor internal, yang berasal dari dalam diri individu, seperti motivasi, kepatuhan terhadap peraturan, dan persepsi ; (2) faktor eksternal, yang berasal dari luar individu, seperti pengawasan, pelatihan K3, peraturan/kebijakan, komunikasi bahaya, dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kondisi kedua faktor tersebut, berkaitan dengan perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja di lokasi penelitian. Penelitian ini memberikan masukan bagi konstruksi PT Waskita Karya proyek *World Class University Indonesia* di UI Depok berkaitan dengan faktor-faktor tersebut. Saran yang diberikan dalam penelitian ini terutama kepatuhan, komunikasi bahaya, fasilitas,

pengawasan dan pelatihan K3. Dengan demikian diharapkan dapat memperbaiki tindakan pekerja.

University of Indonesia
Faculty of Public Health
Bachelor in Occupational Health and Safety
Research, Januari 2012

Delfianda

**The survey of unsafe act behavior at konstruksi PT Waskita Karya proyek
World Class University Indonesia di UI Depok 2011**

Construction is one of the highest level of occupational accident. This occupational accident itself happens because of some factors: unsafe acts by labors, unsafe working condition factor, and factor such as the act of God. Eventhough, there is still a contradiction between this high level of occupational and unsafe act by the labors.

This contradiction can also be seen in konstruksi PT Waskita Karya proyek *World Class University Indonesia*. This unsafe acts actually influenced by two major factors: (1) internal factors, coming from the inside of the individual, such as motivation, follow the rule/policy, and perception, (2) external factors, coming from outside of the individual, such as controlling, rule/policy, fasilitation, communication, and training.

This research intends to describe the condition of the two factors, in connection with the unsafe acts by labors where this research was held. Furthemore, this research also intends to give some recommendation of those two factors for konstruksi PT Waskita Karya proyek *World Class University Indonesia* di UI. The recommendations in this research mainly about the condition of the rule/policy, communication, fasilitation, controlling, and training. Hopefully, these recommendation can be used to improve labor's behavior.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Delfianda
Alamat : Jln. Margonda Raya Gg. Kapuk RT 04/1 No.55 A
Tempat Tanggal Lahir : Pekan Kamis, 15 Desember 1988
Agama : Islam
Jenis Kelami : Perempuan

Pendidikan

1. FKM UI Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 2007-2012
2. SMAN 1 Pekan Kamis Tahun 2004-2007
3. SMPN 1 Pekan Kamis Tahun 2001-2004
4. SDN 03 Pekan Kamis Tahun 1995-2001
5. TK Aisyiyah Tahun 1994-1995

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia – Nya sehingga penulis bisa menimba ilmu pengetahuan. Salawat beserta salam Penulis kirimkan untuk kekasih Allah SWT, yakni Rasulullah SAW yang senantiasa memberikan teladan bagi umat manusia. Atas izin, kehendak, dan cara - Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Berbagai hambatan dan kesulitan terjadi selama penulisan skripsi ini. Namun ini menjadi pemacu semangat agar lebih baik lagi sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan masyarakat luas yang membaca. Berbagai hambatan dan kesulitan penulis lewati yang didukung oleh bantuan baik tenaga, waktu, dan pikiran dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada :

1. Mama dan Papa. Terimakasih atas doa dan dukungannya selama kuliah dan proses penulisan skripsi ini. Setiap doa penulis tidak luput dari permintaan penulis kepada Allah untuk selalu membahagiakanmu.
2. Keluarga Besar (Amai, Dayus, Kakratna, Data, Kaknita, Dadi, Cun, Afi, Nabil dan Naya), Keluarga Kecil *Happy Family* (Tutong dan Ayu) dan Abah. Terimakasih atas dukungannya baik moril maupun materil.
3. Bapak Chandra Satrya M.App.Sc selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas waktu, saran dan kritik yang telah diberikan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Robiana Modjo, SKM M.Kes selaku Penguji 1 dan Bapak Kurniawan, SKM selaku Penguji 2. Terimakasih telah menyediakan waktu untuk menjadi penguji skripsi penulis.
5. Mas Roy, Zizou, Yuda, Kakbabal dan teman Elim Korea. Terima kasih atas dukungan dan perhatian yang membuat hari-hari penulis lebih berwarna.

6. Kak Adam, Kak Chika, Kak Sulis, dan pekerja Konstruksi PT WASKITA KARYA. Terimakasih telah menerima kehadiran penulis dengan baik dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
7. Teman bimbingan Kak Aswin, Kak Eja, Efri, Kak Grace, Kak Erni, Ferdhy dan seluruh teman-teman S1 Reg K3 2007 yang sudah lulus 3,5 tahun maupun 4 tahun, smoga ilmu kita bisa di aplikasikan sebagaimana mestinya.Amin
Inshaallah

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan untuk penulisan yang lebih baik lagi di masa depan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Depok, 16 Januari 2012

Delfianda

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR DIAGRAM BATANG.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.	L
atar Belakang	1
1.2.	R
umusan Masalah.....	3
1.3.	P
ertanyaan Penelitian	3
1.4.	T
ujian Survey	5
1.4.1.	T
ujian Umum	5
1.4.2.	T
ujian Khusus	5
1.5.	M
manfaat Penelitian.....	6

1.6.	R
uang Lingkup Survey	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1.	K
kecelakaan Kerja	8
2.2.	M
mekanisme Kecelakaan Kerja	9
2.3.	B
atasan Perilaku	12
2.4.	T
indakan Tidak Aman	21
2.5.	P
engertian dan Fungsi Manajemen	23
BAB III KERANGKA KONSEP, DAN DEFINISI OPERASIONAL	26
3.1.	K
erangka Konsep	26
3.2.	D
efinisi Operasional	27
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	46
4.1.	D
esain Penelitian	46
4.2.	L
okasi dan Waktu Survey	46
4.3.	P
opulasi Sampel	46
4.4.	D
ata dan Sumber Data	47

4.5.	P
engolahan Data.....	47
4.6.	A
nalisa Data.....	48
BAB V GAMBARAN PERUSAHAAN.....	49
5.1.	G
gambaran Umum Perusahaan	49
5.2.	S
sejarah Perusahaan.....	49
5.3.	V
visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan	50
5.4.	P
produk yang Dihasilkan	51
5.5.	P
proyek Pembangunan <i>World Class University</i> Depok.....	53
5.6.	K
keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Mutu.....	55
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	58
6.1.	U
uji Validitas dan Realibilitas	58
6.2.	A
analisa Univariat	58
6.3.	K
batasan Penelitian.....	59
6.4.	K
karakteristik Responden.....	59
BAB VII PENUTUP	89

7.1.	K
esimpulan	89
7.2.	S
aran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel perilaku tidak aman di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 2.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel persepsi terhadap hambatan berperilaku aman di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 3.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel peraturan/kebijakan di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 4.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel komunikasi di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 5.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel kepatuhan terhadap peraturan di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 6.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel fasilitas di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 7.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel pengawasan di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 8.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel motivasi di PT.Waskita Karya Tahun 2011
Tabel 9.	Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel pelatihan K3 di PT.Waskita Karya Tahun 2011



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabel Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Realibilitas Kuesioner

Lampiran 4 Tindakan Tidak Aman

Lampiran 5 Struktur Organisasi Perusahaan

Lampiran 6 Struktur Organisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

DAFTAR DIAGRAM BATANG

- Diagram Batang 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama kerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 4. Persentase tindakan tidak aman di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 5. Persentase persepsi terhadap hambatan berperilaku aman pada pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 6. Persentase ketersediaan peraturan/kebijakan pada pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 7. Persentase ketersediaan peraturan/kebijakan pada pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 8. Distribusi frekuensi ketersediaan fasilitas pada pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 9. Persentase pengawasan pada pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 10. Distribusi frekuensi motivasi pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011
- Diagram Batang 11. Persepsi pealtihan K3 pekerja di PT Waskita Karya tahun 2011

BAB I

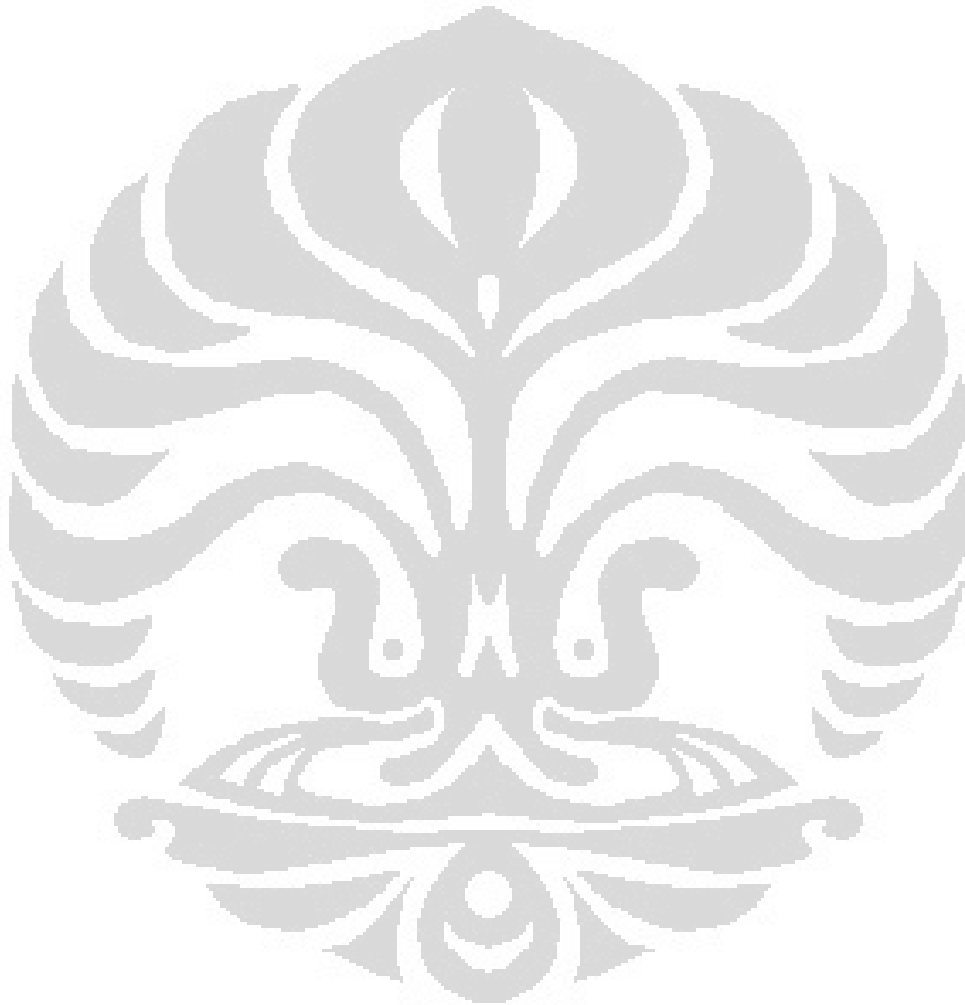
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor industri yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Hal ini berhubungan dengan karakteristik proyek konstruksi yang bersifat unik, lokasi kerja yang berbeda-beda, terbuka dan dipengaruhi cuaca, waktu pelaksanaan yang terbatas, dinamis dan menuntut ketahanan fisik yang tinggi, serta banyak menggunakan tenaga kerja yang tidak terlatih ditambah dengan manajemen ke keselamatan (Suradji,1995 dan Ratih, 1996). Sehingga ini mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga, keterlambatan dalam penyelesaian proyek dan berakibat pula pada membengkaknya biaya proyek.

King and Hudson (1985) menyatakan bahwa proyek konstruksi di negara-negara berkembang, terdapat tiga kali lebih tinggi tingkat kematian dibandingkan negara-negara maju dan Indonesia merupakan salah satu tingkat kecelakaan kerja yang tertinggi di dunia. Di Indonesia disebutkan bahwa frekwensi kecelakaan kerja pada sektor industri konstruksi menempati peringkat ke dua setelah industri pertambangan (Simajuntak,1994). Biro Statistik Tenaga Kerja (BLS, 2010) dan (Hinze, 2005; Hallowell dan Gambatese, 2009;. Mitropoulos et al, 2009, Molenaar et al, 2009;. Mohamed, 2002) menunjukkan bahwa industri konstruksi terkenal dengan catatan keselamatan kerja yang buruk dibandingkan industri lain. Mohamed, 2002 juga berpendapat yang sama. Meskipun kinerja keselamatan industri konstruksi telah meningkat secara dramatis pada 1990-an dan 2000-an, terlihat dari cedera dalam industri konstruksi 50% lebih tinggi dibandingkan dengan industri lain. Industri konstruksi telah secara teratur menyumbang lebih dari 1.100 kematian per tahun atau

hampir sama dengan 20% dari semua kematian pekerja industri (www.bls.gov). Kecelakaan ini mengakibatkan kerugian yang besar. Penelitian yang dilakukan oleh



Everett dan Frank (1996) menyimpulkan bahwa total biaya kecelakaan konstruksi menyumbang 7,9-15,0% dari biaya total keseluruhan proyek. Sebuah studi penelitian yang lebih baru oleh Coble dan Hinze (2000) menunjukkan bahwa rata-rata kompensasi pekerja biaya asuransi dapat secara konservatif diperkirakan 3,5% dari total biaya proyek. Korban kecelakaan dibidang konstruksi bangunan pada umumnya adalah tenaga kerja harian lepas ([http:// K3/1.pengawasan-k3-bidang-konstruksi.html](http://K3/1.pengawasan-k3-bidang-konstruksi.html)).

Menurut H.W Heinrich dalam bukunya *the Accident Prevention*, terungkap bahwa 88% penyebab suatu kecelakaan adalah faktor manusia, yaitu tindakan tidak aman (*unsafe act*), sedangkan 10 % lainnya disebabkan oleh kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% sisanya adalah faktor lain yang tidak dapat diperhitungkan (*act of GOD*). Hasil penelitian dari Dupont memperkuat hal tersebut, yaitu tindakan tidak aman memberikan kontribusi hampir pada semua kecelakaan. Dari penelitian ini ditemukan 96% kecelakaan yang menyebabkan hilangnya waktu kerja disebabkan tindakan tidak aman dan hanya 4% kecelakaan disebabkan oleh penyebab lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor perilaku sangat menentukan manusia untuk melakukan tindakan aman (*safe act*) atau tindakan tidak aman (*unsafe act*) dalam pekerjaannya. Frank E. Bird mengemukakan bahwa faktor manusia merupakan salah satu penyebab utama kecelakaan setelah manajemen. Faktor manusia terdiri atas pengetahuan, motivasi dan ketrampilan yang kurang, kelelahan fisik (Bird & Germain, 1996). Secara spesifik Geller (2000) dalam bukunya *The Psychology of Safety Handbook* membahas tentang perilaku keselamatan kerja, yaitu terdapat tiga faktor domain yang saling berhubungan. Ketiga faktor tersebut adalah *individu*, *Perilaku dan Lingkungan*. Faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kecerdasan, motivasi, dan kepribadian dan faktor lingkungan meliputi alat-alat, mesin, perlengkapan, suhu, prosedur dan standar.

Dari teori-teori tentang penyebab kecelakaan di atas dapat dikemukakan bahwa faktor manusia merupakan faktor utama yang berperan dalam kecelakaan kerja yang pada dasarnya adalah perilaku tidak aman. Sedangkan faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman manusia itu adalah faktor internal contohnya persepsi, motivasi kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan. Faktor eksternal seperti

peraturan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, ketersediaan fasilitas dan pelatihan K3.

Banyak anggapan yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi pada proyek konstruksi, baik berupa luka ringan maupun sampai terjadinya kematian, berasal dari tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja konstruksi (Hinze, 2007). Henrich (1993) berpendapat bahwa cara termudah dan termurah untuk mengurangi kecelakaan adalah meningkatkan perilaku aman (*safety behavior*) dari pekerja. Oleh sebab itu, penulis bertujuan meninjau tindakan tidak aman pekerja konstruksi terhadap terjadinya kecelakaan kerja di PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011.

1.1. Rumusan Permasalahan

Adanya kontradiksi antara adanya risiko tinggi pada pekerja konstruksi dengan perilaku aman yang ditunjukkan oleh pekerja, sebagaimana hasil temuan di lapangan, yakni masih banyak pekerja yang tidak mempergunakan APD serta adanya pekerja yang tidak memperlihatkan keseriusan kerja di area kerja menunjukkan lemahnya tindakan aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011 .

1.2. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran survey faktor tindakan tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
2. Bagaimana gambaran survey faktor internal pekerja mengenai perilaku kerja tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011:
 - a. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi persepsi terhadap hambatan berperilaku aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya

- proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
- b. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi motivasi kerja pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
 - c. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi kepatuhan terhadap peraturan pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
3. Bagaimana gambaran survey faktor eksternal pekerja mengenai perilaku kerja tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011:
- a. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi peraturan dan kebijakan PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
 - b. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi komunikasi pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
 - c. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi pengawasan bekerja aman pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
 - d. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi ketersediaan fasilitas pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?
 - e. Bagaimana gambaran survey distribusi frekuensi pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011?

1.3. Tujuan Survey

1.4.1 Tujuan Umum

Mendeskripsikan survey faktor perilaku kerja tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan survey faktor internal pekerja mengenai tindakan tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011:
 - a. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi persepsi terhadap hambatan berperilaku aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
 - b. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi motivasi kerja pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
 - c. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi kepatuhan terhadap peraturan pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
2. Mendeskripsikan survey faktor eksternal pekerja mengenai tindakan kerja tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011:
 - a. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi peraturan dan kebijakan PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
 - b. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi komunikasi pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011

- c. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi pengawasan untuk bekerja aman pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
- d. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi ketersediaan fasilitas pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
- e. Mendeskripsikan survey distribusi frekuensi pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menilai tindakan tidak aman pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011

1.5.2 Bagi Departemen K3 FKM UI

Dapat bermanfaat sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang berhubungan dengan K3.

1.5.3 Bagi PT.Waskita Karya

1. Diperoleh survey tindakan tidak aman pada pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011
2. Memberi masukan bagi pengembangan dan penyempurnaan program keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya dalam program pengembangan perilaku aman yang sedang berjalan agar dapat meningkatkan kinerja K3 PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011.

1.6 Ruang Lingkup Survey

Survey ini merupakan penilaian mengenai faktor tindakan kerja tidak aman pekerja PT Waskita Karya proyek pembangunan *World Class University* di UI Depok tahun 2011 dengan metode observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara tidak berstruktur serta data sekunder dari perusahaan, buku-buku dan situs internet yang berkaitan. Penelitian ini menggunakan pendekatan “*cross sectional*” yang menggambarkan keadaan sesaat melalui analisa data primer pada saat dilaksanakan penelitian. Dengan demikian hubungan antara variabel independen dan dependen secara timbal balik tidak diketahui.



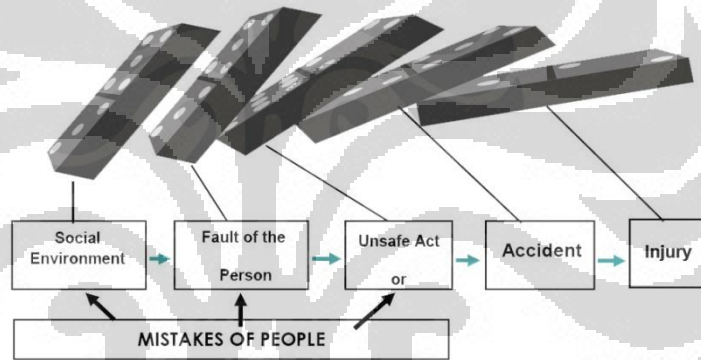
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecelakaan Kerja

Berbagai pendekatan tentang permasalahan kecelakaan kerja, antara lain:

- a. Teori *sequential* kecelakaan kerja yang dikemukakan oleh H.W.Heinrich dikenal dengan teori domino yang mengungkapkan bahwa penyebab kecelakaan yang terbesar adalah *unsafe act* 88%, 10% *unsafe condition* dan 2% faktor yang tidak bisa dihindari (Heinrich, 1980)

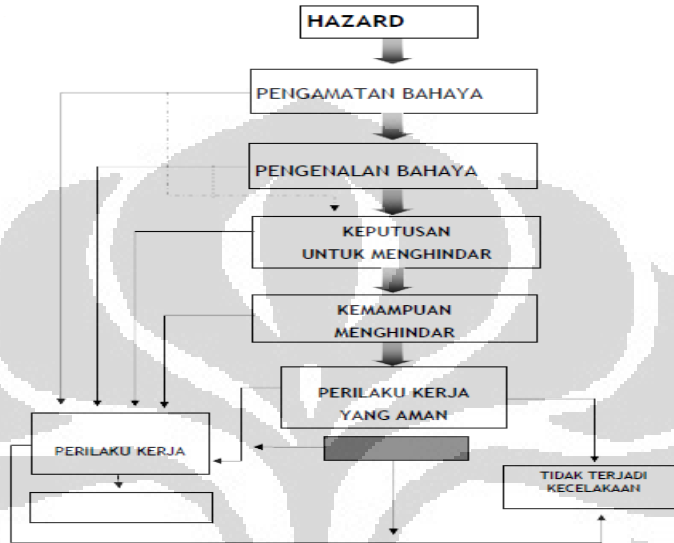


Gambar 2.1 the *Domino Theory* (Heinrich, 1928)

- b. Frank Bird Jr. dalam bukunya *Management Guide to Loss Control* mengemukakan tentang penyebab terjadinya kecelakaan yaitu adanya kekurangan pada sistem pengawasan manajemen.

Teori lain yang memberi SURVEY kecelakaan dengan *sequential model* yang diperkenalkan oleh Ramsey dalam *Industril and Organizational Psychology* (Mc Cormick dan Ilsen, 1985), yaitu bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pekerja dapat menghindarkan pekerja tersebut dari kecelakaan pada suatu potensial bahaya. Kemampuan ini diawali dengan tahap munculnya persepsi terhadap risiko kerja, pengetahuan *hazard* di tempat kerja, sikap terhadap *hazard* di tempat kerja

- c. dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja untuk menerima dan menghindari *hazard* di tempat kerjanya. Bila setiap tahap pada diri individu tidak dipenuhi dengan baik akan memperlihatkan tindakan tidak aman dan berdampak pada kecelakaan kerja.



Gambar 2.2 *Sequential Model* teori Ramsey (sumber: Earnest J Mc Cormick, Daniel L Ilson.1985, *Industrial and Organizational Psychology*, Prentice Hall, hlm.424)

2.2 Mekanisme Kecelakaan kerja

Reason (1997) membagi penyebab kecelakaan kerja menjadi dua, yang pertama karena tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja dan yang kedua disebabkan oleh kondisi tidak aman pada lingkungan kerja. Reason (1997) menyatakan bahwa pendorong utama timbulnya tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman adalah faktor organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi faktor lingkungan kerja.

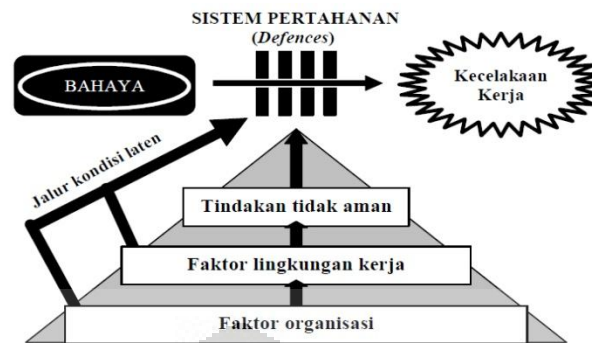
Faktor lingkungan kerja meliputi hal-hal yang berhubungan dengan proses kerja secara langsung, seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, kurangnya pengawasan terhadap keselamatan kerja pekerja. Faktor lingkungan kerja dapat mendorong munculnya kesalahan dan pelanggaran oleh pihak pekerja. Kesalahan dan pelanggaran tersebut dapat berupa tindakan tidak aman dari pekerja, dan salah satu

hasil dari tindakan tidak aman adalah munculnya kecelakaan kerja pada pihak pekerja.

Faktor organisasi dan faktor lingkungan kerja juga dapat menyebabkan munculnya kondisi tidak aman yang berupa kondisi laten. Kondisi laten yaitu kondisi tidak aman yang muncul pada lingkungan kerja jika berinteraksi dengan tindakan tidak aman dari pihak pekerja, yang kemudian dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Salah satu contoh kondisi laten adalah kebijakan organisasi yang tidak menyediakan perlengkapan keselamatan kerja pada pekerjanya dengan melakukan pengawasan secara ketat terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan. Hal ini sangat berisiko karena bila suatu saat pengawasan tidak dilakukan, dapat muncul berisiko terjadinya kecelakaan kerja.

Oliver, et al (2002) menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman dapat terjadi karena adanya pengaruh dari faktor organisasi, kondisi lokal tempat kerja, serta perilaku dan kesehatan pekerja kurang baik atau tindakan tidak aman yang tidak disadari atau yang disadari oleh pekerja, berupa pelanggaran. Faktor organisasi dan faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Contoh pengaruh secara langsung apabila organisasi tidak menetapkan kebijakan, peraturan, dan prosedur terhadap keselamatan kerja. Pengaruh secara tidak langsung apabila sudah ada kebijakan, komitmen dan peraturan keselamatan kerja tetapi mengeluarkan keputusan yang kurang tepat sehingga menyebabkan pekerja mengambil tindakan yang tidak aman karena terpaksa dan terjadilah kecelakaan kerja.

Penelitian mengenai mekanisme kecelakaan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu tentang pengaruh organisasi terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Pada penelitian ini, penekanannya pada sistem pertahanan (*defences*). Keselamatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.



Gambar 2.3 Mekanisme kecelakaan kerja (Reason, 1997)

Menurut Reason (1997) tindakan tidak aman dapat disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian manusia (*Human Error*) dalam melakukan pekerjaannya. Reason (1997) menguraikan kesalahan yang dilakukan oleh pekerja menjadi empat yaitu:

- *Skill Based error (Slips and Lapses)*, Kesalahan yang dilakukan berhubungan dengan keahlian yang dimiliki. Pekerja yang telah terbiasa dalam melakukan suatu pekerjaan suatu saat dapat melakukan kesalahan tanpa disadari (*slips*) karena tidak sesuai dengan kebiasaan, selain itu pekerja dapat melakukan kesalahan karena lupa (*Lapses*)
- *Rule based error (mistakes)*, meliputi kesalahan dalam memenuhi standar dan prosedur yang berlaku, menggunakan peraturan dan prosedur yang salah, menggunakan peraturan dan prosedur lama
- *Knowledge-based error (mistake)*, disebabkan kurangnya pengetahuan sehingga menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan dan asumsi-asumsi
- *Violation* atau pelanggaran, merupakan kesalahan yang dilakukan dengan sengaja seperti melanggar peraturan keselamatan kerja dengan tidak menggunakan pelindung.

Anton (1989) mendefinisikan tindakan tidak aman sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. Tindakan tidak aman ini dapat dianggap sebagai hasil dari kesalahan

yang dilakukan baik oleh pekerja yang terlibat secara langsung maupun kesalahan yang dilakukan oleh organisasi pihak manajemen. Beberapa contoh tindakan tidak aman, antara lain:

- Menggunakan peralatan rusak atau tidak memadai
- Tidak menggunakan perlengkapan pelindung keselamatan
- Tidak mengikuti atau mengabaikan prosedur keselamatan kerja
- Tidak menjaga kebersihan tempat kerja dengan baik

Anton (1989) juga mengungkapkan bahwa tindakan tidak aman muncul karena pekerja tidak terlatih dengan baik, kurang termotivasi, tidak belajar dari pengalaman yang lalu, selain itu juga dapat disebabkan oleh tugas-tugas maupun pekerjaan yang tidak biasa dilakukan, pekerja kurang berpengalaman terhadap pekerjaan.

2.3 Batasan Perilaku

Perilaku menurut Gibson (1985) didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang dikerjakan seseorang. Menurut Skinner, 1928; dalam Shinta Dwi Pratiwi 2009 merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Perilaku ini disebut teori “S-O-R” atau “*Stimulus-Organism-Respon*” dikarenakan terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organism, kemudian organism tersebut merespon.

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

1. Perilaku tertutup (*Covert Behavior*)

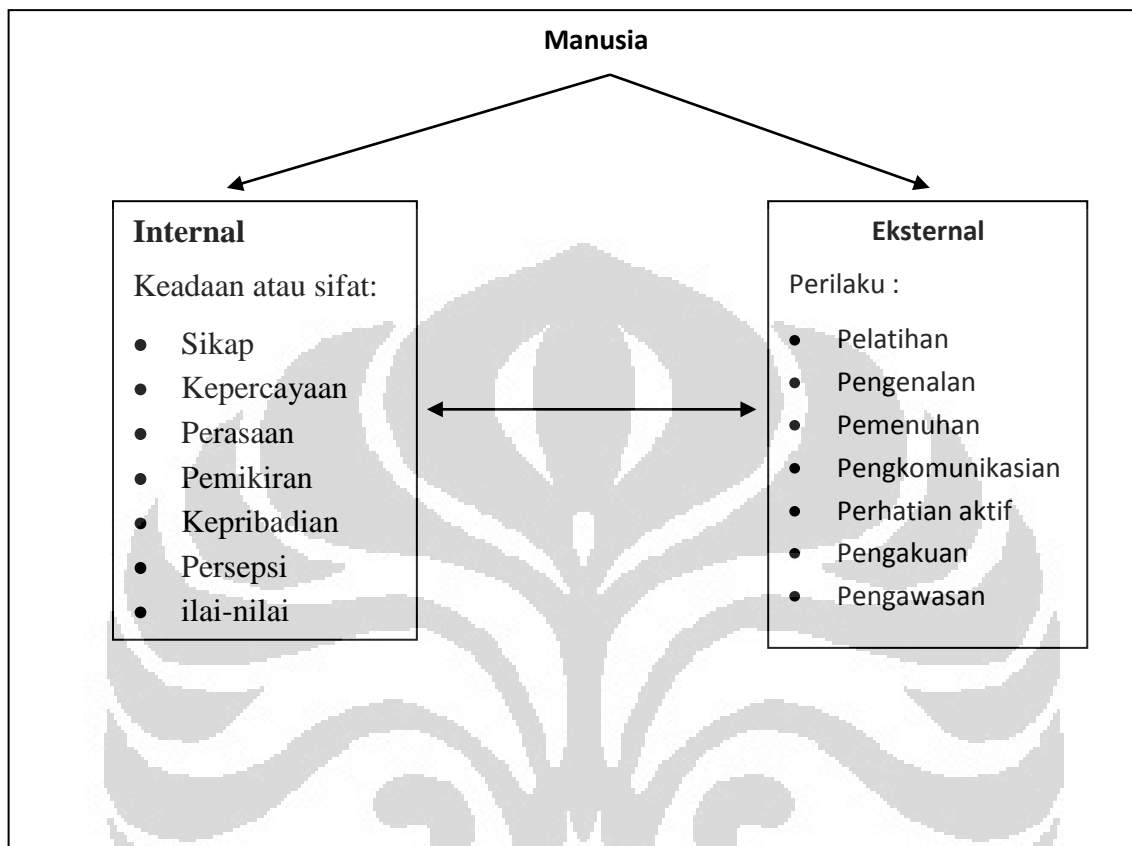
Respon seseorang terhadap stimulus masih dalam bentuk terselubung atau tertutup. Respon dan reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut dan belum dapat diamati dengan jelas oleh orang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

2. Perilaku tertutup (*Overt Behavior*)

Respon terhadap stimulus telah diaplikasikan dalam tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas bentuk dalam tindakan atau praktek yang dapat mudah diamati dan dilihat oleh orang lain (Notoatmodjo, 2001).

Faktor penentu atau determinan perilaku manusia sulit untuk dibatasi karena perilaku merupakan penggabungan dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (lingkungan). Faktor internal yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin dan sebagainya. Aliran ini disebut negatisme yang ditokohi oleh Schopenhower (Jerman) yang mengatakan bahwa perilaku manusia itu sudah dibawa sejak lahir. Sedangkan faktor eksternal, yaitu lingkungan baik lingkungan fisik, social, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan mewarnai perilaku seseorang. Hal ini sesuai dengan aliran positivism yang dikemukakan oleh John Locke yang mengatakan bahwa perilaku manusia ditentukan oleh lingkungan (Notoadmodjo, 1983).

Menurut Geller, perubahan perilaku seseorang dapat dilakukan dengan secara internal yaitu dengan berusaha mengubah cara berpikir sehingga diharapkan dapat mengubah perilaku, atau secara eksternal yaitu dengan berusaha mengubah perilaku sehingga diharapkan dapat terjadi perubahan cara berpikir. Proses pendekatan perilaku ini dapat secara jelas digambarkan berikut ini:



Sumber ; Geller, E. Scott, 2001. *The Psychology of Safety Handbook*. Lewis Publisher. Boca Raton London. New York Washington, D.C, hlm.24

Gambar 2.4 Faktor internal dan eksternal yang menentukan seseorang untuk berperilaku aman (Geller, E. Scott, 2001)

Pendekatan ini merupakan gabungan dari pendekatan perilaku dan pendekatan individu, dimana tindakan aman seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternalnya. Sebagai contoh seorang pekerja baru yang mempunyai nilai-nilai yang baik dan ideal tentang perilaku kerja yang aman ketika masuk dalam lingkungan kerja barunya, dimana di lingkungan tersebut didapatinya banyak rekan rekanya berperilaku tidak aman maka kemungkinan besar dia akan berperilaku sama dengan tujuan agar diterima oleh lingkungannya.

Proses terbentuknya perilaku menurut Skinner(1938), yaitu:

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

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

2.3.1 Faktor Internal

a. Persepsi

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

Petersen (1998) mengemukakan bahwa seseorang karyawan cenderung melakukan perilaku tidak selamat karena bebebrapa hal, yaitu:

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

b. Motivasi

Menurut Robbin(2001) motivasi merupakan suatu kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat/upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu yang dikondisikan oleh kemampuan upaya/usaha tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

c. Kepatuhan Terhadap Peraturan

Kepatuhan menurut Geller (2000) merupakan salah satu bentuk perilaku yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kepatuhan sangat berhubungan dengan peraturan, untuk menjaga kelangsungan dari suatu perusahaan maka diperlukan suatu kejelasan dalam segi hukum dan peraturan yang berlaku. Spiegel dikutip dalam Nur Meisya (2008) membedakan dua jenis disiplin:

1. Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan disiplin yang konstruktif, sehingga hal tersebut merupakan suatu kebiasaan baik, suatu reaksi dimana nilai-nilai serta norma-norma yang berlaku dalam suatu masyarakat. Disiplin positif diarahkan agar anggota dapat mengemukakan pendapatnya bukan hanya diarahkan kepada hukuman saja

2. Disiplin Negatif

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

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

2.3 2 Faktor Eksternal

a. Peraturan dan Kebijakan

Peraturan merupakan dokumen tertulis yang mendokumentasikan standar, norma dan kebijakan untuk perilaku yang diharapkan (Geller, 2001). Salah satu strategi perubahan perilaku adalah dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan misalnya peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang harus dipatuhi oleh anggota masyarakat. Cara ini menghasilkan perubahan perilaku yang cepat, akan tetapi perubahan tersebut belum tentu akan berlangsung lama karena perubahan perilaku yang terjadi tidak atau belum didasari oleh kesadaran sendiri (Notoatmodjo, 1993).

Suma'mur (1996) menyatakan bahwa suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus diketahui oleh setiap karyawan. Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan faktor yang penting pada proyek konstruksi karena dapat membantu dan memudahkan penerapan program keselamatan kerja pada proyek konstruksi (Anton, 1989).

b. Komunikasi

Komunikasi yang terjalin hendaknya dapat tersampaikan sampai pada tingkat pekerja, karena pekerja seringkali berhadapan dengan bahaya. Cheyne (1998) dalam penelitiannya mengungkapkan perlunya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan pihak pekerja, komunikasi yang baik antar pihak manajemen dan pihak pekerja, komunikasi yang baik antara sesama pekerja, serta proses penyampaian informasi terbaru pada pekerja. Informasi terbaru yang diberikan pada pekerja terutama yang berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang terbaru, dan keadaan bahaya di lingkungan proyek.

c. Pengawasan

Pengetahaun dari sisi personal datang dari ilmu kognitif sedangkan pelaksanaan pengawasan dan safety meeting datang dari faktor eksternal yaitu pengenalan terhadap cara kerja aman, pengkomunikasian dan perhatian (E.Scott Geller, 2001). Pengawasan bertujuan untuk mengetahui bahaya-bahaya yang mungkin terjadi selama proses kontruksi pada seluruh lokasi kerja. Menurut (Anton, 1989) pengawasan yang baik adalah yang dapat mengidentifikasi, antara lain:

1. Masalah keselamatan kerja, seperti desain yang tidak aman penataan lokasi kerja yang tidak baik, bahaya kebakaran.
2. Ketidaktepatan peralatan, seperti peralatan kerja yang tidak layak untuk dipakai atau adanya kerusakan pada peralatan
3. Kegiatan pekerja yang tidak aman, seperti cara kerja yang salah, penggunaan peralatan secara tidak aman, kesalahan dalam penggunaan perlengkapan perlindungan diri.
4. Pengawasan harus dilakukan sesering mungkin sehingga apabila ada kondisi yang berbahaya atau kegiatan yang tidak aman dapat diketahui dengan segera dan dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

Perlu dilakukan untuk mengetahui bahaya-bahaya yang dapat terjadi selama proses konstruksi pada seluruh lokasi kerja. Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk mengidentifikasi semua kondisi dan cara kerja tidak aman yang terdapat pada lokasi kerja sekaligus mengoreksi bila terdapat kekurangan. Pengawasan dilakukan terhadap hal-hal :

- Masalah keselamatan kerja, seperti desain yang tidak aman, penataan lokasi kerja yang tidak baik, bahaya kebakaran
- Ketidaktepatan peralatan, seperti peralatan kerja yang tidak layak untuk dipakai atau adanya kerusakan peralatan

- Kegiatan pekerja yang tidak aman, seperti cara kerja yang salah, penggunaan peralatan yang tidak aman, kesalahan dalam penggunaan perlengkapan pelindung diri
- Keadaan peralatan dan mesin yang digunakan
- Letak peralatan pengaman
- Kemungkinan masih adanya kondisi bahaya yang belum diamankan
- Lorong dan jalan yang dilalui
- Penataan material
- Apakah pekerja mematuhi peraturan yang ada
- Pemasangan rambu-rambu keselamatan (*safety sign*)

Pengawasan harus dilakukan secara berkala atau sesering mungkin sehingga apabila kondisi yang berbahaya atau kegiatan yang tidak aman dapat diketahui dengan segera dan dilakukan usaha untuk memperbaiki atau menganitisipasi (Yustono, 1991).

d. Ketersediaan Fasilitas/APD

Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja. Sistem yang didalamnya terdapat manusia (sumber dan manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan penerapan keselamatan di tempat kerja (Suma'mur, 1996).

e. Pelatihan K3

Pelatihan digunakan untuk melatih pengetahuan dan keterampilan tertentu, keterampilan menggunakan peralatan dan mesin-mesin, atau kerampilan manajerial, yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat dan dalam jangka waktu pendek baik untuk tenaga kerja manajerial maupun untuk tenaga kerja bukan manajerial. Biasanya perusahaan mempunyai pelatihan khusus diperuntukan untuk tenaga kerja baru yang tidak melatih suatu ketrampilan, melainkan diberikan pengetahuan tentang

perusahaannya seperti, visi dan misi perusahaan, prosedur kerja, kebijakan, peraturan-peraturan, tentang pekerjaannya, dan lain-lain. Program latihan ini bertujuan agar para tenaga kerja dalam waktu singkat dapat mengenali dan menyesuaikan diri pada perusahaan dengan budaya perusahaannya. Menurut Siluka (1976) yang dikutip oleh Fikie (2004), tujuan dari pelatihan dan pengembangan secara umum, yaitu :

- Meningkatkan produktivitas
- Meningkatkan mutu
- Meningkatkan ketepatan dan perencanaan sumber daya manusia.
- Meningkatkan semangat kerja
- Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik
- Menjaga kesehatan keselamatan kerja
- Menghindari ketertinggalan dengan pengembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing.
- Menunjang pertumbuhan pribadi

Para tenaga kerja dilatih atau dikembangkan agar memperlihatkan perilaku (memberikan prestasi) sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan (Siluka, 1976) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistemnya dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanejerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Bird *and* Germain (1990), ada beberapa keuntungan untuk para manager atau atasan jika memberikan pelatihan yang tepat, diantaranya :

- 1) Departemen yang dipimpin akan lebih efisien
- 2) Kecelakaan akan dapat dieliminasi atau paling tidak turunkan.

Dengan pelatihan yang tepat, para pekerja mengetahui bahaya dari pekerjaannya dan tahu apa yang harus dilakukan terhadap bahaya tersebut

- 3) Moral pekerja dan tim kerjanya akan meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan akan meningkat
- 4) Bekerja lebih mudah

- 5) Kekuatan kerja akan menjadi lebih fleksibel. Pekerja diberi pelatihan di semua tahap pekerjaan, mereka dapat lebih siap dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam kelompok.

Pelatihan juga dapat dipandang sebagai salah satu metode peningkatan mutu pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi-instansi diwajibkan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan, pelatihan penting untuk diselenggarakan oleh suatu instansi atau organisasi.

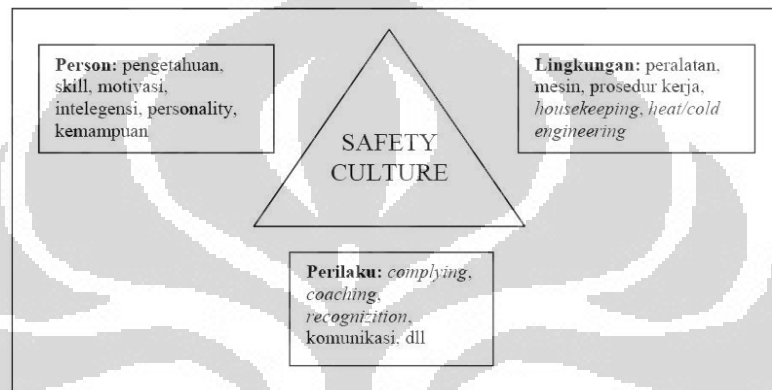
2.4. Tindakan Tidak Aman

Perilaku pekerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu perilaku aman yang berupa tindakan yang tidak beresiko menimbulkan cedera baik pada pekerja lain maupun pekerja itu sendiri, dan yang kedua adalah membentuk perilaku tidak aman yaitu tindakan pekerja yang dapat menimbulkan risiko cedera atau kecelakaan.

Menurut DNV *Modern Safety Management* 1996 mendiskripsikan faktor-faktor yang termasuk dalam perilaku tidak aman, diantaranya adalah:

1. Menjalankan peralatan tanpa wewenang
2. Tidak member peringatan
3. Tidak mengunci peralatan
4. Menjalankan mesin pada kecepatan yang tidak semestinya
5. Membuat alat keselamatan tidak dapat dioperasikan
6. Menggunakan peralatan yang cacat
7. Menggunakan peralatan tidak sebagaimana mestinya
8. Menggunakan peralatan pelindung diri secara tidak benar
9. Pemuatan yang tidak benar
10. Penempatan yang tidak benar
11. Pengangkatan yang tidak benar
12. Posisi salah dalam menjalankan tugas
13. Membetulkan mesin dalam keadaan masih nyala
14. Bercanda

15. Dipengaruhi alkohol (mabuk) dan atau obat-obatan
16. Tidak mengikuti prosedur /kebijakan/praktek yang berlaku
17. Tidak melakukan pengidentifikasian bahaya /risiko
18. Tidak melakukan pengecekan/pemantauan
19. Tidak melakukan tindakan ulang/pembetulan
20. Tidak melakukan komunikasi/koordinasi



Gambar 2.5 Tiga faktor yang berkontribusi pada Total Safety Culture (Geller,2001)

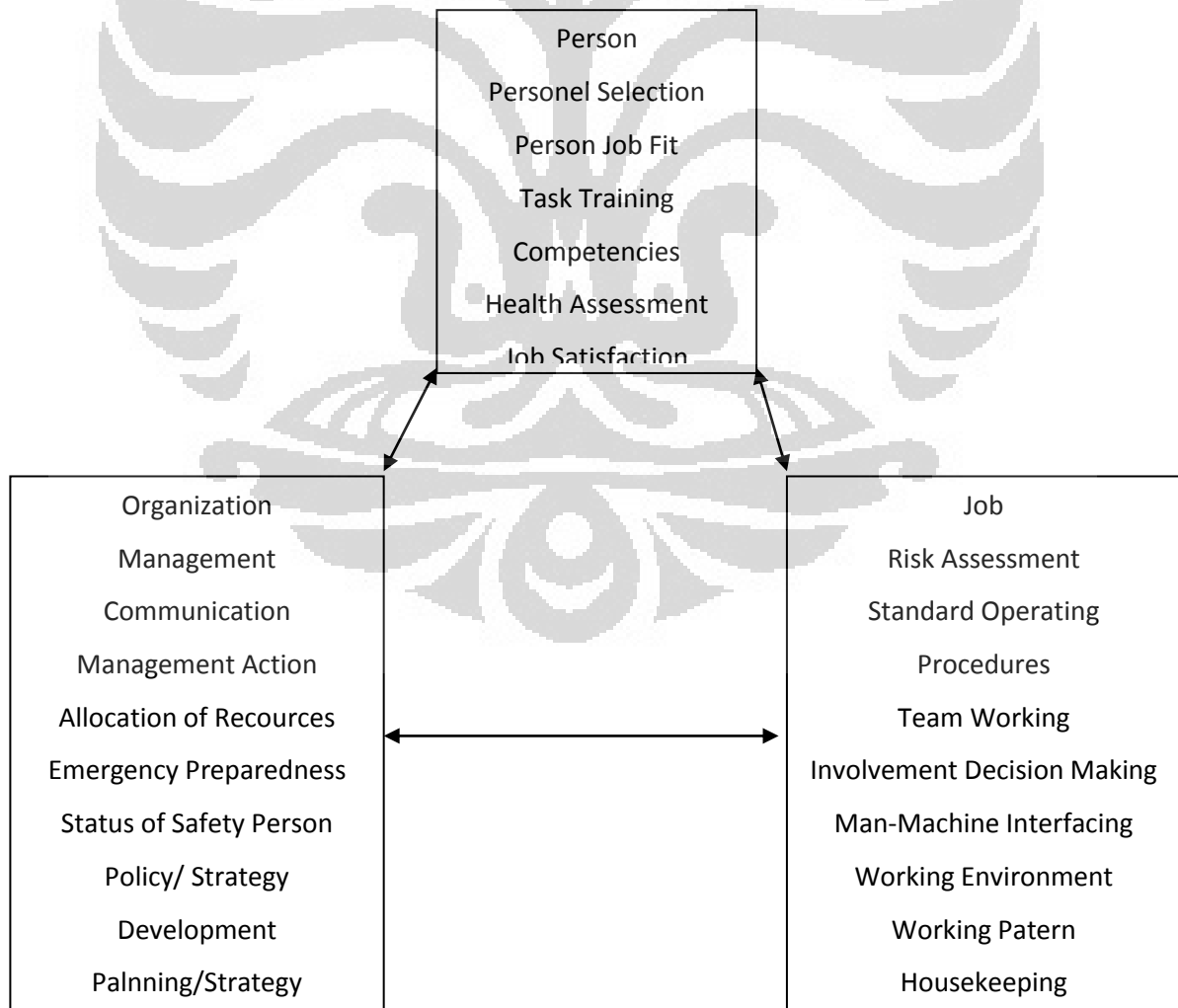
Terjadinya kecelakaan kerja konstruksi kemungkinan terbesar adalah akibat dari beberapa hal sebagai berikut:

- Tidak dilibatkannya tenaga ahli K3 konstruksi dan penggunaan metode pelaksanaan yang kurnag tepat
- Lemahnya pengawasan K3
- Kurang memadainya kualitas dan kuantitas ketersediaanya peralatan pelindung diri
- Kurang disiplinnya para tenaga kerja dalam mematuhi peraturan mengenai K3
- Kondisi tersebut mengakibatkan sering terjadinya kecelakaan kerja yang pada umumnya disebabkan oleh kesalahan manusia atau human error baik aspek kompetensi para pelaksana maupun pemahaman arti penting penyelenggara K3

2.5 Pengertian dan Fungsi Manajemen

2.5.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain (Silalahi, 1998). Manajemen merupakan proses dinamis untuk menggerakkan berbagai unsure alam wadah/organisasi (5M) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manusia yang terdapat dalam wadah tersebut (Rudi Suardi, 2005). Selanjutnya, mulai berkembang model *safety management system* sebagai rancangan mekanisme organisasi yang teintegrasi untuk mengendalikan risiko keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang dicetus oleh Dominic Cooper, 2001, dan element safety management system dimension-nya menyatakan bahwa ada tiga hal yang sangat mempengaruhi budaya K3, yaitu individu, pekerjaan dan organisasi. Gambar 2.1 Cooper Safety Management System Dimension



dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, harus dikelola melalui proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dengan memanfaatkan sumber lain yang ada dalam organisasi tersebut. Apabila fungsi-fungsi dari manajemen *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* tidak berjalan, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

2.5.2 Fungsi Manajemen

Menurut P.Siagian, Sondang, 1998 yang dikutip oleh Drs. Suhardi fungsi-fungsi organik manajemen diklasifikasikan dalam 5 tahap, yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dikenal :

- a. *Administrative planning* (seluruh unit)
- b. *Manajerial planning* (departemen dan operasional)

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang lain yang disebut bawahan.

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

3. Penggerakkan (motivating)

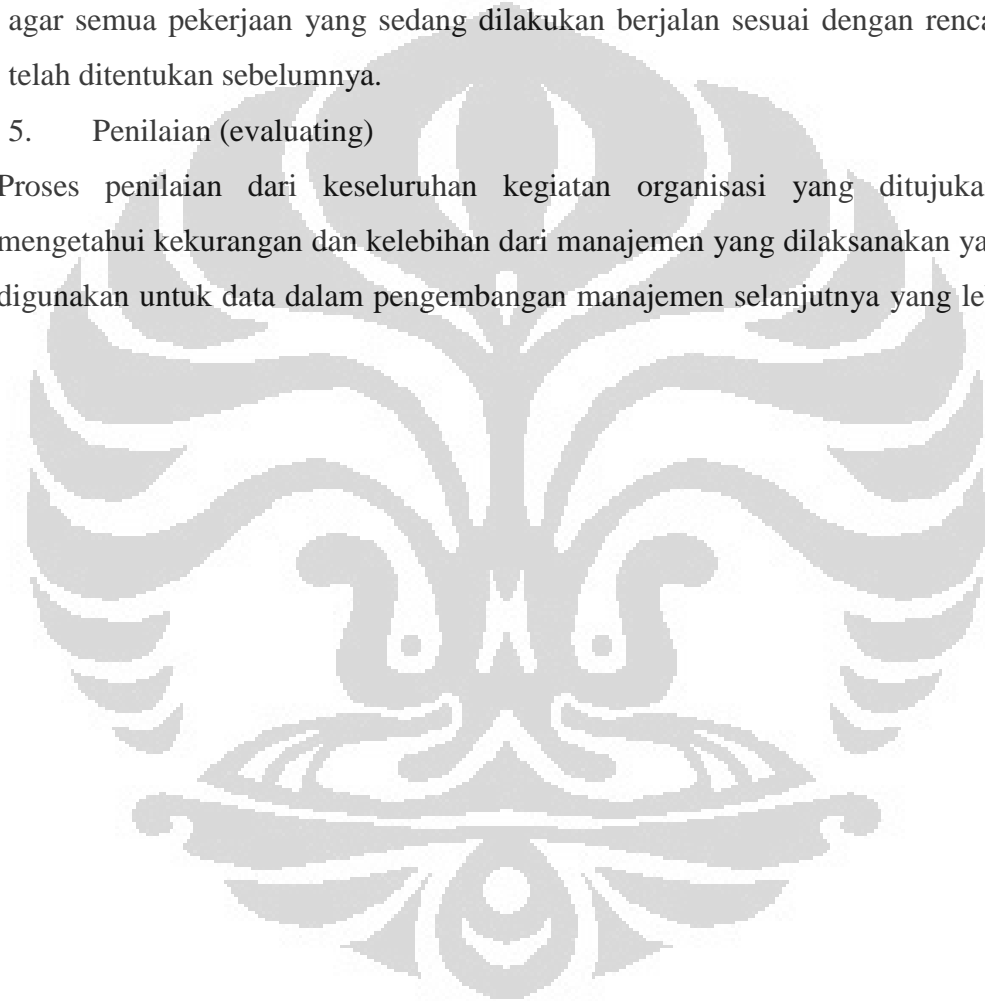
Penggerakan (motivating) adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

4. Pengawas (controlling)

Proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Penilaian (evaluating)

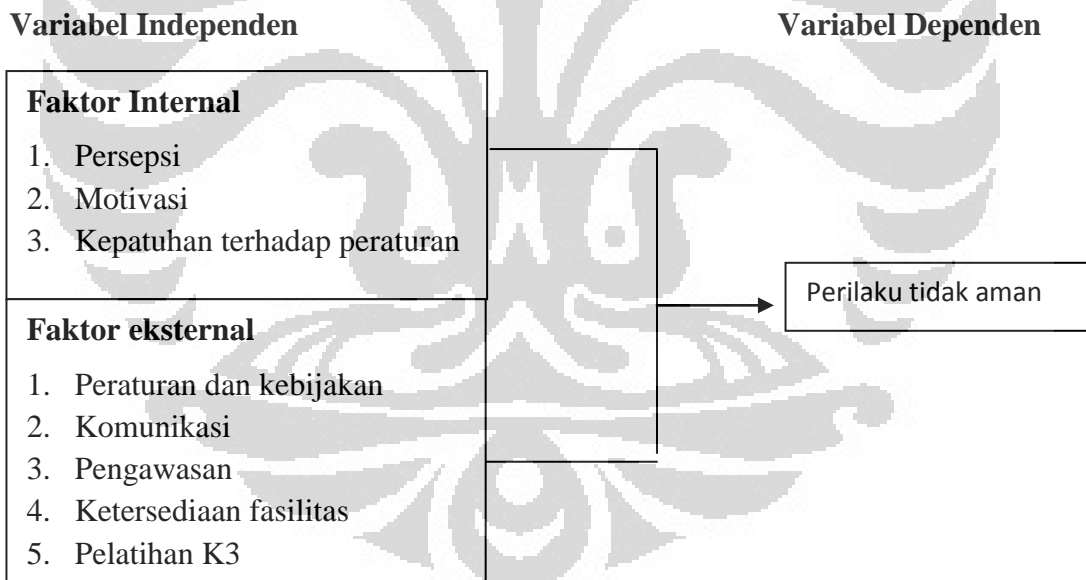
Proses penilaian dari keseluruhan kegiatan organisasi yang ditujukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari manajemen yang dilaksanakan yang dapat digunakan untuk data dalam pengembangan manajemen selanjutnya yang lebih baik.



BAB III
KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP, DAN DEFINISI
OPERASIONAL

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang dibuat berdasarkan teori perilaku Stephen P. Robbins (1998) yang menilai perilaku dari sudut persepsi yaitu perceiver, objek serta situasi, dan model *Total Safety Culture* yang dikemukakan oleh Geller (2001) diperoleh informasi bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor internal (individu) dan eksternal (organisasi). Faktor Individu yang diteliti yaitu faktor persepsi terhadap hambatan berperilaku aman, motivasi dan kepatuhan terhadap peraturan, sedangkan faktor eksternal yang diteliti peraturan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, ketersediaan fasilitas, dan pelatihan K3.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Cara ukur	Skala ukur	Alat ukur	Hasil ukur/ kategori
1	Tindakan tidak aman	<p>Tindakan yang dilakukan responden sehubungan dengan perilaku tidak aman di tempat kerja. Indikator dari perilaku berisiko yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> Membaca dan mengenali SOP Bekerja sesuai prosedur yang berlaku Bekerja sesuai pekerjaan Melakukan perawatan peralatan kerja Penggunaan APD Mengingatnkan bahaya mudah dimengerti rekan kerja Melempar alat kerja saat memberikan ke teman Peralatan sesuai tempat 	<p>Pengisian Kuesioner dan Observasi</p>	<p>a. SOP</p> <p>4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p> <p>b. Sesuai prosedur</p> <p>4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Sesuai pekerjaan</p> <p>4=Sangat setuju 3=Setuju</p>	<p>Lembar kuesioner</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aman jika nilai yang diperoleh \geq median Tidak aman bila nilai yang diperoleh $<$ nilai mean

		<p>i. Konsumsi obat-obatan dan alkohol</p> <p>j. Berkelakar atau bercanda saat bekerja</p> <p>k. Merokok sambil bekerja</p> <p>l. Bekerja dengan terburu-buru</p>	<p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>d. Perawatan</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>e. Penggunaan APD</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>f. Mengingatn bahaya</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p>		
--	--	---	--	--	--

			<p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>g. Melempar ke teman</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>h. Peralatan sesuai tempat</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>i. Konsumsi obat</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p>	
--	--	--	---	--

				<p>3=Tidak setuju 4=Sangat tidak setuju</p> <p>j. Berkelakar 1=Sangat setuju 2=Setuju 3=Tidak setuju 4=Sangat tidak setuju</p> <p>k. Merokok 1=Sangat setuju 2=Setuju 3=Tidak setuju 4=Sangat tidak setuju</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>1. Terburu-buru</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p>		
2	Persepsi	<p>Opini responden mengenai seberapa sulit untuk melakukan tindakan aman saat bekerja. Indikator:</p> <p>a. Alat Pelindung Diri (APD) yang wajib digunakan terkadang sulit didapatkan, sehingga malas menggunakannya</p> <p>b. Merasa tidak nyaman bila menggunakan APD saat</p>	<p>Pengisian kuesioner dan Observasi</p>	<p>a. APD sulit didapat</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>b. Tidak nyaman APD</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p>	Lembar kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Ada hambatan jika nilai yang diperoleh \geqmean • Tidak ada hambatan bila nilai yang diperoleh $<$nilai mean

		<p>bekerja</p> <p>c. Tidak terlalu memahami bagaimana berperilaku yang aman saat bekerja</p> <p>d. Jika saat bekerja berperilaku tidak aman, hal tersebut tidak akan dingatkan oleh pengawas/supervisor</p> <p>e. Merasa kurang mendapatkan informasi mengenai risiko bahaya di tempat kerja</p> <p>f. Teman tidak mendukung bekerja dengan menggunakan APD (karena mereka juga tidak menggunakan)</p>	<p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Tidak paham perilaku aman</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>d. Tidak berperilaku aman, tidak diingatkan pengawas</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p>		
--	--	--	--	--	--

				<p>e. Informasi bahaya kurang</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>f. Teman tidak mendukung pakai APD</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p>		
3.	Motivasi	<p>Alasan atau tujuan mengapa pekerja mau berperilaku aman dalam bekerja.</p> <p>Indikator:</p> <p>a. Alasan menggunakan APD</p>	<p>Pengisian kuesioner dan Observasi</p>	<p>a. Alasan Pakai APD</p> <p>1=menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri,</p>	<p>Lembar kuesioner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kuat bila menjawab benar, nilai=1 • lemah bila menjawab salah, nilai=2

	<p>saat bekerja</p> <p>b. Alasan tidak melempar alat kerja saat memberikan ke teman</p> <p>c. Alasan tidak bekerja dengan terburu-buru</p> <p>d. Alasan tidak berkelakar atau bercanda saat bekerja</p> <p>e. Alasan tidak merokok sambil bekerja</p> <p>f. Alasan mengikuti standar prosedur kerja</p>	<p>orang lain dan lingkungan</p> <p>2=selain diatas</p> <p>b. Alasan tidak melempar</p> <p>1=menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan</p> <p>2=selain diatas</p> <p>c. Alasan bekerja tidak terburu-buru</p> <p>1=menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan</p>	
--	---	---	--

			<p>lingkungan 2=selain diatas</p> <p>d. Alasan tidak berkelakar 1=menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan 2=selain diatas</p> <p>e. Alasan tidak merokok 1=menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan</p>		
--	--	--	--	--	--

				<p>2=selain diatas</p> <p>f. Alasan mengikuti standar prosedur kerja</p> <p>1=menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan</p> <p>2=selain diatas</p>		
4	Kepatuhan	Tingkat kepatuhan pekerja untuk mengikuti seluruh peraturan mengenai pemakaian APD, dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator: a. Selalu memakai Alat	Pengisian kuesioner dan Observasi	<p>a. Memakai APD</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p>	Lembar kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Baik jika nilai yang diperoleh \geqmean • Tidak baik bila nilai yang diperoleh $<$nilai mean

		<p>Pelindung Diri (APD) dimanapun ditempatkan bekerja pada proyek</p> <p>b. Mematuhi/ mengikuti prosedur kerja/peraturan kerja setiap melakukan pekerjaan</p> <p>c. Mematuhi peraturan kerja merupakan salah satu tindakan untuk memperkecil risiko dari bahaya K3 di konstruksi</p> <p>d. Kewajiban untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) tidak harus dipatuhi</p> <p>e. Peraturan di tempat kerja merupakan kebijakan yang harus dijalankan</p>	<p>b. Mengikuti prosedur</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Patuh aturan memperkecil risiko</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>d. Kewajiban pakai APD tidak harus dipatuhi</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p>		
--	--	---	--	--	--

				<p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>e. Peraturan tempat kerja dijalankan</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p>		
5	Peraturan dan kebijakan perusahaan	Peraturan yang terkait perilaku aman dalam bekerja	Pengisian kuesioner	<p>Sangat setuju</p> <p>Setuju</p> <p>Tidak setuju</p> <p>Sangat tidak setuju</p>	Lembar kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Ada jika nilai yang diperoleh \geq median • Tidak ada bila nilai yang diperoleh $<$ nilai median
6	Komunikasi	Intensitas komunikasi tentang bahaya atau risiko di tempat kerja yang diberikan pengawas/ atasan kepada	Pengisian kuesioner dan	a. Komunikasi bahaya berupa tanda-tanda	Lembar kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Baik jika nilai yang diperoleh \geq mean

	<p>pekerja dan sebaliknya. Indikator :</p> <p>a. Komunikasi bahaya bisa dalam bentuk tanda-tanda bahaya (tulisan atau gambar)</p> <p>b. Komunikasi tentang bahaya sangat perlu untuk mencegah terjadinya bahaya</p> <p>c. Pengawas jarang melakukan komunikasi mengenai potensi bahaya yang ada di tempat kerja kepada</p> <p>d. Program <i>safety talk</i> yang diberikan oleh pihak K3LM memberikan pengetahuan mengenai bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja</p>	<p>Observasi</p>	<p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>b. Komunikasi bahaya perlu untuk pencegahan</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Pengawas jarang komunikasi bahaya</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak baik bila nilai yang diperoleh < nilai mean
--	---	------------------	---	--

				<p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>d. <i>Safety talk</i> menambah pengetahuan</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p>		
7	Pengawasan	<p>Kegiatan pemantauan dan pengarahan pada pekerja untuk selalu berperilaku aman saat bekerja.</p> <p>Indikator:</p> <p>a. Pihak pengawas selalu memeriksa kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) sebelum memulai pekerjaan</p> <p>b. Sebelum bekerja, selalu</p>	<p>Pengisian kuesioner dan Observasi</p>	<p>a. Pengawas memeriksa APD</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>b. Selalu diingatkan untuk bekerja</p>	Lembar kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Baik jika nilai yang diperoleh \geqmean • Tidak baik bila nilai yang diperoleh $<$ nilai mean

		<p>diingatkan untuk bekerja sesuai Standar Prosedur Kerja</p> <p>c. Pihak pengawas jarang melakukan pengawasan pada area kerja</p> <p>d. Pengawasan dari pengawas (supervisor) pada saat bekerja sudah sangat baik</p>	<p>selamat</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Pengawas jarang mengawasi</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>d. Pengawasan sudah baik</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p>		
--	--	--	--	--	--

8	Fasilitas/ketersediaan sarana dan prasarana	<p>Adanya alat pelindung diri (APD), alat pengaman dan selamat dan SOP yang menunjang perilaku aman dan selamat pekerja. Indikator:</p> <p>a. Pihak perusahaan telah menyediakan APD yang harus digunakan saat bekerja</p> <p>b. Pihak perusahaan/pengawas/supervisor selalu melakukan pengecekan melalui kelayakan /kondisi APD</p> <p>c. Pihak perusahaan telah membuat Standar Prosedur Kerja yang harus diikuti saat bekerja</p> <p>d. Standar Prosedur Kerja untuk bekerja dengan aman terdapat</p>	<p>Pengisian kuesioner dan Observasi</p>	<p>a. APD tersedia 4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p> <p>b. Pengecekan APD 4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Prosedur kerja harus diikuti 4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p>	<p>Lembar kuesioner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ada jika nilai yang diperoleh \geqmean • Tidak ada bila nilai yang diperoleh $<$ nilai mean

		<p>pada perusahaan ini dan dinyatakan secara tertulis/tidak tertulis</p> <p>e. Selalu dengan mudah mendapatkan Alat Pelindung Diri jika meminta</p> <p>f. Fasilitas pengalaman lainnya (<i>scaffolding</i>, <i>safety net</i>, <i>railing/pagar</i>) telah disediakan oleh pihak perusahaan</p>		<p>d. Standar prosedur kerja tertulis dan tidak</p> <p>4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p> <p>e. <i>Scaffolding</i>, <i>safety net</i>, <i>railing/pagar</i> telah tersedia</p> <p>4=Sangat setuju 3=Setuju 2=Tidak setuju 1=Sangat tidak setuju</p>		
9	Pelatihan K3	Pelatihan K3 yang dilakukan oleh responden, Indikator, antara lain:	Pengisian kuesioner	a. Ikut pelatihan K3 perusahaan	Lembar kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan baik jika nilai yang diperoleh \geqmean

	<p>a. Mengikuti pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan</p> <p>b. Pelatihan K3 di perusahaan tidak membantu dalam menerapkan perilaku selamat</p> <p>c. Pelatihan K3 yang diadakan perusahaan dapat memperkecil bahaya kecelakaan di tempat kerja</p> <p>d. Pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan</p>	<p>dan Observasi</p>	<p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p> <p>b. Pelatihan K3 tidak membantu untuk selamat</p> <p>1=Sangat setuju</p> <p>2=Setuju</p> <p>3=Tidak setuju</p> <p>4=Sangat tidak setuju</p> <p>c. Pelatihan dapat memperkecil risiko</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak baik bila nilai yang diperoleh < nilai mean
--	---	----------------------	--	--

				<p>d. Pelatihan membantu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4=Sangat setuju</p> <p>3=Setuju</p> <p>2=Tidak setuju</p> <p>1=Sangat tidak setuju</p>		
--	--	--	--	--	--	--

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang merangkum data dalam bentuk angka, dan kemudian menggunakan angka tersebut untuk menganalisa permasalahan yang menjadi fokus perhatian. Penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif yang dimaksudkan untuk member gambaran mengenai suatu fenomena dengan cara menggambarkan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Tipe penelitian ini tidak sampai mempersoalkan jalinan hubungna antar variabel dan tidak dimaksudkan untuk menarik generalisasi yang menjelaskan variabel-variabel yang menyebabkan suatu gejala /kenyataan/tingkah laku. Berdasarkan waktu penelitian, maka penelitian ini *cross sectional* yang bertujuan untuk menganalisa suatu permasalahan dalam suatu periode waktu tertentu saja.

4.2 Lokasi dan Waktu Survey

Survey ini dilakukan pada bulan 31 Desember 2011- Januari 2012 di PT.Waskita Karya sebagai kontraktor pembangunan pada proyek pembangunan *World Class University* UI Depok tahun 2011

4.3 Populasi Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel secara acak (random). Perhitungan jumlah sampel berdasarkan populasi dilapangan sebanyak 358 responden dan proporsi yang digunakan 50%, maka apabila proporsi sebelumnya tidak diketahui maka nilai $p=0,5$. Dalam hal ini koefisien derajat kepercayaan 95% dengan *sampling error* sebesar 10%. Mengingat besarnya populasi diketahui dan terbatas (*finite*), maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus (Lemeshow et al., 1990).

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot 1 - \frac{\alpha}{2} \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + z^2 \cdot 1 - \frac{\alpha}{2} \cdot p \cdot q}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel yang dibutuhkan
 N : populasi sebesar 358 responden
 $Z^2_{1-\alpha/2}$: tingkat kepercayaan sebesar 95% maka nilai $Z = 1,6$ untuk
 $\alpha = 0,05$
 p : proporsi tindakan tidak aman $p = 50\%$ (0,5)
 q : (1-p)
 d : *sampling error* sebesar 10%

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus diatas, didapatkan jumlah sampel pekerja konstruksi yang diteliti sebanyak 76 orang. Untuk mencegah kekurangan dan kesalahan dalam pengisian sampel, maka penulis menambahkan cadangan sampel sebanyak 30% sehingga jumlah sampel keseluruhan menjadi 100 orang. Setelah turun lapangan akhirnya kuesioner yang bisa diteliti hanya 93 orang karena ada beberapa kuesioner yang tidak dijawab dengan lengkap oleh responden.

4.4 Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder serta studi pustaka. Data primer yang diperoleh dengan menggunakan observasi serta kuesioner yang diisi responden sebagai sampel penelitian ini pada pekerja. Data sekunder diperoleh dengan penelusuran kepustakaan antara lain melihat catatan suatu instansi, perusahaan dan peneliti lain. Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan referensi dan pengolahan data.

4.5 Pengolahan Data

Setelah data terkumpul diolah secara manual kemudian dilakukan beberapa tahap pengolahan yaitu *editing*, *coding*, *cleaning*, dan *entry* data menggunakan software pengolah data SPSS versi 13.0. data tersebut dikelompokkan berdasarkan variabel yang telah diukur, untuk mempermudah dalam analisis data dengan memberikan skor untuk masing-masing pertanyaan.

1. Untuk pertanyaan positif, pemberian nilainya adalah sebagai berikut:
 - Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju(STS)
 - Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
 - Nilai 3 untuk jawaban Setuju (S)
 - Nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Sedangkan untuk pertanyaan negatif, pemberian nilainya adalah sebagai berikut:
 - Nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
 - Nilai 2 untuk jawaban Setuju (S)
 - Nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

4.6 Analisis Data

Setelah data dimasukkan kemudian data diolah dan dianalisis dengan menggunakan program statistic SPSS versi 13.0 dan Microsoft Excel. Analisis data yang dilakukan penulis dengan cara analisis univariat. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui survey distribusi frekwensi variabel terikat dan variabel bebas.

BAB V

SURVEY PERUSAHAAN

5.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Waskita Karya merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dalam bidang jasa pelaksana konstruksi. PT.Waskita Karya memiliki beberapa unit bisnis jasa pelaksana konstruksi, yaitu divisi gedung, divisi sipil, divisi luar negeri, wilayah barat, wilayah timur dan wilayah tengah. Kantor pusat PT.Waskita Karya terletak di Jl. MT. Haryono Kav. No. 10 Cawang, Jakarta 13340.

5.2 Sejarah Perusahaan

PT.Waskita Karya merupakan salah satu Perusahaan Negara (PN) pada tanggal 1 Januari 1961. Pada awalnya PT Waskita Karya merupakan perusahaan asing bernama "*Volker Aennemings Maatschappji N.V.*", yang dinasionalisasikan berdasarkan Peraturan Pemerintah no 62/1961. Pada awal masa berdirinya, PT *Waskita Karya* bergerak lebih ke arah pembangunan konstruksi di bidang bangunan air seperti pengerukan, pelabuhan, dan irigasi.

Pada tahun 1973, status PT Waskita Karya berubah menjadi "Persero" dan mulai mengembangkan bisnisnya sebagai kontraktor umum yang melaksanakan berbagai jenis pekerjaan konstruksi, seperti pembangunan jalan, jembatan, pelabuhan, bandara gedung, pabrik, dan lain-lain. Sekitar tahun 1980-an, PT Waskita Karya mulai melaksanakan proyek-proyek berteknologi tinggi. Peralihan teknologi dikembangkan melalui kerja sama operasi maupun kerja sama usaha dengan kontraktor asing.

Dalam rangka meningkatkan dan memperbaiki kinerja perusahaan secara berkelanjutan, PT.Waskita Karya selalu berusaha memperbaharui kompetensi internalnya dengan menerapkan sistem manajemen berstandar internasional agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis eksternal. Pada tahun 1998, PT

Waskita Karya menerapkan TQM dengan melakukan GKM dan tahun 2000 menggunakan sistem manajemen *Balance Score Card*.

PT.Waskita Karya tahun 2005 menggunakan *Malcolm Baldrige Criteria* untuk mengukur kinerja perusahaan dan sekaligus memakainya sebagai pedoman dalam mengintegrasikan seluruh sistem manajemen Waskita. Sistem manajemen ISO 9002:1994 mulai dilaksanakan tahun 1995 dengan penyempurnaan sesuai ISO seri 9001: 2000 (*Quality Management System*) tahun 2003 dan dilengkapi dengan OHSAS 18001:1999 (*Occupational Health & Safety Assessment Series*) tahun 2005, ISO 14001:2004 (*Environmental Management System*) tahun 2006 yang dapat dijadikan bukti bahwa perusahaan dapat memahami dan memenuhi persyaratan mutu di dalam operasional keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan yang sesuai dengan persyaratan internasional.

5.3 Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan

5.3.1 Visi PT.Waskita Karya

Visi perusahaan adalah “Menjadi Badan Usaha Terkemuka Dalam Industri Konstruksi”

1. Menduduki posisi 3 besar dalam pencapaian *market share* nasional
2. Mengembangkan bisnis baru yang terkait dengan bidang industry konstruksi
3. Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan, sudah memasuki pasar Internasional

5.3.2 Misi PT. Waskita Karya

Misi perusahaan adalah: “Meningkatkan nilai perusahaan melalui produk dan jasa konstruksi yang bermutu dan berdaya saing tinggi”

1. Peningkatan kerja perusahaan secara berkesinambungan
2. Menghasilkan produk dan jasa sesuai standar mutu, waktu dan biaya dengan memperdulikan keselamatan kerja dan lingkungan
3. Pengembangan sumber daya dan kesejahteraan karyawan

5.3.3 Nilai Budaya Perusahaan

Nilai budaya PT.Waskita Karya yaitu “Insan Waskita bersikap dan berperilaku kreatif, dinamis, tangguh dan bertanggung-jawab dalam menjalankan tugas profesinya. Menjunjung tinggi prinsip-prinsip GCG: transparansi, akuntabilitas, pertanggung-jawaban, kemandirian, dan keadilan.’

1. Kreatif

- Berpikir kreatif, inovatif untuk membangun keunggulan bersaing
- Meningkatkan kompetensi dalam rangka membangun profesionalisme
- Melakukan terobosan untuk menciptakan peluang bisnis

2. Dinamis

- Mampu beradaptasi dengan lingkungan
- Siap menjadi pelopor perubahan dengan melakukan langkah-langkah perbaikan
- Memiliki wawasan jauh ke depan dan antisipatif terhadap tuntutan pasar

3. Tangguh

- Memiliki keselarasan intelektual, emosional dan spiritual
- Siap melaksanakan tugas dengan memberikan seluruh kemampuan untuk kepentingan perusahaan
- Memiliki semangat pantang menyerah untuk memenangkan persaingan

4. Bertanggung Jawab

- Melaksanakan tugas secara efisien dengan integritas yang tinggi untuk mencapai sasaran
- Memperhitungkan peluang dan risiko secara proporsional
- Menjunjung tinggi prinsip GCG, yaitu transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggung jawaban dan kewajaran.

5.4 Produk yang dihasilkan

PT. Waskita Karya memiliki empat yang dibagi berdasarkan klasifikasi proyek-proyek bangunan tinggi. Empat divisi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Divisi Gedung, menjalankan proyek-proyek bangunan tinggi yang bernilai lebih dari 50 milyar

- b) Divisi Sipil, menjalankan proyek-proyek bangunan yang horizontal , seperti jalan raya atau jembatan
- c) Divisi Wilayah, menangani proyek-proyek pembangunan gedung dan sipil, terbagi menjadi tiga wilayah, yaitu Wilayah Barat, Tengah, dan Timur. Wilayah Barat meliputi daerah Sumatra dengan kantor pusat di Pekanbaru. Wilayah Tengah meliputi daerah Jawa Tengah dan Kalimantan. Sedangkan wilayah Timur meliputi Jawa Timur, Bali, NTB, Sulawesi, Maluku, dan Irian.
- d) Divisi Luar Negeri, menangani proyek-proyek pembangunan di luar negeri , salah satunya adalah di wilayah Dubai.

PT Waskita Karya sudah menangani berbagai bentuk pembangunan . Produk-produk yang dihasilkan oleh PT Waskita Karya adalah sebagai berikut :

- a) Proyek – proyek gedung dan prasarana industry

Surabaya Airport Juanda , Super Blok M Plaza Senayan, Graha Niaga, Puri Exim (sekarang Bank Mandiri), Shangri-Ia Hotel, BNI City, Cassagrande Apartment, West Wood Condominium, Taman Kemayoran Condominium, Gedung Bank Indonesia , Galaxy Mall Surabaya, Sheraton Tunjungan Surabaya, Kantor Pos Bandung, Bogasari, dan lain-lain.

- b) Proyek prasarana transportasi

Bandara Soekarno-Hatta Cengkareng, Fly Over Pasupati Bandung dan Jalan Tol Phase II Cipularang, Dermaga Paiton, Jembatan Loes Dili, Bandara El Tari Kupang, Dermaga Dumai, peningkatan Jalan Banda Aceh- Meulaboh Paket I, Dermaga Pare-Pare, Dermaga Maumere di NTT, Dermaga Dili, Jembatan Nunura Timor-Timur, Jembatan Balerang Balam, Dermaga 101 Tanjung Priok, Dermaga Bengkalis V Riau , Jembatan Sei Akar Bagan Jaya Riau, dan lain-lain.

c) Proyek sumber daya air dan ketenagaan

PLTU Suaralaya, PLTU Tarahan, Proyek Batan Serpong Terowongan Gunung Galunggung Tasikmalaya, Bendungan Pondok Ngawi , Sabo Dam Kelud, Pengerukan Segera Anakan , Bendung Batang Angkola II Sumatra Utara , Irigasi Kebon Agung , Irigasi Madi Kalimantan Barat, Irigasi Nentemanu NTT, Irigasi Lofion Maluku, dan lain-lain.

5.5 Proyek Pembangunan World Class University di UI Depok

Proyek Pembangunan *World Class University* merupakan salah satu proyek yang dimiliki oleh PT Waskita Karya. Proyek pembangunan ini terletak pada area kampus Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat. Gedung ini akan dibangun menjadi enam gedung antara lain: gedung A terdiri 4 lantai dan 1 lantai atap, gedung B terdiri dari 8 lantai, gedung C terdiri dari 5 lantai, gedung D terdiri dari 4 lantai, gedung E terdiri dari 8 lantai dan gedung H terdiri dari 2 lantai.

Nama Proyek	<i>World Class University</i>
Jenis/type proyek	B
Lingkup Pekerjaan	Struktur, Arsitek, Mekanikal/Elektrikal
Lokasi	UI Depok
Nilai Kontrak	292.000.000.000
Sumber Dana	JICA
No. Pelulusan pelaksanaan	D1 2C 11 141
Kontrak / SPP, tanggal	1291/H2.PPK/LOG.01.01.01/2011, 12 Sep 2011
Cara mendapatkan kontrak	Tender terbuka
Pengguna jasa	Universitas Indonesia
Konsultan Perencana	UNICO, NIHON SEKKEI, Cakra Manggilangan Jaya
Konsulten Manajemen Kontruksi	Tim Pengelola Pembangunan
Kontraktor	PT. Waskita Karya
Jangka waktu Pelaksanaan	9 bulan
Masa Pemeliharaan	365 hari

Tabel 5.1 karekteristik proyek *World Class University*

Ruang Lingkup pekerjaan proyek pembangunan *World Class University*, antara lain:

A. Pekerjaan Persiapan, diantaranya:

1. Mobilisasi dan demolisasi
2. Direksi keet dan gudang kerja
3. Pengukuran dan pemasangan *bowplank*
4. Pengadaan air dan listrik kerja
5. Pagar pengaman proyek
6. Pemeriksaan dan pengujian bahan
7. Pemadam kebakaran, P3K, peralatan keselamatan kerja
8. Dokumentasi /foto kemajuan proyek

B. Pekerjaan Finishing, diantaranya:

1. Pemasangan kaca panashap 8 mm tempered & motif berikut rangka & assesories yang diperlukan
2. Pemasangan aluminium komposit panel berikut rangka & assesories
3. Pemasangan batu Andesit

C. Pekerjaan eksternal (*landscape* dan *hardscape*) :

1. Pengaduan dan Pemasangan *waterproofing membrane*
2. Pengadaan & Pemasangan Lantai Teraso Cor
3. Pengadaan & Pemasangan tanah beserta rumput

D. Pekerjaan Elektrikal dan Mekanial, diantaranya :

- a. Pekerjaan pemadam kebakaran
- b. Pekerjaan *plumbing*
- c. Pekerjaan ventilasi AC
- d. Pekerjaan elektrical
- e. Pekerjaan elektronik
- f. Pekerjaan elevator
- g. Testing dan Commissioning

5.5.1 Struktur Organisasi Proyek

Dalam menjalankan aktifitas perusahaan, PT Waskita Karya telah menetapkan struktur organisasi yang bertujuan untuk menjamin seluruh aktifitas operasional perusahaan berjalan dengan efektif pada proyek *World Class University* di UI Depok tahun 2011. Adapun struktur organisasi perusahaan di proyek ini terlampir. Struktur organisasi K3LH juga terlampir.

5.6 Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Mutu (K3LM) di proyek *World Class University* di UI Depok tahun 2011

PT Waskita Karya mewajibkan setiap proyek yang dijalani memiliki dokumen dan data pengaturan khusus dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Mutu (K3LM). Adapun dokumen dan data pengetahuan K3LM pada Proyek *World Class University*, diantaranya membahas:

1. Perencanaan K3LM

Perencanaan K3LM ini dibuat dengan mengacu pada prosedur K3LM dan disesuaikan dengan kondisi pekerjaan dan lingkungan yang ada di sekitar Proyek *World Class University* yang meliputi:

- a. Penilaian risiko K3LM , meliputi persyaratan keberterimaan produk, HIRADC dan identifikasi aspek lingkungan
- b. Identifikasi undang-undang dan persyaratan lain yang berlaku sesuai dengan aktifitas proyek
- c. Sasaran , target, dan program kerja K3LM

2. Implementasi dan Operasi K3LM

Ada beberapa hal yang dilakukan diantaranya adalah pendokumentasian, serta pengendalian dokumen yang berkaitan dengan K3. Setelah itu, dilakukan pengkomunikasian hal-hal yang berkaitan dengan K3 owner, divisi gedung (kantor pusat), personil inti proyek, sub kontraktor, pemasok, dan mandor borong, serta pihak luar bila dalam proyek tersebut melibatkannya. Selain itu dalam implementasikan dan proses K3LM ini dilakukan juga pelatihan K3LM,

penyediaan sarana dan prasarana untuk melaksanakan K3LM, kontrol operasi untuk pencapaian K3LM, menentukan sub kontraktor yang dominan dipakai di proyek, membuat daftar material yang memerlukan penanganan khususnya, daftar pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu, menyusun jadwal-jadwal penting, serta membuat rencana kesiagaan dan tanggap darurat.

3. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantuan K3LM dilakukan oleh petugas inspeksi yang berkompeten dengan menggunakan *checklist* sebagai sarana inspeksinya. Jadwal inspeksi menjadi satu hal yang harus dipersiapkan sebagai sarana pemantauan di lapangan, begitu pula jadwal pelaksanaan pekerjaan, program kerja bulanan, dan program kerja mingguan. Evaluasi kinerja K3LM, audit internal, dan audit eksternal merupakan tiga hal yang dilaksanakan sebagai evaluasi pelaksanaan K3LM di proyek.

4. Rencana Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut dibuat berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan K3LM. Persiapan yang dilakukan untuk menindaklanjutinya antara lain rencana perbaikan dan pencegahan, jika terjadi ketidak sesuain produk, cacat pekerjaan, keluhan pelanggan, kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja serta pencemaran lingkungan, rencana penanggulangan insiden dan sakit dan menyiapkan rencana investigasi insiden dan sakit.

5. Pengesahan dan Pendistribusian Rencana K3LM

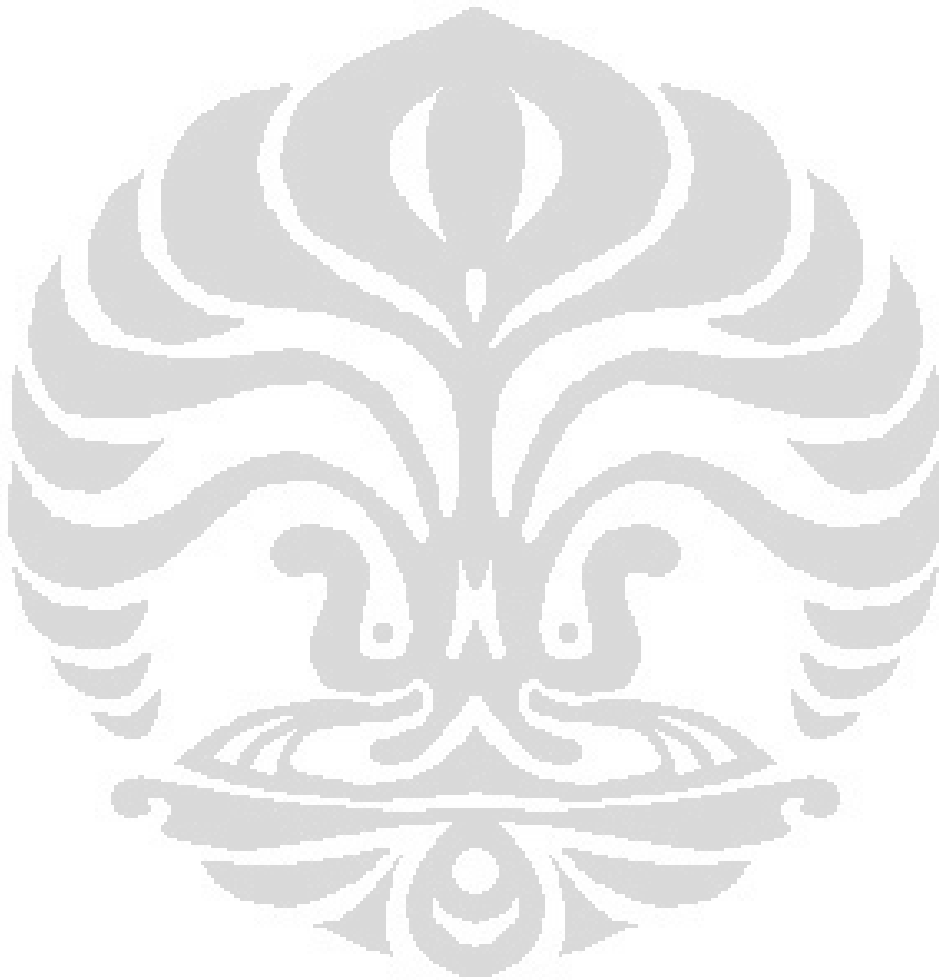
Adapun yang harus dilakukan dalam mengesahkan dan rencana K3LM, diantaranya:

- a. Menyusun seluruh dokumen yang telah dibuat menjadi draf buku rencana K3LM dan memeriksa isinya dengan membandingkan terhadap catatan-catatan yang telah dibuat.
- b. Membahas draf Rencana K3LM dalam Rapat Unit K3 &LM
- c. Meyiapkan draf Rencana K3LM untuk dipresentasikan dalam Rapat *Moving-In*.
- d. Draft rencana K3LM yang dibuat oleh Kapro dan sudah dipresentasikan dalam rapat *Moving-In* diajukan kepada Kabag Pengendalian Divisi terkait

untuk mendapat persetujuan, selanjutnya dokumen rencana K3LM tersebut disahkan oleh Kadiv/Kawil sebagai bagian dari Buku Rencana Pelaksanaan Proyek.

- e. Mendistribusikan Buku Rencana Pelaksanaan Proyek sesuai Prosedur Dokumentasi, Pengendalian Dokumen dan Rekaman

Menetapkan daftar prosedur dan catatan rekaman serta formulir yang akan digunakan didalam proses produksi.



BAB VI

HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1 Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan cara membagikan 20 kuesioner ke responden dan terdapat 51 pertanyaan, diantaranya berupa pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan terbuka untuk umur dan lama kerja, pertanyaan tertutup untuk semua variabel yang diteliti. Pilihan jawaban berupa sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pertanyaan faktor tindakan tidak aman, persepsi terhadap hambatan berperilaku aman, peraturan dan kebijakan, komunikasi bahaya, kepatuhan terhadap peraturan, fasilitas, pengawasan, dan pelatihan K3 serta pilihan ganda untuk motivasi kerja

Setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas, ditemukan *reliability* yang dilihat dari cronbach alpha sebesar 0,724 dan lebih dari nilai standar, yaitu 0,6 sehingga pertanyaan tersebut reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung, r tabel dengan nilai $n=20$, maka $r \text{ tabel} = 0,44$. Nilai r hitung dilihat dari hasil perhitungan kolom “corrected item total correlation”. Dari beberapa pertanyaan yang tidak valid akan dilihat histogramnya apakah ada variasi jawaban, jika jawaban dari pertanyaan tersebut bervariasi, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Untuk lebih jelasnya, uji validitas dan realibilitas ini dapat dilihat pada lampiran.

6.2 Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk melihat pola distribusi, frekuensi pada variabel dependen dan independen. Variabel independen yang akan dibahas meliputi faktor internal usia, lama kerja, persepsi, motivasi, serta kepatuhan terhadap peraturan dan faktor eksternal meliputi peraturan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, ketersediaan fasilitas, dan pelatihan K3. Variabel dependen dari penelitian ini adalah tindakan tidak aman (*unsafe act*).

6.3 Keterbatasan Penelitian

Memang diakui bahwa penelitian ini merupakan penelitian univariat yang hanya bertujuan menggambarkan perilaku pekerja berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman dalam bekerja. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel, sehingga tidak diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap pembentukan perilaku tidak aman di dalam penelitian ini. Meskipun demikian, secara teori memang sudah terbukti bahwa faktor –faktor internal dan eksternal tersebut mempengaruhi terbentuknya perilaku tidak aman.

Keterbatasan lainnya adalah pengolahan data dalam penelitian ini terutama dilakukan berdasarkan data yang diperoleh melalui kuisisioner. Kuisisioner ini ditujukan kepada pekerja konstruksi di lapangan. Sehingga ada kemungkinan bahwa responden tidak mengerti pertanyaan yang diberikan, yang mungkin dipengaruhi oleh tingkat pendidikan responden itu sendiri walaupun dalam menjawab penulis mendampingi responden. Selain itu, ada juga kemungkinan bahwa responden mengerti maksud dari pertanyaan yang diajukan dan memiliki informasi yang dibutuhkan, tetapi tidak bersedia memberikannya. Hal ini mungkin berkaitan dengan pertanyaan yang mengangkat perilaku yang tidak sesuai dengan yang semestisnya yang dilakukan oleh responden. Sehingga dengan berbagai alasan, responden tidak memberikan keseluruhan informasi atau menutupi sebagian informasi tersebut. Ada kemungkinan bahwa saat ditanya, responden cenderung mengatakan bahwa dia berperilaku aman. Tetapi peneliti sudah berupaya menutupi kekurangan ini dengan mengajukan pertanyaan ulangan untuk menguji kebenaran jawaban responden tersebut. Selain itu, peneliti juga telah melakukan upaya lain untuk memperoleh data yakni dengan melakukan beberapa kali observasi ke lokasi penelitian.

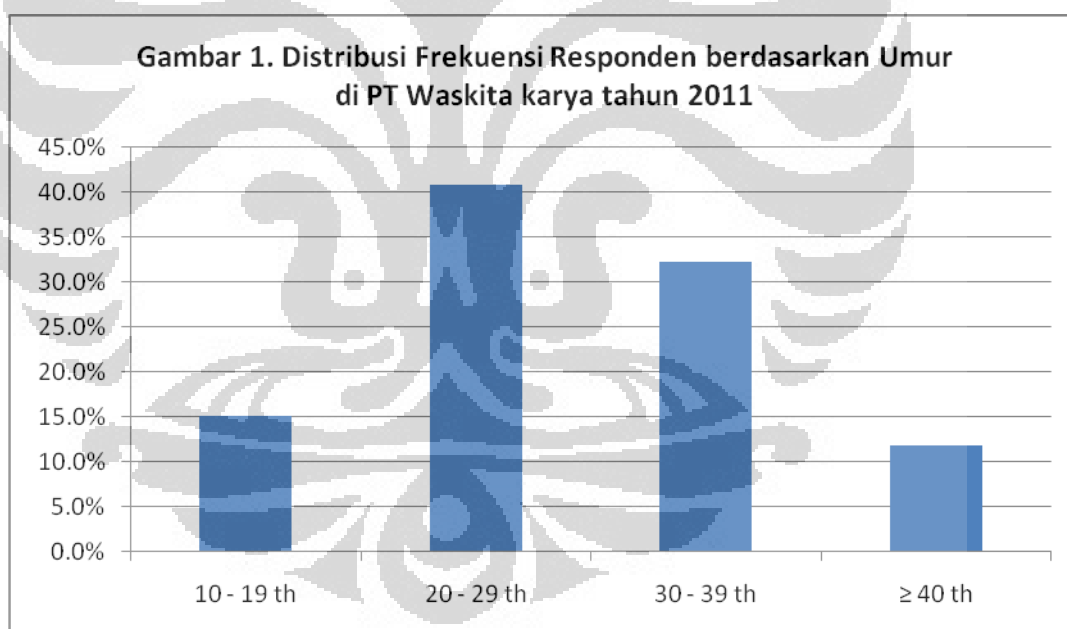
6.4 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah pekerja konstruksi. Karakteristik responden meliputi umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Di bawah ini akan

ditampilkan dari data hasil penelitian dari ketiga karakteristik tersebut dalam bentuk tabel.

1. Umur

Responden penelitian terdiri dari 93 orang, dari hasil pertanyaan terbuka diperoleh responden dengan usia termuda 14 tahun dan tertua 58 tahun. Dari hasil tersebut usia responden dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu 10 – 19 tahun, 20 – 29 tahun, 30 – 39 tahun dan ≥ 40 tahun. Responden terbanyak terdapat pada kelompok usia 20 – 29 tahun berjumlah 38 responden (40,9%), sedangkan responden paling sedikit terdapat pada kelompok usia ≥ 40 tahun berjumlah 11 responden (11,8%). Jumlah responden yang berada pada kelompok usia 30 – 39 tahun adalah 30 responden (32,3%) dan pada kelompok usia 10 – 19 tahun adalah 14 responden (15,1%). Perinciannya dapat dilihat pada tabel 6.1 berikut.

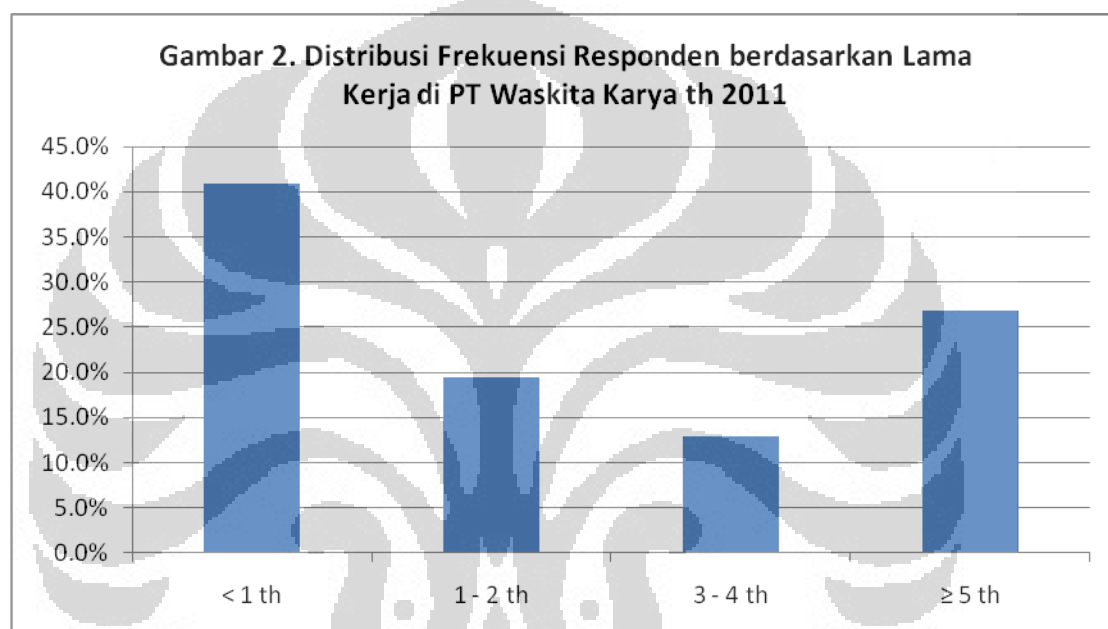


2. Lama Kerja

Responden penelitian terdiri dari 93 orang, dari hasil pertanyaan terbuka diperoleh responden dengan lama kerja terendah adalah 1 hari dan lama kerja tertinggi adalah 25 tahun. Dari hasil tersebut lama kerja responden

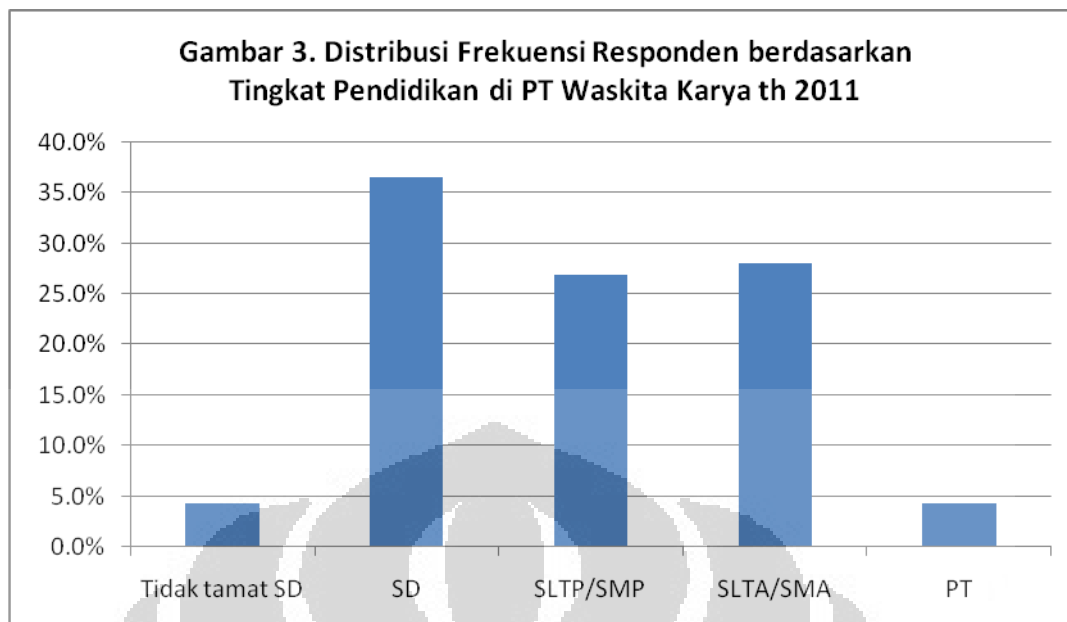
dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu < 1 tahun, 1 – 2 tahun, 3 – 4 tahun, \geq 5 tahun

Responden terbanyak terdapat pada kelompok lama kerja < 1 tahun berjumlah 38 responden (40,9%), sedangkan responden paling sedikit terdapat pada kelompok lama kerja 3 – 4 tahun berjumlah 12 responden (12,9%). Perinciannya dapat dilihat pada tabel 6.4 berikut.



3. Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SD yang berjumlah 34 responden (36,6%). Sedangkan untuk responden yang tingkat pendidikannya SLTP/SMP berjumlah 25 responden (26,9%). Responden yang tingkat pendidikannya SLTA/SMA berjumlah 26 responden (28%) dan Perguruan Tinggi berjumlah 4 responden (4,3%). Responden yang tingkat pendidikannya tidak tamat SD berjumlah 4 responden (4,3%) Perinciannya dapat dilihat pada tabel 6.3 berikut.



Dari sekita 93 pekerja konstruksi, paling tinggi 36,6% dan hanya mengenyam pendidikan maksimal sampai dengan tingkat SD. Mereka adalah tenaga kerja lepas harian yang tidak meniti karir keterampilan di bidang konstruksi, namun sebagian besar adalah para tenaga kerja dengan keterampilan seadanya dan masuk dunia jasa konstruksi akibat dari keterbatasan pilihan hidup.

4. Perilaku Tidak Aman

Variabel perilaku tidak aman terdiri dari dua belas pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel perilaku tidak aman dapat dilihat pada tabel 6.4 berikut.

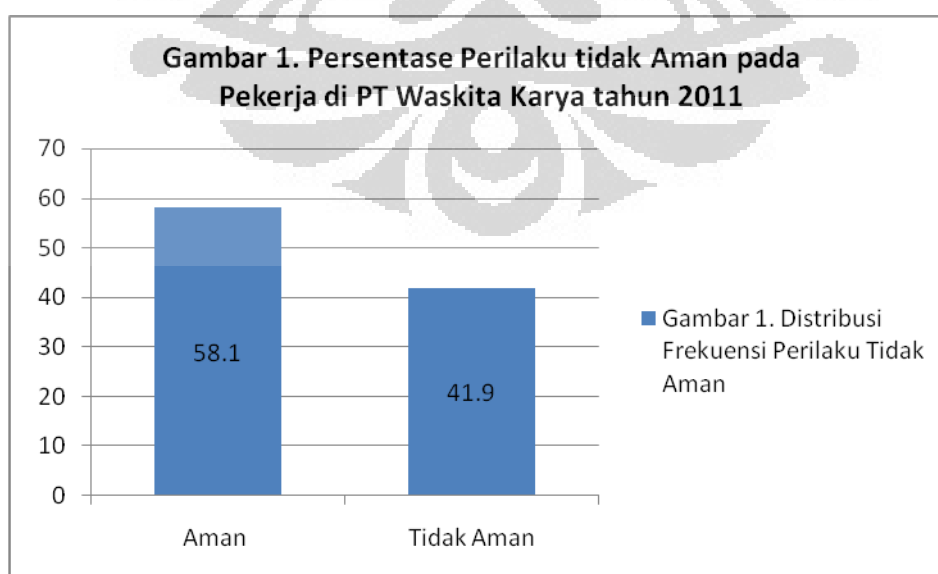
Tabel 6.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Perilaku Tidak Aman di PT.Waskita Karya Tahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Saya membaca dan mengenali prosedur/proses	46	49,5	44	47,3	1	1,1	2	2,2	93	100

	kerja dalam melaksanakan pekerjaan										
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	41	44,1	50	53,8	-	-	2	2,2	93	100
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan (tanggung jawab)	49	52,7	40	43	1	1,1	3	3,2	93	100
4.	Saya pernah melakukan tindakan perawatan peralatan kerja	36	38,7	50	53,8	5	5,4	2	2,2	93	100
5.	Saya memakai Alat Pelindung Diri (APD) sesuai jenis bahaya di tempat kerja	43	46,2	47	50,5	3	3,2	-	-	93	100
6.	Cara saya dalam memberi peringatan kepada teman terhadap adanya suatu bahaya, dapat dimengerti	38	40,9	48	51,6	6	6,5	1	1,1	93	100
7.	Saya melempar alat-alat kerja ketika memberikannya kepada teman	5	5,4	8	8,6	36	38,7	44	47,3	93	100
8.	Saya menempatkan peralatan kerja sesuai pada tempatnya setelah selesai bekerja	40	43	51	54,8	1	1,1	1	1,1	93	100

9.	Saya mengonsumsi obat-obatan dan minuman beralkohol saat sedang bekerja di tempat kerja	2	2,2	2	2,2	31	33,3	58	62,4	93	100
10.	Saya berkelakar dengan teman saat sedang bekerja di tempat kerja	1	1,1	16	17,2	44	47,3	32	34,4	93	100
11.	Saya merokok pada saat sedang bekerja	3	3,2	15	16,1	48	51,6	27	29	93	100
12.	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan teburu-buru demi menyelesaikan tugas dalam waktu	6	6,5	16	17,2	44	47,3	27	29	93	100

Berdasarkan tabel 6.4 di atas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternatif jawaban setuju dan sangat setuju untuk pernyataan positif (pernyataan 1-6, dan 8) dan memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan negatif (pernyataan 7, dan 9-10).



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 58,1% (54 orang) dinyatakan melakukan tindakan aman. Sisanya sebanyak 41,9% (39 orang) dinyatakan bahwa mereka bekerja melakukan tindakan tidak aman.

Perlu diingat bahwa salah satu sumber data dalam penelitian ini adalah melalui observasi langsung di lokasi penelitian. Pencatatan tidak hanya bergantung pada jawaban responden atau obyek yang sedang diteliti dan biasanya bersifat lebih obyektif. Perilaku tidak aman yang dilakukan terlihat dimana pada saat observasi yang dilakukan peneliti ada beberapa tindakan tidak aman (*unsafe act*).

Salah satu yang paling sederhana untuk mengukur efisiensi dan efektivitas program K3 dalam suatu lingkungan kerja adalah dengan memperhatikan tindakan pekerja dalam melakukan pekerjaannya, dan yang perlu dilihat adalah apakah pekerja telah sepenuhnya menerapkan perilaku aman (*safe act*) atau tidak.

Dalam hal ini, tindakan pekerja merupakan faktor utama yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai survey tindakan tidak aman sebesar 42%. Berapapun besarnya angka yang diperoleh melalui data kuisisioner, hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus. Kesalahan sekecil apapun tetap tidak dapat ditolerir, mengingat lingkungan kerja konstruksi merupakan area dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Sekecil apapun tindakan tidak aman dapat menyebabkan terjadinya kerugian yang cukup besar, baik benda maupun timbulnya korban jiwa.

Dalam penelitian ini terlihat beberapa tindakan tidak aman. (*unsafe act*) yang dilakukan oleh pekerja proyek *World Class University*, yaitu :

1. Tidak membaca dan mengenali prosedur kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja beralasan bahwa pekerjaan sudah biasa dilakukan sehingga prosedur kerja tidak usah lagi dibaca. Hal ini didukung karena prosedur kerja seperti JSA tidak ada di lapangan. Padahal ini adalah alasan yang salah karena perlu untuk membaca lagi prosedur kerja yang ada karena kondisi lapangan berbeda-beda seperti cuaca, waktu pengerjaan, tempat, dsb. Tentu saja pengendalian yang dilakukan berbeda-beda. Prosedur kerja yang ada tentu mencakup kemungkinan-kemungkinan bahaya yang ada dilapangan.

2. Dalam bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku karena selain prosedur kerja tidak disediakan di lapangan, pekerja terburu-buru dalam bekerja.
3. Pekerja ada yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Pekerja melakukan pekerjaan yang lain karena bisa melakukannya walaupun tidak sesuai dengan pekerjaannya.
4. Tidak melakukan tindakan perawatan karena peralatan ditinggalkan di lapangan setelah dipergunakan. Pekerja berasalan lebih cepat pekerjaan dilanjutkan kalau peralatan dibiarkan di lapangan.
5. Memakai APD tidak sesuai dengan bahaya di tempat kerja. Pekerja yang seharusnya memakai safety shoes tetapi menggunakan sandal.
6. Cara memperingati bahaya di tempat kerja mudah di pahami pekerja akan tetapi tidak sesuai dengan standar peraturan yang ada. Seperti tower crane yang membawa beban dan dibawahnya ada pekerja yang berjalan yang seharusnya tidak boleh ada yang melewati akan tetapi masih ada pekerja yang melawati. Hal ini dianggap sudah biasa, walaupun ada yang memperingati namun sangat jarang dan cara memperingati kalau ada bahaya dengan cara sendiri.
7. Pekerja melempar alat kerja ketika memberikan kepada teman dan beralasan karena cepat dan mudah. Padahal ini walaupun dianggap sepele oleh pekerja tetapi memiliki risiko cedera dan luka.
8. Tidak menempatkan peralatan pada tempatnya semula, dan tidak memelihara alat tersebut dengan benar sehingga menimbulkan kerusakan pada alat tersebut
9. Tidak menggunakan Alat Pelindung Diri sewaktu bekerja, dengan alasan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan ringan dan tidak membahayakan dimana Alat Pelindung Diri justru dianggap merepotkan. Penelitian Cushman dan Rosenberg (1991) dalam Eklund (1997) memang menyatakan bahwa penggunaan alat keselamatan kerja ini berpengaruh terhadap kenyamanan pekerja karena menghambat gerakan sehingga kegiatan menjadi lebih sulit, dan ada pula yang membuat komunikasi menjadi terganggu. Keadaan seperti itu mempengaruhi kinerja dan ketetapan gerak

manusia. Sebagai contoh , penggunaan sarung tangan untuk melindungi tangan dari bahan kimia , udara dingin , atau terluka , justru mengakibatkan kepekaan sentuhan atau ketepatan gerak untuk bekerja dengan baik menjadi berkurang. Meskipun demikian, hal ini tidak dapat menjadi pembenaran bagi tindakan pekerja yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri tersebut yang seharusnya dilakukan bukanlah menanggalkan Alat Pelindung Diri, melainkan melakukan beberapa penyesuaian untuk dapat bekerja dengan maksimal dan memenuhi standar keselamatan kerja.

10. Bercanda dengan rekan kerja sewaktu melaksanakan pekerjaan, dengan tujuan untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Padahal perilaku semacam ini membuka ruang bagi ketidakseriusan dalam bekerja yang memungkinkan terjadinya kelalaian. Dalam kondisi seperti ini pengawas harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman tetapi serius, agar para pekerja tidak menjadi jenuh sewaktu bekerja atau menjadi lengah akibat sering bercanda dengan rekan kerjanya yang lain.
11. Menggunakan peralatan kerja yang sudah rusak, padahal mereka mengetahui bahwa hal tersebut sangat berbahaya. Alasan utama yang dikemukakan oleh responden adalah akibat tidak adanya peralatan kerja yang baru, dan untuk menunggu ketersediaan peralatan baru tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama. Sebagaimana diketahui, bahwa pekerja merupakan pekerja kontrak yang dibebani target tertentu. Apabila mereka tidak mampu memenuhi target tersebut, maka ada kemungkinan bahwa kontrak mereka tidak akan diperpanjang atau tidak akan lagi diajak oleh Mandor.
12. Melepaskan peralatan keselamatan kerja, padahal mereka masih berada di lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi dan setiap saat membuka kemungkinan bagi terjadinya kecelakaan
13. Memperbaiki peralatan saat bekerja, yang tentu saja dapat menimbulkan bahaya yang sangat besar. Padahal, memperbaiki peralatan pada saat peralatan tersebut sedang dioperasikan merupakan perbuatan yang sangat tidak mematuhi standar keselamatan yang diterapkan di lingkungan kerja.

Suraji (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa 88% penyebab terjadinya kecelakaan pada proyek konstruksi adalah akibat kesalahan yang terjadi pada fase

operasional. Kesalahan pada fase operasional tersebut disebabkan oleh pelanggaran terhadap peraturan, tanda bahaya, maupun kesalahan prosedur, fasilitas keselamatan kerja yang tidak memadai, perlengkapan yang rusak, tenaga kerja yang tidak terlatih. Suraji (2001) juga menemukan bahwa tindakan pekerja yang secara langsung menyebabkan kecelakaan pada proyek konstruksi adalah sebesar 29,8%, diantaranya adalah penggunaan perlengkapan pelindung yang salah atau rusak, kegagalan dalam memenuhi instruksi atau peraturan yang berlaku, kurang berhati-hati, terlalu percaya diri.

5. Persepsi terhadap Hambatan Berperilaku Aman

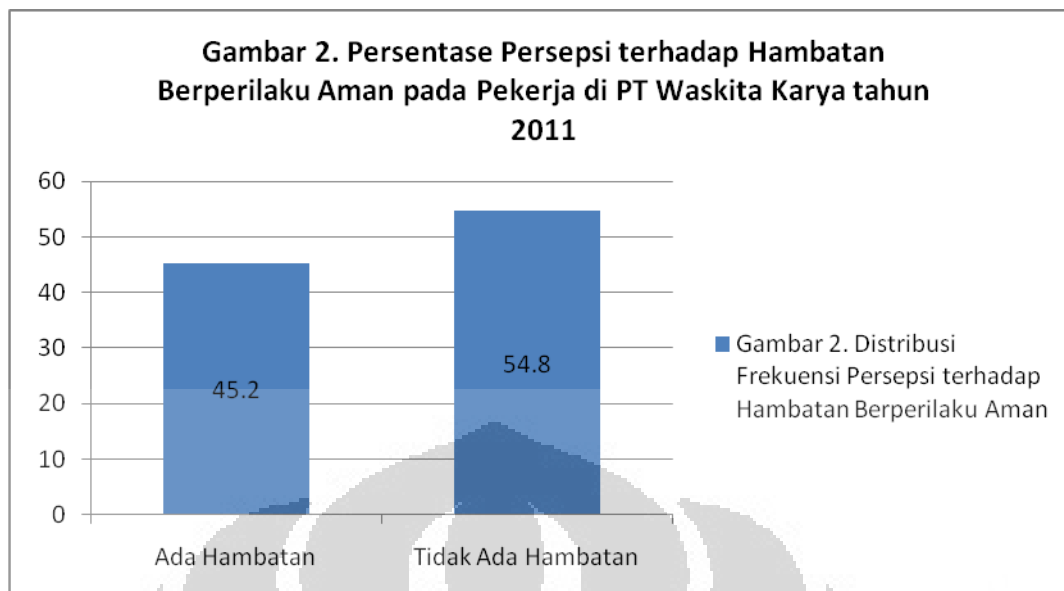
Variabel persepsi terhadap hambatan berperilaku aman terdiri dari enam pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel persepsi terhadap hambatan berperilaku aman dapat dilihat pada tabel 6.7 berikut.

Tabel 6.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Persepsi terhadap Hambatan Berperilaku Aman di PT.Waskita Karya Tahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1.	Alat Pelindung Diri (APD) yang wajib digunakan terkadang sulit didapatkan, sehingga saya malas menggunakannya	7	7,5	8	8,6	59	63,4	19	20,4	93	100
2.	Saya merasa tidak nyaman bila menggunakan APD saat bekerja	5	5,4	5	5,4	54	58,1	29	31,2	93	100
3.	Saya tidak terlalu memahami bagaimana	5	5,4	13	14,0	56	60,2	19	20,4	93	100

	berperilaku yang aman saat bekerja										
4.	Jika saat bekerja saya berperilaku tidak aman, hal tersebut tidak akan dingatkan oleh pengawas/supervisor	9	9,7	9	9,7	44	47,3	31	33,3	93	100
5.	Saya merasa kurang mendapatkan informasi mengenai risiko bahaya di tempat kerja	6	6,5	7	7,5	57	61,3	23	24,7	93	100
6.	Teman saya tidak mendukung saya bekerja dengan menggunakan APD (karena mereka juga tidak menggunakan)	3	3,2	4	4,3	45	48,4	41	44,1	93	100

Berdasarkan tabel 6.7 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk seluruh pernyataan dimana seluruhnya merupakan pernyataan negatif. Sebanyak 59 responden (63,4%) menyatakan Alat Pelindung Diri (APD) yang wajib digunakan tidak sulit didapatkan. Kemudian sebanyak 57 responden (61,3%) menyatakan tidak merasa kurang mendapatkan informasi mengenai risiko bahaya.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 45,2% (42 orang) dinyatakan memiliki persepsi terhadap hambatan berperilaku aman bahwa ada hambatan terhadap perilaku aman. Sisanya sebanyak 54,8% (51 orang) dinyatakan bahwa mereka memiliki persepsi terhadap hambatan berperilaku aman yakni tidak ada hambatan berperilaku aman.

Dalam hal ini, persepsi berkaitan dengan bagaimana seseorang memandang hambatan berperilaku aman. Cara pandang ini yang kemudian akan mempengaruhi tindakan atau perilaku orang tersebut dalam bekerja. Pada saat seseorang memiliki persepsi bahwa adanya hambatan dalam berperilaku aman, maka ia akan cenderung berperilaku tidak aman. Sebaliknya, bila tidak adanya hambatan yang berarti untuk berperilaku aman maka pekerja akan cenderung berperilaku aman.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pekerja memiliki persepsi bahwa tidak ada hambatan berperilaku aman. Hal ini mendorong pekerja untuk berperilaku aman, dikarenakan pekerja memiliki persepsi tidak ada hambatan berperilaku aman walaupun praktik dan tindakan di lapangan masih ada yang berperilaku tidak aman. Persepsi pekerja bahwa APD yang digunakan mudah untuk didapatkan, merasa nyaman menggunakan APD pada saat bekerja, memahami cara berperilaku aman saat bekerja, mendapatkan informasi atau pengetahuan

mengenai risiko bahaya apa saja yang ada di tempat kerja serta dampak/risiko dari kecelakaan, dan rekan kerja mendukung menggunakan APD. Namun persentase persepsi hambatan berperilaku aman cukup besar 45% dikarenakan masih banyak pekerja yang persepsi pekerja bahwa APD yang digunakan mudah untuk didapatkan, merasa nyaman menggunakan APD pada saat bekerja, memahami cara berperilaku aman saat bekerja, mendapatkan informasi atau pengetahuan mengenai risiko bahaya apa saja yang ada di tempat kerja serta dampak/risiko dari kecelakaan, dan rekan kerja mendukung menggunakan APD.

6. Peraturan/Kebijakan

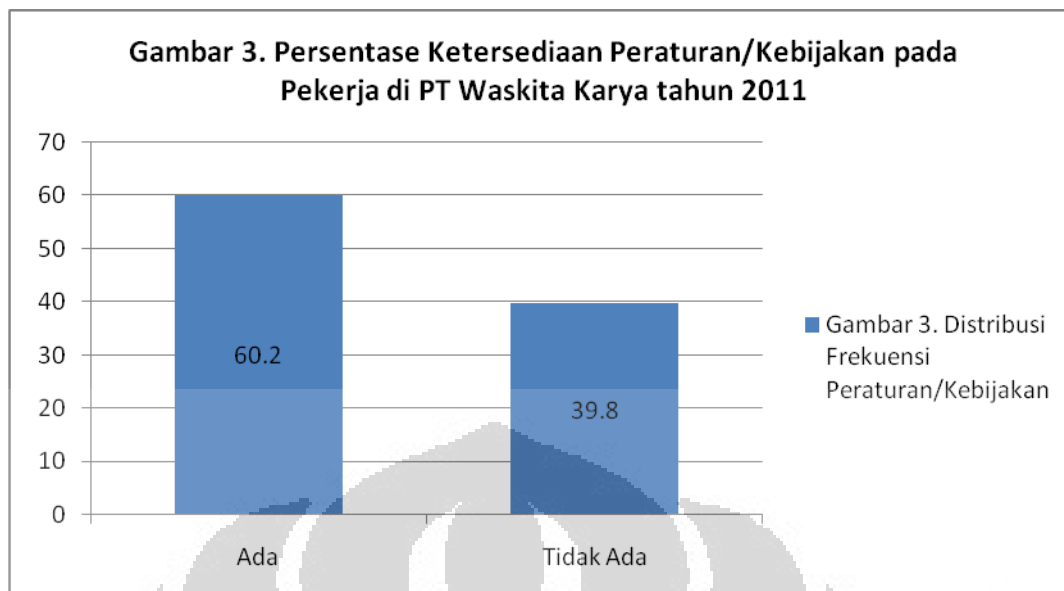
Variabel peraturan/kebijakan terdiri dari empat pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel peraturan/kebijakan dapat dilihat pada tabel 6.8 berikut.

Tabel 6.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Peraturan/Kebijakan di PT.Waskita KaryaTahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Pihak PT Waskita Karyatelah memiliki Standar Prosedur Kerja terhadap setiap aktivitas pekerjaan	35	37,6	51	54,8	5	5,4	2	2,2	93	100
2.	Pada area konstruksi telah dipasang rambu-rambu mengenai pentingnya penggunaan APD dalam bekerja	34	36,6	54	58,1	4	4,3	1	1,1	93	100

3.	Pihak perusahaaa memiliki program <i>safety morning</i> yang diberikan secara rutin	41	44,1	47	50,5	3	3,2	2	2,2	93	100
4.	Pihak perusahaan mewajibkan kepada seluruh pekerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) selama melakukan pekerjaan di area proyek	40	43	50	53,8	1	1,1	2	2,2	93	100

Berdasarkan tabel 6.8 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternatif jawaban setuju dan sangat setuju untuk seluruh pernyataan dimana seluruhnya merupakan pernyataan positif. Sebanyak 54 responden (58,1%) menyatakan setuju bahwa telah dipasang rambu-rambu mengenai pentingnya penggunaan APD dalam bekerja di area konstruksi. Kemudian sebanyak 50 responden (53,8%) menyatakan pihak perusahaan telah mewajibkan kepada seluruh pekerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) selama melakukan pekerjaan di proyek. Sebanyak 51 responden (54,8%) menyatakan bahwa PT Waskita Karya telah memiliki Standar Prosedur Kerja terhadap setiap aktivitas pekerjaan. Sebanyak 47 responden (50,5%) menyatakan pihak perusahaan telah memiliki program safety morning yang diberikan secara rutin.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 60,2% (56 orang) menyatakan ada peraturan/kebijakan K3. Sisanya sebanyak 39,8% (37 orang) menyatakan tidak ada peraturan/kebijakan K3. Pekerja menyatakan bahwa PT Waskita Karya telah memiliki Standar Prosedur Kerja terhadap setiap aktivitas pekerjaan, pada area konstruksi telah dipasang rambu-rambu mengenai pentingnya penggunaan APD dalam bekerja, pihak perusahaan memiliki program *safety morning* yang diberikan secara rutin, serta pihak perusahaan mewajibkan kepada seluruh pekerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) selama melakukan pekerjaan di area proyek.

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisasi kecelakaan yang diakibatkan oleh adanya kondisi tidak aman (Pipitsupaphol, 2003) karena dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap penerapan program keselamatan kerja pada proyek konstruksi.

7. Komunikasi Bahaya

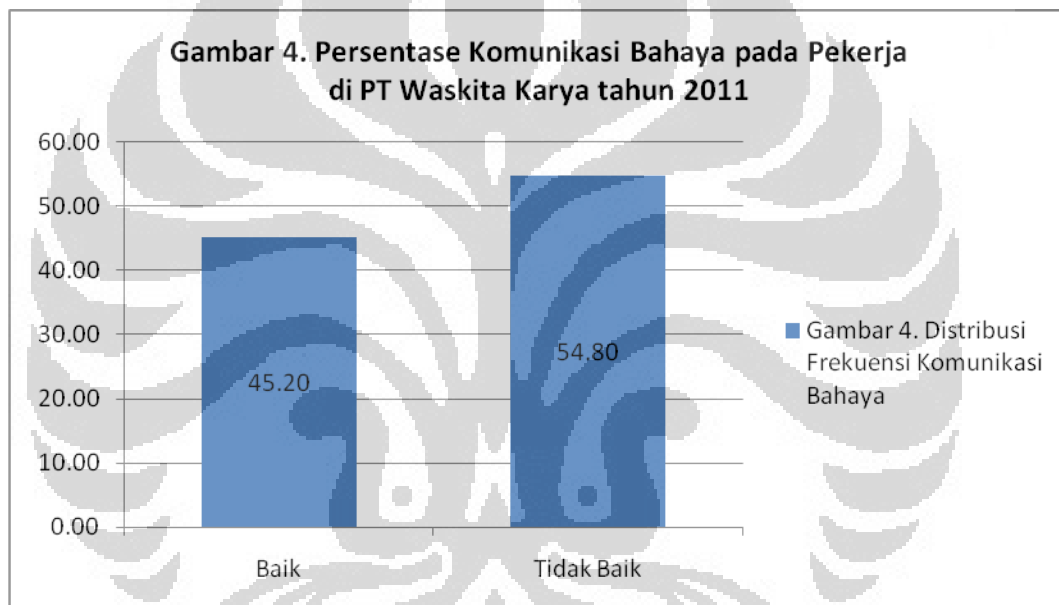
Variabel komunikasi bahaya terdiri dari empat pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel komunikasi bahaya dapat dilihat pada tabel 6.10 berikut.

Tabel 6.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Komunikasi Bahaya di PT.Waskita KaryaTahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Komunikasi tentang bahaya bisa dalam bentuk tanda-tanda bahaya (tulisan atau gambar)	29	31,2	59	63,4	4	4,3	1	1,1	93	100
2.	Komunikasi tentang bahaya sangat perlu untuk mencegah terjadinya bahaya	32	34,4	59	63,4	2	2,2	-	-	93	100
3.	Pengawas jarang melakukan komunikasi mengenai potensi bahaya yang ada di tempat kerja kepada saya	5	5,4	15	16,1	46	49,5	27	29	93	100
4.	Program <i>safety talk</i> yang diberikan oleh pihak K3LM memberikan saya pengetahuan mengenai bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja	29	31,2	56	60,2	5	5,4	3	3,2	93	100

Berdasarkan tabel 6.10 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternatif jawaban setuju dan sangat setuju untuk pernyataan positif (pernyataan 1, 2 dan 4) dan memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk

pernyataan negatif (pernyataan 3). Masing – masing sebanyak 59 responden (63,4%) menyatakan setuju terhadap dua pernyataan yaitu komunikasi tentang bahaya bisa dalam bentuk tanda-tanda bahaya (tulisan atau gambar) dan komunikasi tentang bahaya sangat perlu untuk mencegah terjadinya bahaya. Sebanyak 56 responden (60,2%) menyatakan program *safety talk* yang diberikan oleh pihak K3LM telah memberikan pengetahuan mengenai bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja. Kemudian sebanyak 46 responden (49,5%) tidak setuju bahwa pengawas jarang melakukan komunikasi mengenai potensi bahaya yang ada di tempat kerja kepada pekerja.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 45,2% (42 orang) menyatakan PT Waskita Karya memiliki komunikasi bahaya yang baik. Sisanya sebanyak 54,8% (51 orang) menyatakan PT Waskita Karya memiliki komunikasi bahaya yang tidak baik.

Program keselamatan dan kesehatan kerja hendaknya didukung oleh sistem manajemen informasi yang baik dalam hal pengumpulan dan penyampaian informasi yang meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pengawas kepada para pekerja maupun sebaliknya dari pekerja tentang kondisi tidak aman kepada pihak manajemen (Davies *at al.*, 2001; Hinze *and* Gambatase, 2003; Reason,

1997; Tony, 2004). Informasi terbaru sangatlah penting, terutama yang berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang terbaru, dan keadaan bahaya di lingkungan kerja proyek. Komunikasi tidak baik sebesar 55% terlihat rambu atau tanda bahaya tidak semuanya ada di tempatkan di area yang ada bahaya, komunikasi adanya bahaya jarang dilakukan, dan program *safety morning* kurang memberi informasi bahaya yang ada.

8. Kepatuhan terhadap Peraturan

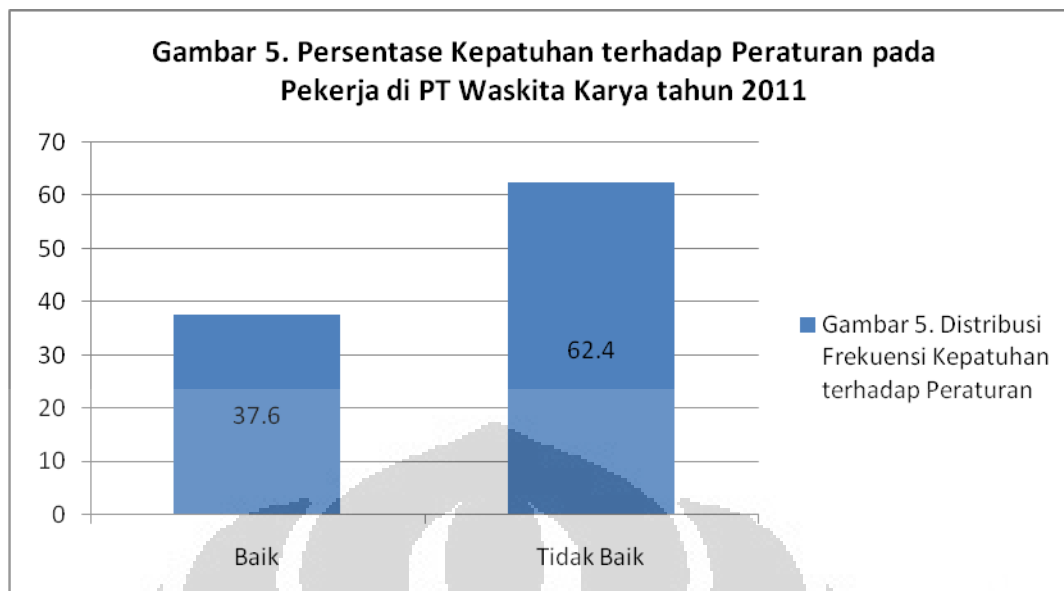
Variabel kepatuhan terhadap peraturan terdiri dari lima pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel kepatuhan terhadap peraturan dapat dilihat pada tabel 6.12 berikut.

Tabel 6.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Kepatuhan terhadap Peraturan di PT.Waskita Karya Tahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Saya selalu memakai Alat Pelindung Diri (APD) dimanapun saya ditempatkan bekerja pada proyek ini	40	43	49	52,7	3	3,2	1	1,1	93	100
2.	Saya mematuhi/ mengikuti prosedur kerja/peraturan kerja setiap melakukan pekerjaan	26	28	63	67,7	3	3,2	1	1,1	93	100
3.	Mematuhi peraturan kerja merupakan salah satu tindakan untuk memperkecil risiko dari	41	44,1	49	52,7	2	2,2	1	1,1	93	100

	bahaya K3 di konstruksi										
4.	Menurut saya kewajiban untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) tidak harus dipatuhi	13	14	22	23,7	31	33,3	27	29	93	100
5.	Menurut saya, peraturan di tempat kerja merupakan kebijakan yang harus dijalankan oleh saya	30	32,3	59	63,4	2	2,2	2	2,2	93	100

Berdasarkan tabel 6.12 di atas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternatif jawaban setuju dan sangat setuju untuk pernyataan positif (pernyataan 1 – 3 dan 5) dan memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan negatif (pernyataan 4). Sebanyak 63 responden (67,7%) menyatakan mereka telah mematuhi/ mengikuti prosedur kerja/peraturan kerja setiap melakukan pekerjaan. Kemudian sebanyak 59 responden (63,4%) menyatakan setuju bahwa peraturan di tempat kerja merupakan kebijakan yang harus dijalankan oleh pekerja. Masing – masing sebanyak 49 orang (52,7%) menyatakan setuju terhadap dua pernyataan, yaitu mereka selalu memakai Alat Pelindung Diri (APD) dimanapun saya ditempatkan bekerja pada proyek ini dan setuju bahwa mematuhi peraturan kerja merupakan salah satu tindakan untuk memperkecil risiko dari bahaya K3 di konstruksi. Sebanyak 31 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju bahwa kewajiban untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) tidak harus dipatuhi.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 37,6% (35 orang) telah memiliki kepatuhan yang baik terhadap peraturan. Sisanya sebanyak 62,4% (58 orang) memiliki kepatuhan yang tidak baik terhadap peraturan.

Tidak patuh terhadap aturan terlihat dari jarang pekerja yang memakai Alat Pelindung Diri (APD) dimanapun ditempatkan bekerja pada proyek. Tidak semua pekerja setuju peraturan di tempat kerja merupakan kebijakan yang harus dijalankan. Pekerja beralasan dengan mematuhi peraturan kerja tidak akan memperkecil risiko dari bahaya K3 di konstruksi. Selain itu, tidak semua pekerja mematuhi peraturan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)

9. Fasilitas

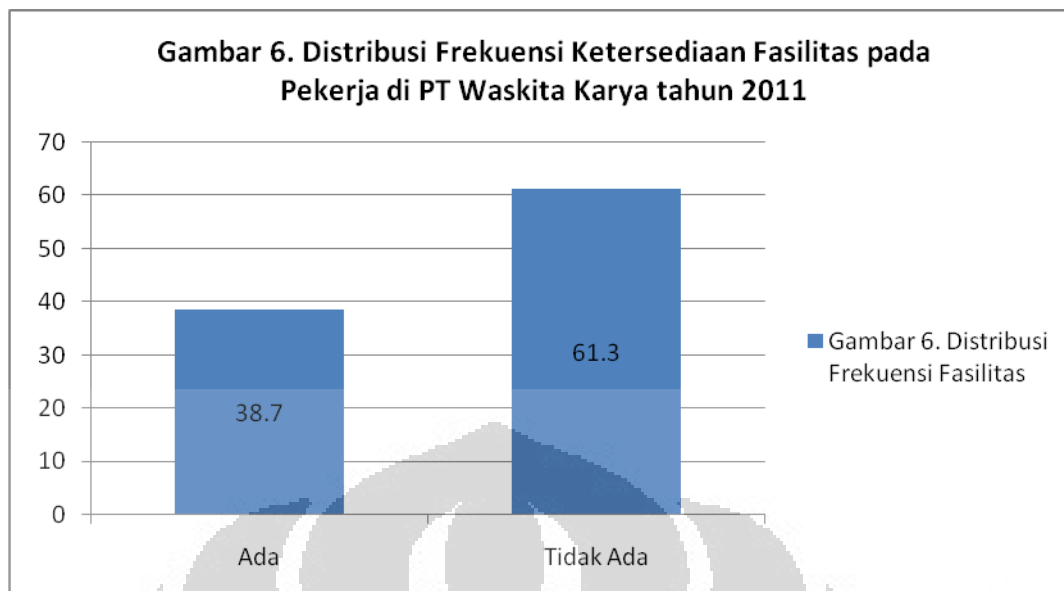
Variabel fasilitas terdiri dari enam pernyataan. SURVEY distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel fasilitas dapat dilihat pada tabel 6.14 berikut.

Tabel 6.14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan
Variabel Fasilitas di PT.Waskita KaryaTahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Pihak perusahaan telah menyediakan Alat Pelindung Diri yang harus digunakan saat bekerja	37	39,8	51	54,8	2	2,2	3	3,2	93	100
2.	Pihak perusahaan/pengawas/supervisor selalu melakukan pengecekan melalui kelayakan /kondisi Alat Pelindung Diri	24	25,8	57	61,3	10	10,8	2	2,2	93	100
3.	Pihak perusahaan telah membuat Standar Prosedur Kerja yang harus diikuti saat bekerja	31	33,3	55	59,1	6	6,5	1	1,1	93	100
4.	Standar Prosedur Kerja untuk bekerja dengan aman terdapat pada perusahaan ini dan dinyatakan secara tertulis/tidak tertulis	28	30,1	45	48,4	15	16,1	5	5,4	93	100
5.	Saya selalu dengan mudah mendapatkan Alat Pelindung Diri jika saya	28	30,1	47	50,5	15	16,1	3	3,2	93	100

	meminta											
6.	Fasilitas pengalaman lainnya (<i>scaffolding</i> , safety net, <i>railing</i> /pagar) telah disediakan oleh pihak perusahaan	34	36,6	53	57	4	4,3	2	2,2	93	100	

Berdasarkan tabel 6.14 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternative jawaban setuju dan sangat setuju untuk pernyataan positif (pernyataan 1 – 3 dan 5) dan memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan negatif (pernyataan 4). Sebanyak 63 responden (67,7%) menyatakan mereka telah mematuhi/ mengikuti prosedur kerja/peraturan kerja setiap melakukan pekerjaan. Kemudian sebanyak 59 responden (63,4%) menyatakan setuju bahwa peraturan di tempat kerja merupakan kebijakan yang harus dijalankan oleh pekerja. Masing – masing sebanyak 49 orang (52,7%) menyatakan setuju terhadap dua pernyataan, yaitu mereka selalu memakai Alat Pelindung Diri (APD) dimanapun saya ditempatkan bekerja pada proyek ini dan setuju bahwa mematuhi peraturan kerja merupakan salah satu tindakan untuk memperkecil risiko dari bahaya K3 di konstruksi. Sebanyak 31 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju bahwa kewajiban untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) tidak harus dipatuhi.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 38,7% (36 orang) merasa sudah tersedia fasilitas. Sisanya sebanyak 61,3% (53 orang) merasa belum tersedia fasilitas. Hal ini terjadi dikarenakan pengawas jarang melakukan pengecekan melalui kelayakan /kondisi Alat Pelindung Diri, dan pekerja ada yang sulit mendapatkan Alat Pelindung Diri.

10. Pengawasan

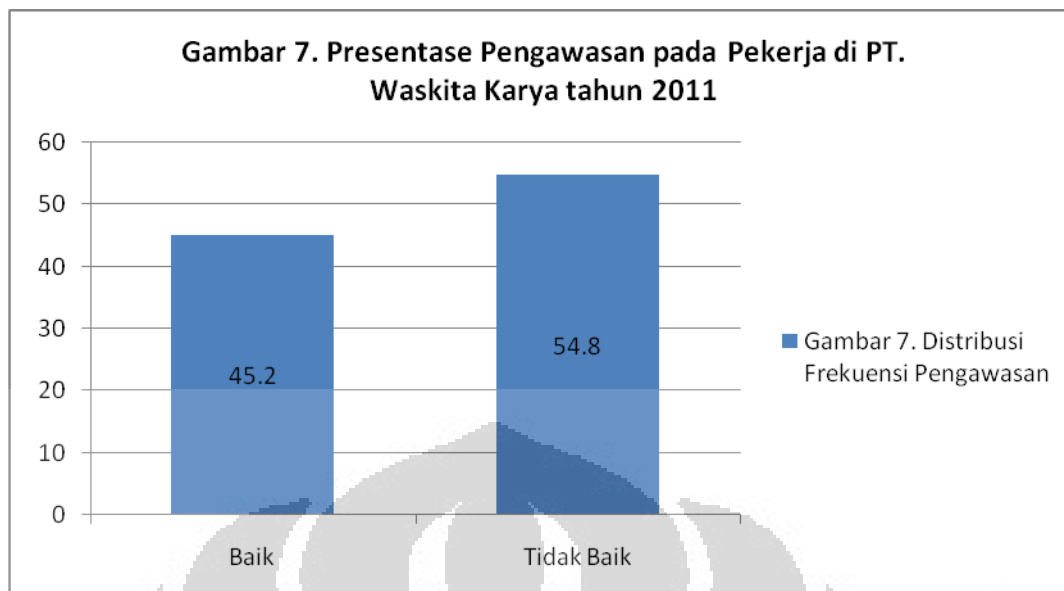
Variabel pengawasan terdiri dari empat pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel 6.16 berikut.

Tabel 6.16 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Pengawasan di PT.Waskita KaryaTahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Pihak pengawas selalu memeriksa kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD)	30	32,3	57	61,3	4	4,3	2	2,2	93	100

	sebelum saya memulai pekerjaan										
2.	Sebelum saya bekerja, saya selalu diingatkan untuk bekerja sesuai Standar Prosedur Kerja	21	22,6	68	73,1	2	2,2	2	2,2	93	100
3.	Pihak pengawas jarang melakukan pengawasan pada area kerja	3	3,2	16	17,2	51	54,8	23	24,7	93	100
4.	Menurut saya, pengawasan dari pengawas (supervisor) pada saat saya bekerja sudah sangat baik	18	19,4	67	72	5	5,4	3	3,2	93	100

Berdasarkan tabel 6.16 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternatif jawaban setuju dan sangat setuju untuk pernyataan positif (pernyataan 1, 2 dan 4) dan memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan negatif (pernyataan 3). Sebanyak 68 responden (73,1%) menyatakan selalu diingatkan untuk bekerja sesuai Standar Prosedur Kerja sebelum bekerja.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 45,2% (42 orang) merasakan sudah mendapatkan pengawasan yang baik. Sisanya sebanyak 54,8% (51 orang) merasa belum mendapatkan pengawasan yang baik.

Pengawasan dilakukan untuk memantau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien dan jauh dari resiko bahaya karena dalam melaksanakan pekerjaan, tidak tertutup kemungkinan adanya pekerja yang tidak mengikuti prosedur keselamatan standar yang ditujukan untuk meminimalisir resiko kerja. Pengawasan itu sendiri seharusnya dilakukan secara terus-menerus kepada setiap pekerja, baik pekerja baru maupun pekerja lama.

Pada pekerjaan konstruksi ini pelaksanaan pengawasan belum baik sebanyak 55% karena ada beberapa tindakan tidak aman (*unsafe act*) yang luput dari pengawasan, misalnya adanya pekerja yang tidak menggunakan APD ataupun penggunaan peralatan kerja yang sebenarnya sudah mengalami kerusakan. Satu hal lain yang juga kerap luput dari pengawasan adalah tindakan pekerja yang bekerja sambil bercanda itu dibutuhkan sedikit mengurangi tekanan pekerjaan yang sangat besar. Padahal sebenarnya semua tindakan tersebut di atas merupakan hal yang dapat menimbulkan bahaya yang sangat besar. Sebelum bekerja pekerja jarang diingatkan untuk bekerja sesuai Standar Prosedur Kerja dan pihak pengawas jarang melakukan pengawasan pada area kerja, dan pekerja

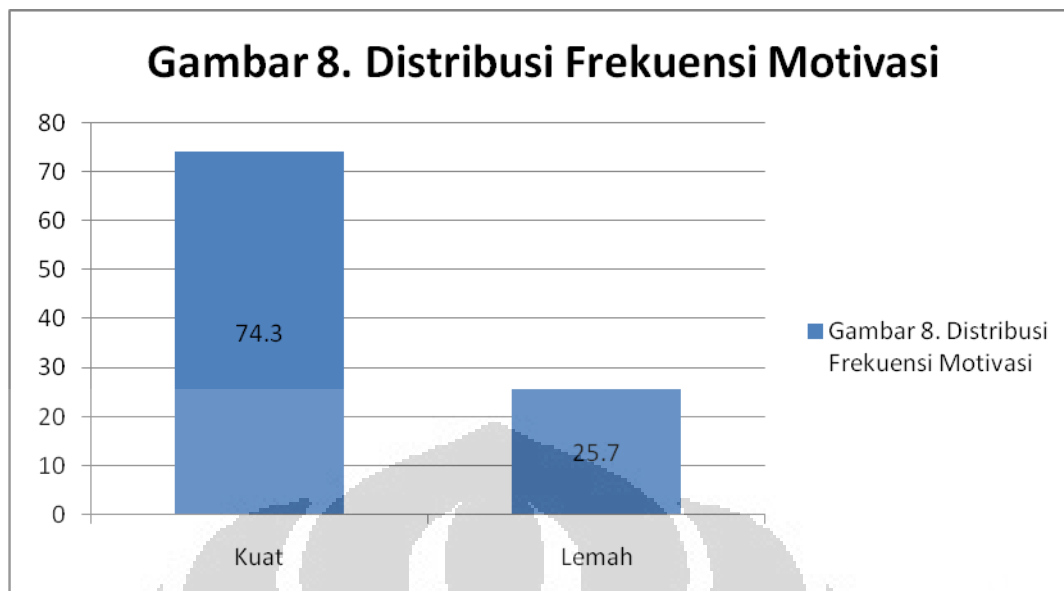
beranggapan pengawasan yang sudah dilakukan belum baik. Hanya 45% yang menyatakan mendapatkan pengawasan yang baik.

11. Motivasi

Variabel motivasi terdiri dari enam pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 6.18 berikut.

Tabel 6.18 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel Motivasi di PT.Waskita Karya Tahun 2011

No.	Pertanyaan	Kuat (nilai = 1)		Lemah (nilai = 2)		Total	
		n	%	n	%	n	%
1.	Alasan anda menggunakan APD saat bekerja?	79	84,9	14	15,1	93	100
2.	Alasan anda tidak melempar alat kerja saat memberikan ke teman?	71	76,3	22	23,7	93	100
3.	Alasan anda tidak bekerja dengan terburu – buru?	71	76,3	22	23,7	93	100
4.	Alasan anda tidak berkelakar atau bercanda saat bekerja?	60	64,5	33	35,5	93	100
5.	Alasan anda tidak merokok sambil bekerja?	63	67,7	30	32,3	93	100
6.	Alasan anda mengikuti standar prosedur kerja?	71	76,3	22	23,7	93	100
	Rata – rata		74,3		25,7		



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 74,3% memiliki motivasi kuat. Sisanya sebanyak 25,7% memiliki motivasi lemah. Pekerja memiliki motivasi kuat karena tahu tujuannya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan.

12. Pelatihan K3

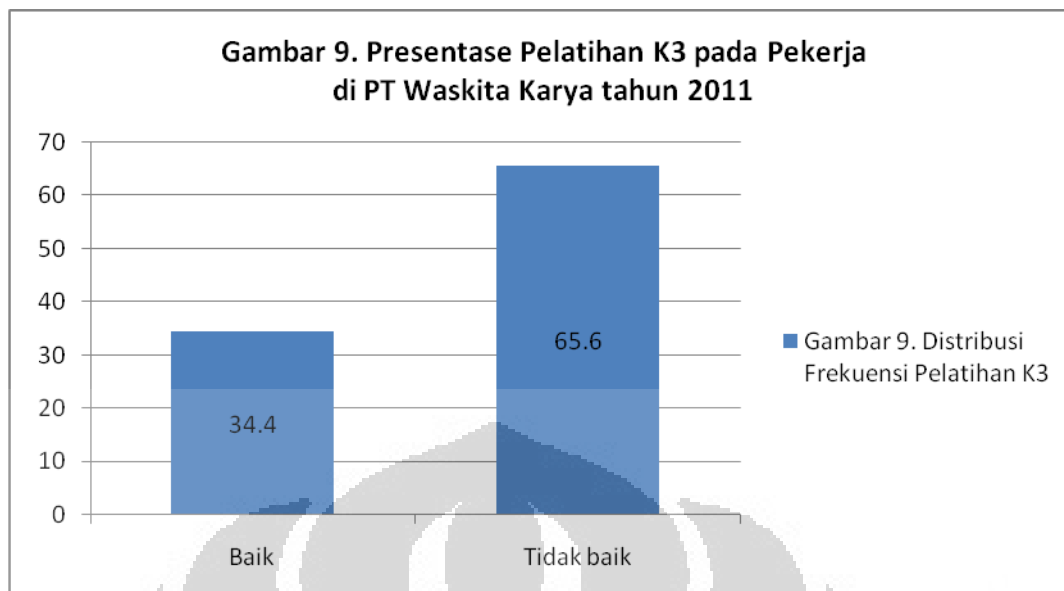
Variabel pelatihan K3 terdiri dari empat pernyataan. Gambaran distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel pelatihan K3 dapat dilihat pada tabel 6.19 berikut.

Tabel 6.19 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan
Variabel Pelatihan K3 di PT.Waskita Karya Tahun 2011

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.	Saya mengikuti pelatihan	21	22,6	53	57	17	18,3	2	2,2	93	100

	K3 yang diadakan oleh perusahaan											
2.	Pelatihan K3 di perusahaan tidak membantu saya dalam menerapkan perilaku selamat	13	14	35	37,6	27	29	18	19,4	93	100	
3.	Pelatihan K3 yang diadakan perusahaan dapat memperkecil bahaya kecelakaan di tempat kerja	32	34,4	56	60,2	4	4,3	1	1,1	93	100	
4.	Pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	34	36,6	51	54,8	5	5,4	3	3,2	93	100	

Berdasarkan tabel 6.19 diatas terlihat bahwa mayoritas responden memilih alternative jawaban setuju dan sangat setuju untuk pernyataan positif (pernyataan 1, 3 dan 4) dan memilih alternative jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk pernyataan negative (pernyataan 2). Sebanyak 56 responden (60,2%) menyatakan setuju bahwa pelatihan K3 yang diadakan perusahaan dapat memperkecil bahaya kecelakaan di tempat kerja.



Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 34,4% (32 responden) menyatakan sudah baik pelatihan K3 yang dilakukan. Sisanya sebanyak 65,6% (61%) menyatakan belum baik pelatihan K3 yang dilakukan.

Keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor utama. Pertama, pekerja harus memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang dibangun melalui pendidikan dan latihan. Kedua, pekerja harus mempunyai alat yang tepat untuk pekerjaan tersebut. Ketiga, pekerja juga harus memiliki dorongan motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Pelatihan umumnya dilakukan untuk membiasakan pekerja untuk melakukan secara selamat. Selain itu pelatihan ditujukan untuk mempersiapkan pekerja dalam menghadapi resiko bahaya dan mengetahui langkah-langkah pencegahan dan penanggulangan bahaya tersebut. Dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai standar K3 yang diterapkan di lokasi kerja tersebut.

Pelatihan ini diberikan kepada pekerja tidak hanya sekali namun sebaiknya berulang kali. Hal ini ditujukan untuk membiasakan pekerja dan mengurangi

kepanikan pada saat terjadinya bahaya sehingga langkah-langkah pencegahan dan penanggulangan dapat dilakukan secara lebih efektif. Selain itu juga untuk menyegarkan kembali ingatan pekerja mengenai materi pelatihan yang mungkin sebelumnya sudah dilupakn oleh pekerja.

Namun kondisi yang agak bertentangan dapat terlihat di pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek *World Class University*. Di area ini, berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden sebanyak 66% yang belum baik pelatihan K3 yang dilakukan, dan hanya 34% yang menjawab pelatihan K3 yang dilakukan sudah baik. Padahal seharusnya di area yang berisiko tinggi semua pekerja harus mendapatkan pelatihan K3 dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan di lapangan. Dalam pelatihan-pelatihan tersebut biasanya disampaikan mengenai resiko bahaya kerja di konstruksi, tindakan –tindakan yang dapat memicu terjadinya bahaya, maupun efek yang dapat ditimbulkan dari bahaya tersebut. Pekerja yang kurang mendapat pelatihan ini tidak menyadari bahwa tindakan yang mereka lakukan dapat meyebabkan bahaya sekecil apapun tindakan.

Pelatihan K3 PT Waskita Karya UI Depok belum baik ke pekerja karena ada pekerja yang belum mengikuti pelatihan K3 yang diadakan, pelatihan K3 yang diadakan tidak membantu dalam menerapkan perilaku selamat, pelatihan K3 yang diadakan perusahaan belum bisa memperkecil bahaya kecelakaan di tempat kerja, serta pelatihan K3 yang diadakan tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, ternyata K3 di lapangan belum sepenuhnya dilaksanakan dan diterapkan, antara lain masih banyak pekerja yang tidak menggunakan alat-alat keselamatan kerja. Setelah dikonfirmasi pada pengawas ternyata dari para pekerjanya yang memang tidak mau menggunakan alat-alat keselamatan kerja. Pihak pekerjanya juga mengatakan bahwa mereka tidak terbiasa untuk menggunakan helm dan masker saat bekerja, padahal dari pihak manajemen proyek sudah menyediakan. Tidak adanya sanksi dari pihak manajemen juga semakin membiarkan para pekerja untuk tidak memperhatikan keselamatan mereka. Berarti disini salah satu faktor yang menyebabkan yaitu kurangnya sadarnya mereka akan keselamatan dan kesehatan bekerja di

konstruksi bangunan. Selain dari pihak pekerjanya sebenarnya yang paling berperan yaitu dari pihak manajemennya sendiri.

Dengan demikian terlihat beberapa faktor internal seperti: persepsi, motivasi kerja dan kepatuhan terhadap peraturan, dan faktor eksternal antara lain peraturan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, ketersediaan fasilitas dan pelatihan K3 memberikan gambaran tindakan tidak aman pada pekerja. Geller mengatakan perubahan perilaku tidak aman ini sebaiknya menggabungkan antara pendekatan individu dan pendekatan perilaku, atau dengan kata lain memperbaiki faktor internal sekaligus meningkatkan faktor eksternal. Bila hanya menggunakan satu jenis pendekatan, tetap ada kemungkinan terjadi perubahan perilaku, tetapi akan lebih maksimal bila menggabungkan kedua jenis pendekatan tersebut.



BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa univariat dari hasil penelitian maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 93 pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebanyak 58,1% dinyatakan melakukan tindakan aman.
2. Sebanyak 54,8% memiliki persepsi terhadap hambatan berperilaku aman yakni tidak ada hambatan berperilaku aman.
3. Ada 62,4% pekerja yang memiliki kepatuhan yang tidak baik terhadap peraturan.
4. Sebanyak 60,2% menyatakan ada peraturan atau kebijakan K3 di PT Waskita Karya proyek *World Class University*.
5. Sebanyak 54,8% menyatakan PT Waskita Karya memiliki komunikasi bahaya yang tidak baik.
6. Sebanyak 61,3% merasa belum tersedia fasilitas yang sesuai standar untuk menunjang perilaku aman dan selamat pekerja yang sesuai standar.
7. Sebanyak 54,8% pekerja merasa belum mendapatkan pengawasan yang baik.
8. Sebanyak 74,3% memiliki motivasi kuat dengan memahami tujuannya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan.
9. Sebanyak 65,6% menyatakan belum baik pelatihan K3 yang dilakukan.

Diantara faktor internal dan eksternal dari penelitian ini, faktor eksternal lebih efektif dilakukan pengendalian dibandingkan eksternal, karena faktor internal dari segi pendidikan tergolong rendah, usia muda, dan kontrak kerja jangka pendek.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diajukan beberapa saran yang berguna untuk peningkatan kinerja perilaku aman, antara lain:

1. Memberlakukan sistem hukuman (*punishment*) sebagai pendekatan untuk mengurangi tindakan tidak aman dan juga disertai dengan imbalan (*reward*) untuk perilaku selamat.
2. Menekankan kepada pekerja untuk setiap pekerjaan sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedures*)
3. Pekerja diwajibkan menggunakan alat pelindung diri yang telah ditetapkan dan terstandar
4. Peningkatan program pelatihan K3 untuk meningkatkan pemahaman pekerja arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Meningkatkan pengawasan di lapangan agar pekerja bekerja dengan aman.
6. Menambah fasilitas penunjang keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Meningkatkan promosi keselamatan dan kesehatan kerja
8. Meningkatkan sosialisai peraturan-peraturan keselamatan dan kesehatan kerja

Pengendalian lebih efektif dilakukan pada faktor eksternal. Dalam hal ini manajemen harus memiliki komitmen yang kuat terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dari awal perencanaan sampai akhir.

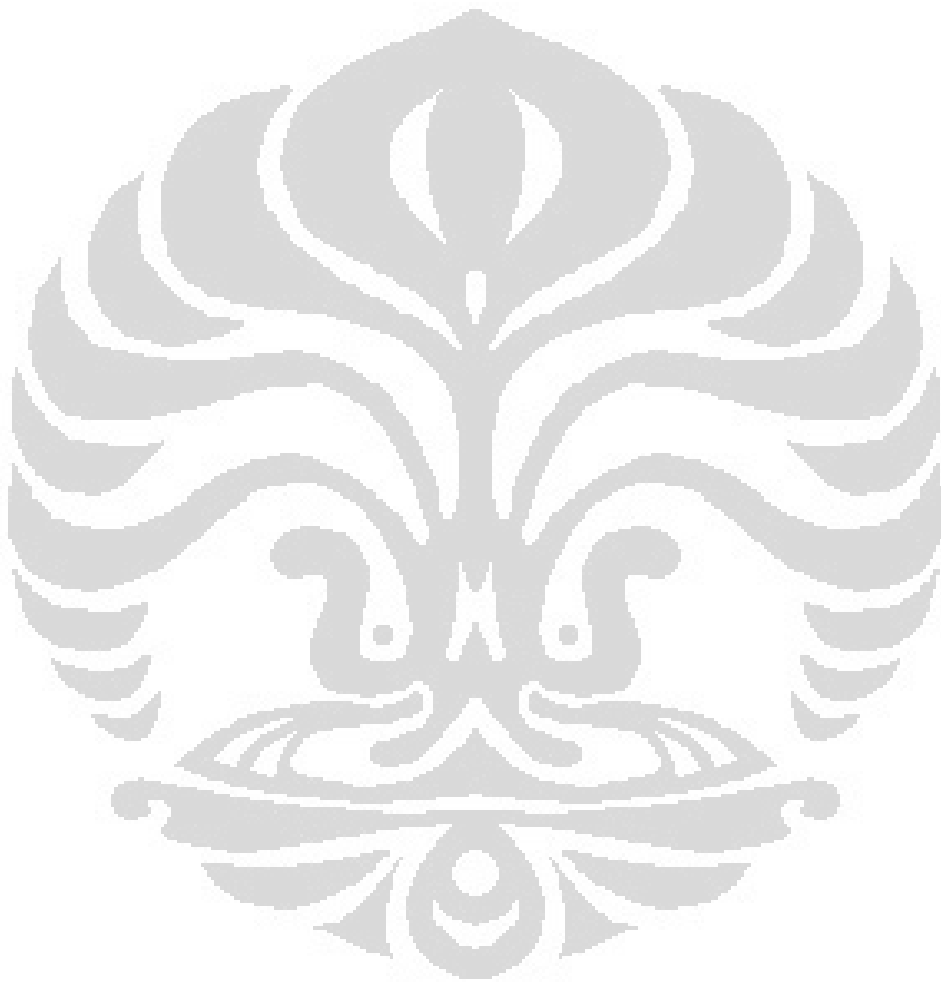
Penelitian ini hanya sampai pada survey tindakan tidak aman pekerja konstruksi PT Waskita Karya proyek *World Class University* perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan faktor internal dan faktor eksternal terhadap tindakan tidak aman, dan faktor mana yang lebih dominan sehingga terjadinya tindakan tidak aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Chandra, Ratna S. Alifen, & Andi. (2005). *Model persamaan struktural pengaruh budaya keselamatan kerja pada perilaku di proyek konstruksi*. Journal tekni sipil Vol.12, No.3 (2005). Juli 03, 2005.
- Bird, Frank E, Jr. 1974. *Management Guide to Loss Control*. Atlanta : Institute Press.
- Bird, Frank E, Jr and George L. Germain. 1986. *Practical Loss Control Leadership*. Georgia.
- DNV Modern Safety Management, 1996, Loss Control Management Training, Revised edition, United State of America.
- Earnest J Mc Cormick, Daniel L Ilsen. 1984. *Industrial Psychology*, Prentice Hall.
- Erick Prasetya, Jimmy. (2006). *SURVEY Perilaku Tidak Aman Pada Karyawan PT. Pertamina EP Drilling Services Daerah Operasi Pondok Tengah, Tahun 2006*. Tesis. Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Ferry Soewandi, & Edi Santoso. (1999) *Pelaksanaan Program Kecelakaan Kerja NIHIL Pada Proyek Konstruksi Bangunan Tinggi Di Surabaya*. Skripsi. Surabaya. Fakultas Teknik Universitas Kristen Petra
- Geller, E. Scott, 2001. *The Psychology of safety Handbook*. Lewis Publisher , Boca Raton London. New York Washington, D.C.
- Heinrich, H.W. 1980 *Industrial Accident Prevention , A Safety Management Approach*. McGraw Hill Book Company.
- Helliyanti, Putri. (2009). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Departemen Utility and Operation, PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Bogasari Flour Mills, Tahun 2009*. Skripsi. Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

- H.Scein, Edgar.1984. *Psikologi Organisasi*.PT.Pustaka Binaman.Jakarta.Pressindo
- Larasati, Karina. (2011). *Tingkat Kepatuhan Pekerja Konstruksi Terhadap Peraturan dan Program Keselamatan Kerja Pada Proyek Apartemen The Residences Dharmawangsa 2 Jakarta Selatan Tahun 2011*. Skripsi.Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Mar'at.1981. Sikap Manusia dan Perubahan Serta Pengukuranya. Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran .Bandung
- Muchlas, Makmuri.(1994). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen RS UGM
- Notoadmodjo,Soekidjo.Prof.Dr.1993. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Petersen, dan H.W Heinrich, & Nestor Ross. (1980). *Industrial Accident Prevention : A safety Management Approach 5th Edition*. McGraw-Hill Book Company
- Pratiwi, Shinta Dwi. (2009). *Tinjauan Faktor Perilaku Kerja Tidak Pada Pekerja Konstruksi Bagian Finishing PT Waskita KaryaProyek Pembangunan Fasilitas dan Sarana Gelanggang Olahraga (GOR) Boker, Ciracas, Jakarta Timur Tahun 2009*. Skripsi. Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Priyo Hastono, Sutanto. Prof.Dr.2006. *Analisa Univariat Anilisa Bivariat*. Modul Kuliah. Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional.(2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta :Balai Pustaka
- Reason, James. (1990). *Human Error*. Cambridge University Press. New York
- Robbins, Stephen.2006.*Perilaku Organisasi*. PT.Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta
- Robbins, Stephen P..(1996). *Perilaku Organisasi* (Hadyana Pujaatmaka,penerjemah).Jakarta : PT Prenhalindo

Z.Syaaf, Ridwan. 2007. *Occupational Health and Safety*. Modul Kuliah.
Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia



KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak
PT WASKITA KARYA
Di Proyek WCU UI Depok

Dengan Hormat

Saya Delfianda, mahasiswi Program Sarjana Kesehatan Masyarakat Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (FKM UI), saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan topik **“Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT Waskita Karya Proyek *World Class University* Di UI Depok Tahun 2011”**.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, mohon kiranya Bapak membantu saya untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan **jujur dan sebenar – benarnya**, karena identitas dan jawaban dari responden **terjaga kerahasiaannya** dan kuesioner ini **tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap responden** karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan.

Demikian atas segala perhatian dan bantuan Bapak saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

DELFIANDA

NPM : 0706272793

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- **Jangan lupa untuk mengisi data diri anda!**
- Bacalah pertanyaan dengan seksama dan **jawablah seluruh pertanyaan** di bawah ini
- Jawablah pertanyaan dengan memberi tanda checklist(√) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan pilihan anda. Dan apabila ingin mengubah, maka buatlah garis double strip(=) pada jawaban yang salah kemudian checklist (√) pada jawaban lain yang anda pilih
- Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah semua pertanyaan yang sesuai dengan pengetahuan dan pendapat anda.

Identitas Responden, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja

1. Umur			
2. Jabatan			
3. Lama kerja di konstruksi			
4. Tingkat pendidikan	a. Tidak Tamat SD	b. SD	c. SLTP/ SMP
	d. SLTA/SMA/STM	e. Perguruan Tinggi/ Pelatihan	

BAGIAN 1 FAKTOR TINDAKAN TIDAK AMAN

Checklist(√)salah satu jawaban anda pada kotak yang telah disediakan!					
- SS=Sangat Setuju		- TS=Tidak Setuju			
- S=Setuju		-STS=Sangat Tidak Setuju			
No	Pertanyaan /Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya membaca dan mengenali prosedur /proses kerja dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku				

3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan (tanggung jawab)				
4	Saya pernah melakukan tindakan perawatan peralatan kerja				
5	Saya memakai Alat Pelindung Diri (APD) sesuai jenis bahaya di tempat kerja				
6	Cara saya dalam memberi peringatan kepada teman terhadap adanya suatu bahaya, dapat dimengerti				
7	Saya melempar alat-alat kerja ketika memberikannya kepada teman				
8	Saya menempatkan peralatan kerja sesuai pada tempatnya setelah selesai bekerja				
9	Saya mengkonsumsi obat-obatan dan minuman beralkohol saat sedang bekerja di tempat kerja				
10	Saya berkelakar dengan teman saat sedang bekerja di tempat kerja				
11	Saya merokok pada saat sedang bekerja				
12	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat dan terburu-buru demi menyelesaikan tugas dalam waktu				

BAGIAN 2 PERSEPSI TERHADAP HAMBATAN BERPERILAKU AMAN

No	Pertanyaan /Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Alat Pelindung Diri (APD) yang wajib digunakan terkadang sulit didapatkan, sehingga saya malas menggunakannya				
2	Saya merasa tidak nyaman bila menggunakan APD saat bekerja				
3	Saya tidak terlalu memahami bagaimana berperilaku yang aman saat bekerja				

4	Jika saat bekerja saya berperilaku tidak aman, hal tersebut tidak akan dingatkan oleh pengawas/supervisor				
5	Saya merasa kurang mendapatkan informasi mengenai risiko bahaya di tempat kerja				
6	Teman saya tidak mendukung saya bekerja dengan menggunakan APD (karena mereka juga tidak menggunakan)				

BAGIAN 3 PERATURAN/KEBIJAKAN

No	Pertanyaan /Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pihak PT Waskita Karya telah memiliki Standar Prosedur Kerja terhadap setiap aktivitas pekerjaan				
2	Pada area konstruksi telah dipasang rambu-rambu mengenai pentingnya penggunaan APD dalam bekerja				
3	Pihak perusahaan memiliki program <i>safety morning</i> yang diberikan secara rutin				
4	Pihak perusahaan mewajibkan kepada seluruh pekerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) selama melakukan pekerjaan di area proyek				

BAGIAN 4 KOMUNIKASI BAHAYA

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Komunikasi tentang bahaya bisa dalam bentuk tanda-tanda bahaya (tulisan atau gambar)				
2	Komunikasi tentang bahaya sangat perlu untuk mencegah terjadinya bahaya				
3	Pengawas jarang melakukan komunikasi mengenai potensi bahaya yang ada di tempat kerja kepada saya				
4	Program <i>safety talk</i> yang diberikan oleh pihak K3LM				

	memberikan saya pengetahuan mengenai bahaya dan risiko yang ada di tempat kerja				
--	---	--	--	--	--

BAGIAN 5 KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memakai Alat Pelindung Diri (APD) dimanapun saya ditempatkan bekerja pada proyek ini				
2	Saya mematuhi/ mengikuti prosedur kerja/peraturan kerja setiap melakukan pekerjaan				
3	Mematuhi peraturan kerja merupakan salah satu tindakan untuk memperkecil risiko dari bahaya K3 di konstruksi				
4	Menurut saya kewajiban untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) tidak harus dipatuhi				
5	Menurut saya, peraturan di tempat kerja merupakan kebijakan yang harus dijalankan oleh saya				

BAGIAN 6 FASILITAS

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pihak perusahaan telah menyediakan Alat Pelindung Diri yang harus digunakan saat bekerja				
2	Pihak perusahaan/pengawas/supervisor selalu melakukan pengecekan melalui kelayakan /kondisi Alat Pelindung Diri				
3	Pihak perusahaan telah membuat Standar Prosedur Kerja yang harus diikuti saat bekerja				
4	Standar Prosedur Kerja untuk bekerja dengan aman terdapat pada perusahaan ini dan dinyatakan secara tertulis/tidak tertulis				

5	Saya selalu dengan mudah mendapatkan Alat Pelindung Diri jika saya meminta				
6	Fasilitas pengalaman lainnya (<i>scaffolding</i> , <i>safety net</i> , <i>railing/pagar</i>) telah disediakan oleh pihak perusahaan				

BAGIAN 7 PENGAWASAN

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pihak pengawas selalu memeriksa kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) sebelum saya memulai pekerjaan				
2	Sebelum saya bekerja, saya selalu diingatkan untuk bekerja sesuai Standar Prosedur Kerja				
3	Pihak pengawas jarang melakukan pengawasan pada area kerja				
4	Menurut saya, pengawasan dari pengawas (supervisor) pada saat saya bekerja sudah sangat baik				

BAGIAN 8 MOTIVASI

1. Alasan anda menggunakan APD saat bekerja?
a. Mengikuti peraturan atau kebijakan yang ada
b. Tidak dimarahi/ditegur atasan
c. Menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan
d. Ikut-ikutan teman kerja
2. Alasan anda tidak melempar alat kerja saat memberikan ke teman?
a. Mengikuti peraturan atau kebijakan yang ada
b. Tidak dimarahai/ditegur atasan
c. Menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan
d. Ikut-ikutan teman kerja

3. Alasan anda tidak bekerja dengan terburu-buru?
e. Mengikuti peraturan atau kebijakan yang ada
f. Tidak dimarahi/ditegur atasan
g. Menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan
h. Ikut-ikutan teman kerja
4. Alasan anda tidak berkelakar atau bercanda saat bekerja?
a. Mengikuti peraturan atau kebijakan yang ada
b. Tidak dimarahi/ditegur atasan
c. Menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan
d. Ikut-ikutan teman kerja
5. Alasan anda tidak merokok sambil bekerja?
a. Menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan
b. Mengikuti peraturan atau kebijakan yang ada
c. Tidak dimarahi/ ditegur atasan
d. Ikut-ikutan teman kerja
6. Alasan anda mengikuti standar prosedur kerja?
a. Menciptakan kondisi kerja yang aman buat diri sendiri, orang lain dan lingkungan
b. Mengikuti peraturan atau kebijakan yang ada
c. Tidak dimarahi/ditegur atasan
d. Ikut-ikutan teman kerja

BAGIAN 9 PELATIHAN K3

No	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan				

2	Pelatihan K3 di perusahaan tidak membantu saya dalam menerapkan perilaku selamat				
3	Pelatihan K3 yang diadakan perusahaan dapat memperkecil bahaya kecelakaan di tempat kerja				
4	Pelatihan K3 yang diadakan oleh perusahaan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				

“Terima Kasih Atas Kesediaan Bapak Mengisi Kuesioner ini” 😊😊😊



Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,387	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono (1999). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel Pengetahuan

a. Semua pertanyaan dimasukkan

Scale: ALL VARIABLES

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
membaca prosedur dalam bekerja	3.55	.510	20
bekerja sesuai prosedur	3.55	.510	20
bekerja sesuai pekerja(tanggung jawab)	3.70	.470	20
perawatan peralatan kerja	3.05	.759	20
APD sesuai bahaya	3.75	.444	20
cara memberi peringatan bahaya mudah dimengerti	3.50	.607	20
melempar alat kerja	3.20	.616	20
menempatkan sesuai tempat setelah bekerja	3.30	.979	20
konsumsi obat dan	3.55	.826	20

alkhohol			
becanda pada saat bekerja	3.05	.605	20
merokok	3.00	.858	20
cepat dan terburu-buru	2.75	1.020	20
APD sulit, malas	2.75	.786	20
tidak nyaman APD	3.20	.951	20
tidak paham aman bekerja	3.10	.641	20
tidak aman, tidak diingatkan supervisor	3.15	.813	20
kurang informasi	2.75	.786	20
teman tidak setuju saya pakai APD	3.50	.607	20
waskita punya prosedur	3.40	.503	20
rambu-rambu dipasang	3.45	.510	20
safety morning rutin perusahaan	3.35	.489	20
mewajibkan pakai APD	3.60	.503	20
komunikasi bahaya tanda2	3.30	.571	20
perlu komunikasi mencegah	3.65	.489	20
pengawas jarang komunikasi bahaya	2.55	.999	20
safety talk memberi	3.35	.587	20

informasi			
patuh memakai APD	3.45	.759	20
mematuhi prosedur kerja	3.45	.759	20
patuh aturan kecil risiko	3.00	.918	20
wajib pakai APD dipatuhi	2.30	1.129	20
peraturan harus dijalankan	3.45	.759	20
apd disediakan	3.15	.671	20
pengecekan apd	3.40	.503	20
perusahaan membuat standar	3.40	.598	20
prosedur tertulis tersedia	3.50	.513	20
mudah dapat apd	3.30	.571	20
pengaman tersedia	3.35	.489	20
pengawas periksa APD	3.15	.745	20
dingatkan sesuai standar	3.25	.639	20
jarang mengawasi	2.50	.827	20
pengawasan baik	2.75	1.020	20
alasan pake apd	1.20	.410	20
tidak melempar alat kerja	1.30	.470	20
tidak bekerja terburu-buru	1.35	.489	20

tidak bercanda	1.40	.503	20
tidak merokok	1.35	.489	20
alasan ikut prosedur	1.40	.503	20
pelatihan diadakan perusahaan	3.40	.503	20
pelatihan tidak membantu	3.30	.657	20
selamat			
pelatihan k3 kecil	3.25	.786	20
bahaya			
pelatihan k3	3.20	.894	20
membantu			

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
membaca prosedur dalam bekerja	150.05	84.366	-.040	.728
bekerja sesuai prosedur	150.05	78.576	.598	.706
bekerja sesuai pekerja(tanggung jawab)	149.90	84.411	-.044	.728
perawatan peralatan kerja	150.55	85.208	-.109	.735
APD sesuai bahaya	149.85	80.871	.399	.715

cara memberi peringatan bahaya	150.10	84.200	-.028	.729
mudah dimengerti				
melempar alat kerja	150.40	77.832	.556	.705
menempatkan sesuai tempat setelah bekerja	150.30	78.116	.299	.714
konsumsi obat dan alkohol	150.05	79.839	.253	.717
becanda pada saat bekerja	150.55	79.524	.404	.712
Merokok	150.60	83.305	.013	.730
cepat dan terburu-buru	150.85	81.713	.081	.728
APD sulit, malas	150.85	82.555	.076	.726
tidak nyaman APD	150.40	78.463	.290	.714
tidak paham aman bekerja	150.50	79.000	.425	.710
tidak aman, tidak diingatkan supervisor	150.45	83.208	.026	.729
kurang informasi	150.85	80.976	.188	.720
teman tidak setuju saya pakai APD	150.10	78.200	.529	.706
waskita punya prosedur rambu-rambu dipasang	150.20	80.589	.378	.714
safety morning rutin perusahaan	150.15	80.976	.328	.716
mewajibkan pakai APD	150.25	82.829	.133	.722
	150.00	78.421	.627	.706

komunikasi bahaya tanda2	150.30	78.958	.489	.709
perlu komunikasi mencegah	149.95	81.629	.270	.718
pengawas jarang komunikasi bahaya	151.05	87.103	-.206	.746
safety talk memberi informasi	150.25	80.618	.312	.715
patuh memakai APD	150.15	83.818	-.010	.730
mematuhi prosedur kerja	150.15	82.766	.066	.726
patuh aturan kecil risiko	150.60	83.832	-.025	.733
wajib pakai APD dipatuhi	151.30	83.905	-.045	.739
peraturan harus dijalankan	150.15	85.503	-.130	.736
apd disediakan	150.45	84.261	-.037	.730
pengecekan apd	150.20	78.274	.644	.705
perusahaan membuat standar	150.20	78.905	.469	.709
prosedur tertulis tersedia	150.10	78.832	.566	.708
mudah dapat apd	150.30	80.011	.383	.713
pengaman tersedia	150.25	81.250	.313	.717
pengawas periksa APD	150.45	77.524	.470	.706
dingatkan sesuai standar	150.35	81.608	.194	.720
jarang mengawasi	151.10	77.779	.397	.709

pengawasan baik	150.85	83.187	.001	.733
alasan pake apd	152.40	83.621	.062	.724
tidak melempar alat kerja	152.30	81.484	.300	.717
tidak bekerja terburu- buru	152.25	85.566	-.171	.732
tidak bercanda	152.20	83.011	.108	.723
tidak merokok	152.25	84.934	-.102	.730
alasan ikut prosedur	152.20	84.063	-.007	.727
pelatihan diadakan perusahaan	150.20	83.326	.073	.724
pelatihan tidak bantu selamat	150.30	78.221	.482	.707
pelatihan k3 kecil bahaya	150.35	75.503	.595	.699
pelatihan k3 membantu	150.40	80.147	.206	.719

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
153.60	84.253	9.179	51

b. Setelah pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

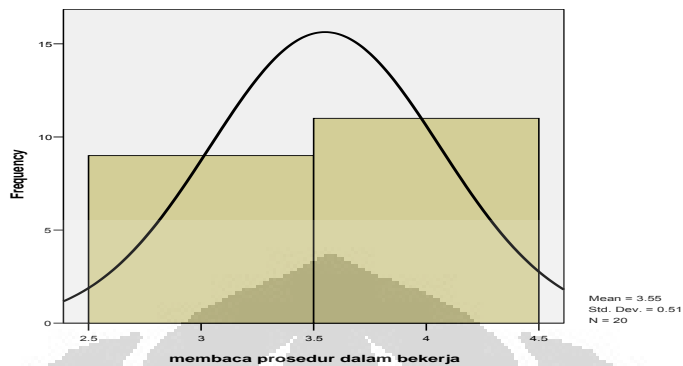
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	51

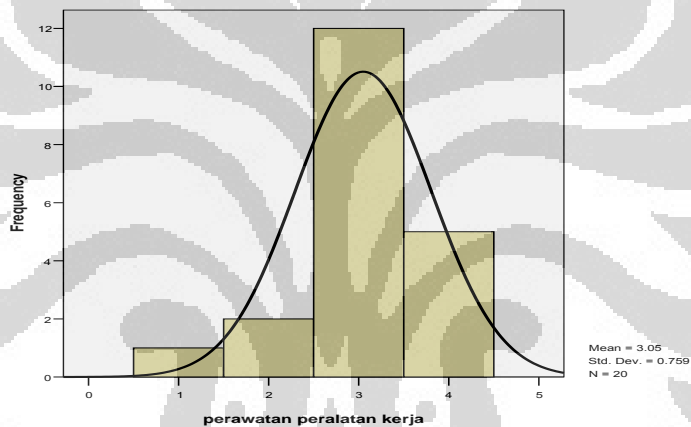
- Dari beberapa pertanyaan yang tidak valid akan dilihat histogramnya apakah ada variasi jawaban, jika jawaban dari pertanyaan tersebut bervariasi, maka pertanyaan tersebut dianggap valid.

Faktor tipndakan tidak aman

membaca prosedur dalam bekerja



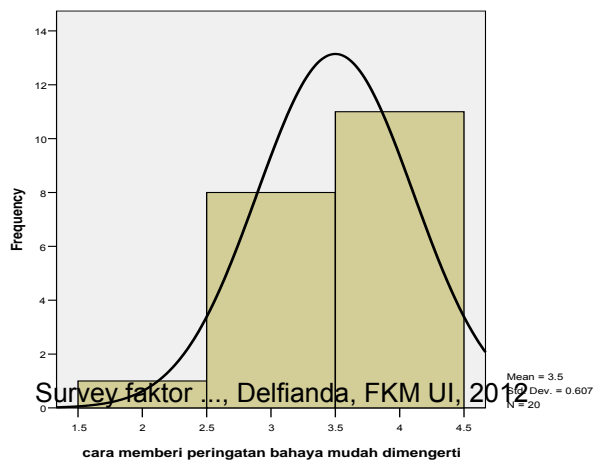
perawatan peralatan kerja



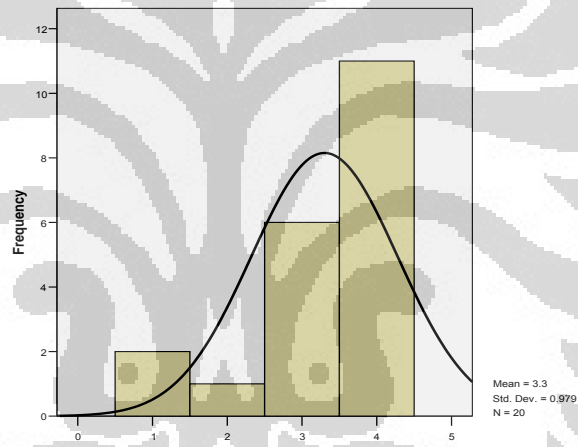
APD sesuai bahaya



cara memberi peringatan bahaya mudah dimengerti

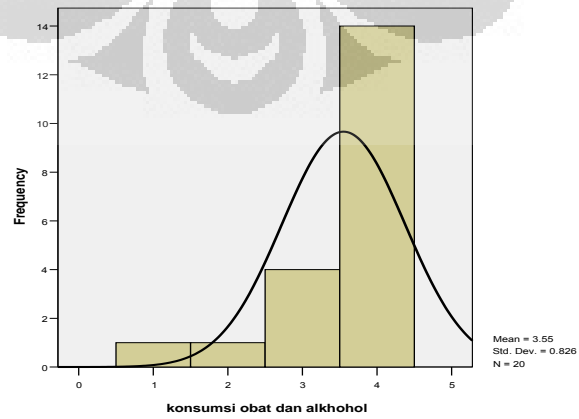


menempatkan sesuai tempat setelah bekerja

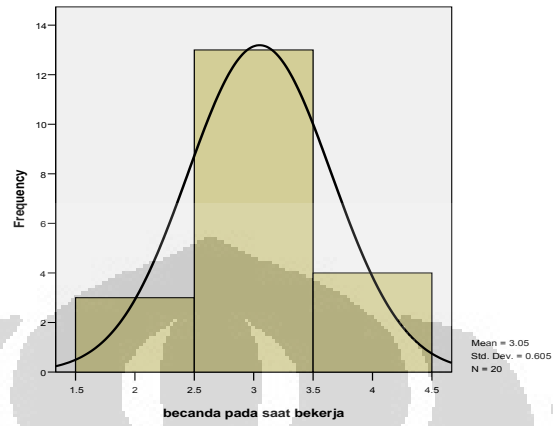


menempatkan sesuai tempat setelah bekerja

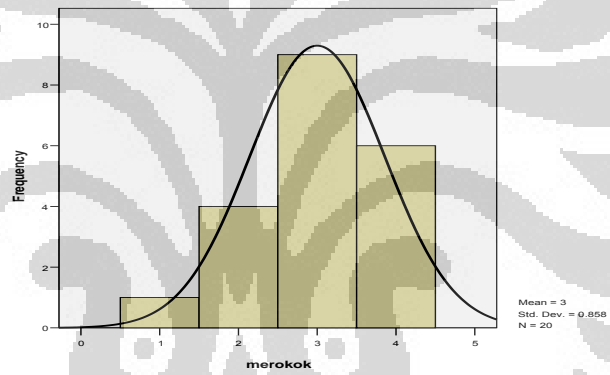
konsumsi obat dan alkhohol



becanda pada saat bekerja

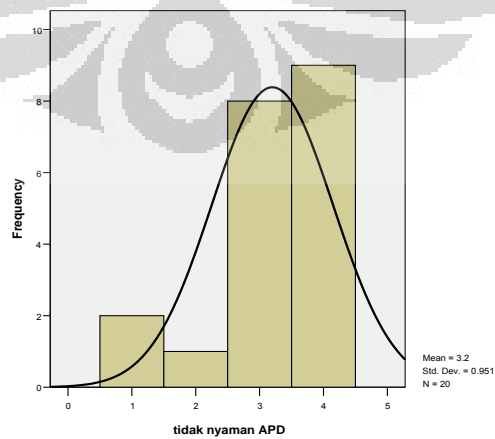


merokok



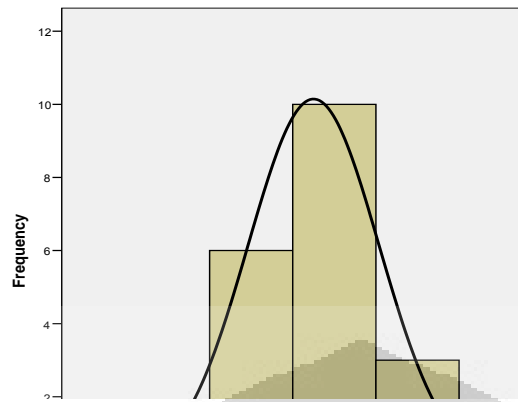
Persepsi terhadap hambatan berperilaku

tidak nyaman APD

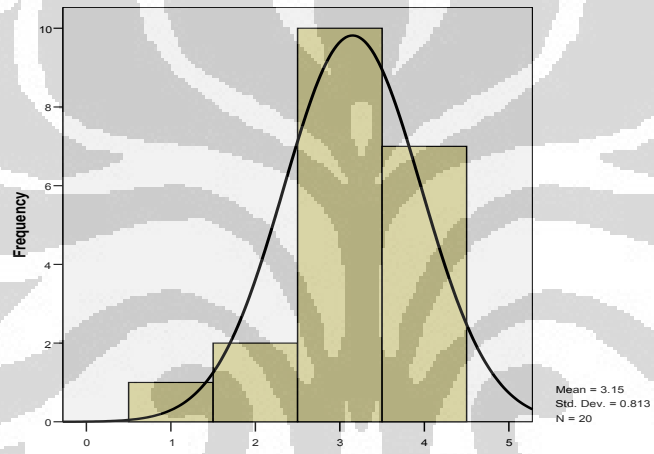


aman

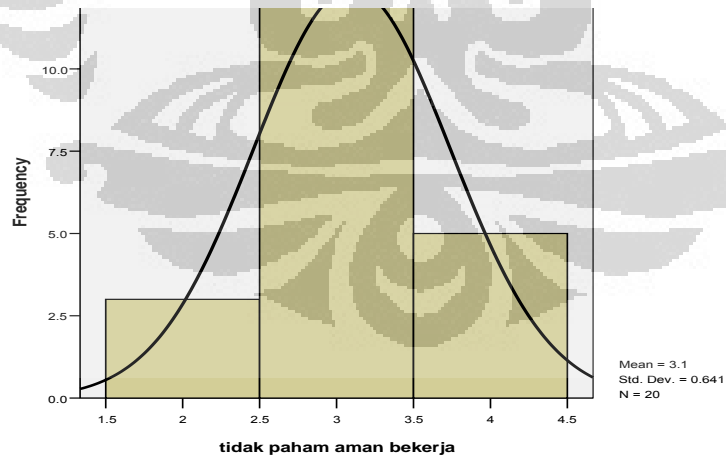
kurang informasi



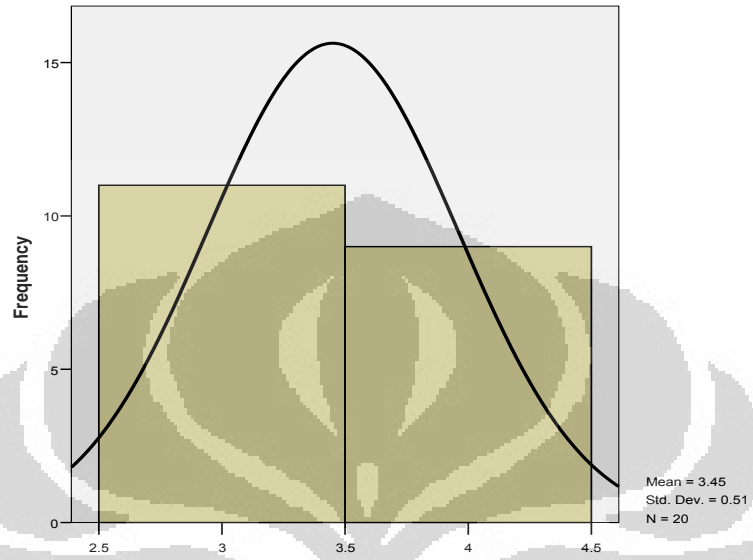
tidak aman, tidak diingatkan supervisor



1: **tidak aman, tidak diingatkan supervisor**

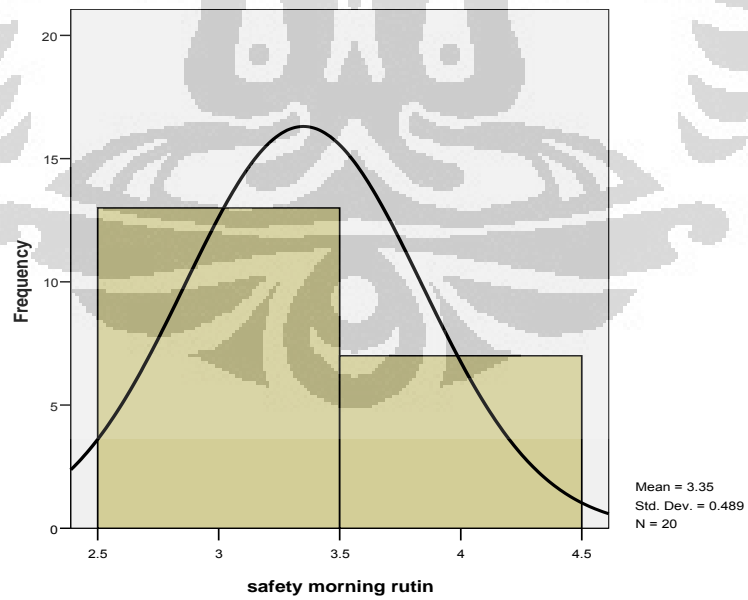


rambu-rambu dipasang



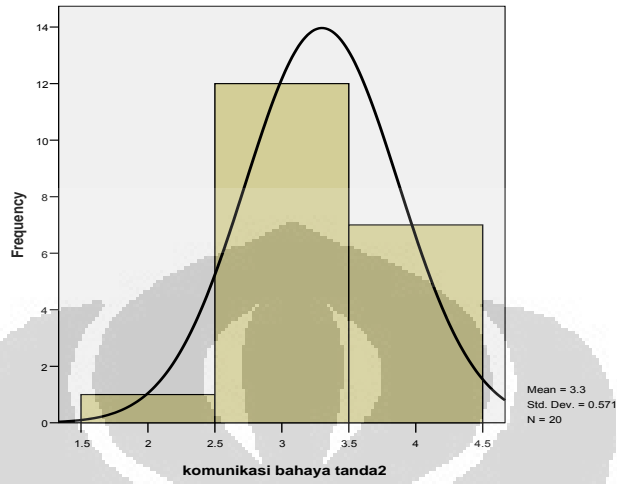
rambu-rambu dipasang

safety morning rutin

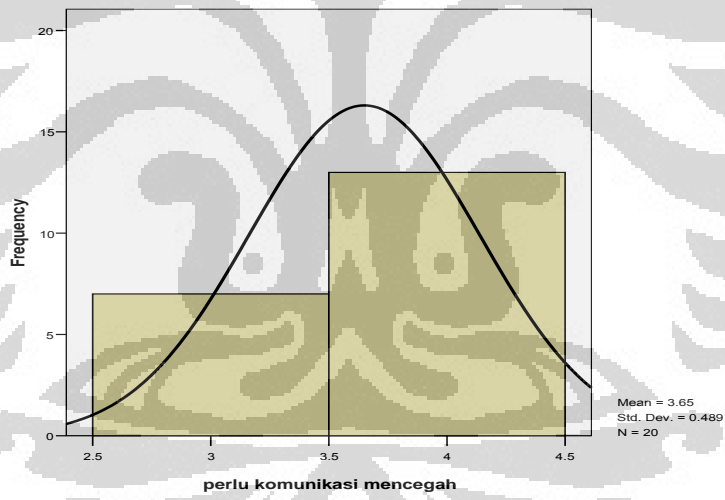


safety morning rutin

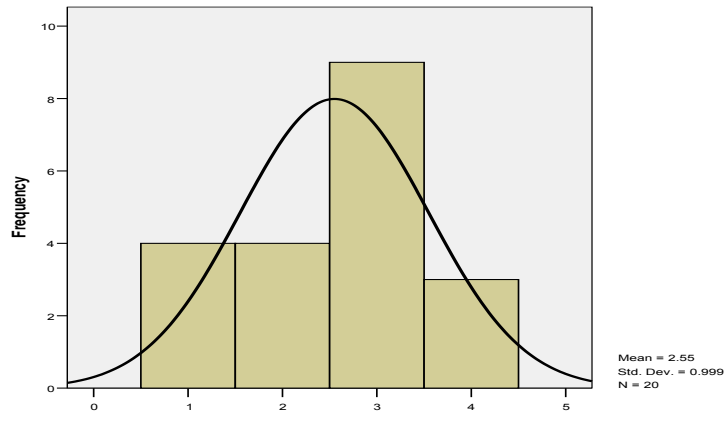
komunikasi bahaya tanda2



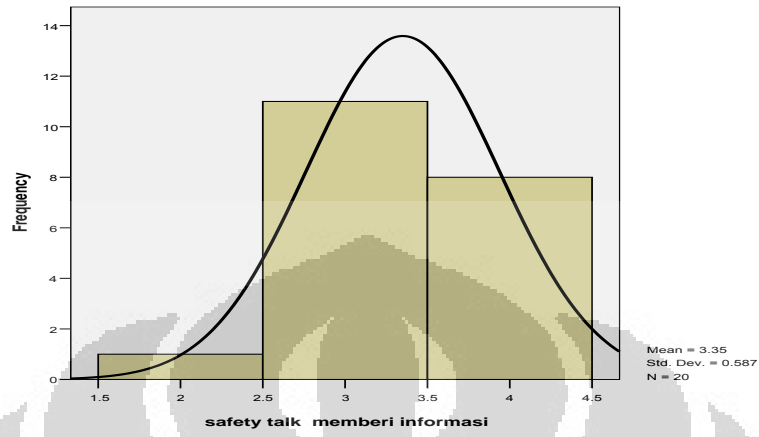
perlu komunikasi mencegah



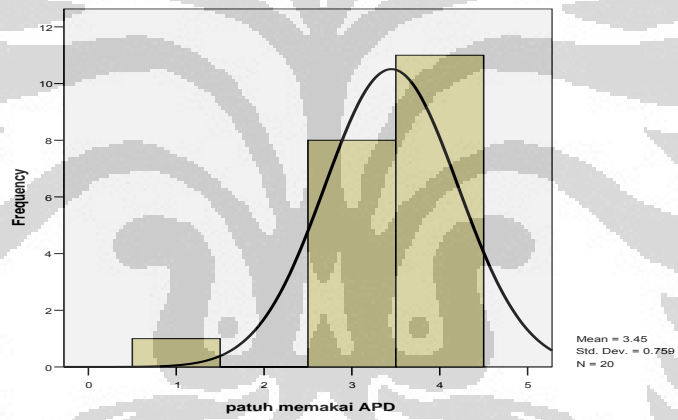
pengawas jarang komunikasi bahaya





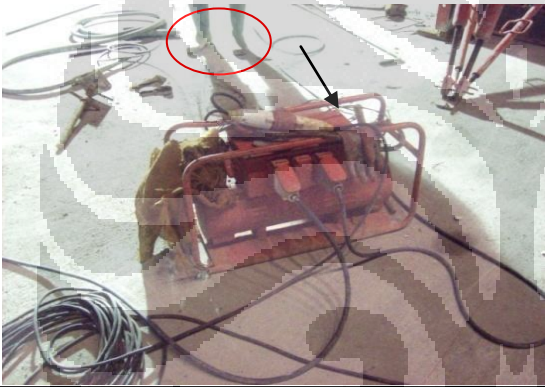



safety talk memberi informasi



patuh memakai APD



Tindakan Tidak Aman

	
Pekerja tidak menggunakan sarung tangan	Pekerja tidak menggunakan helm
	
Pengawas tidak menegur peralatan kerja tidak di letakkan pada tempatnya	Pekerja tidak menggunakan <i>safety shoes</i>
	
Pekerja berkelakar dan bercanda sambil bekerja	Pekerja tidak meletakkan peralatan kerja di tempatnya setelah dipergunakan

STRUKTUR ORGANISASI

