

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kesadaran

Penelitian Rogers (1974) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni:

1. *Awareness* (kesadaran), yakni orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
2. *Interest*, yakni orang mulai tertarik kepada stimulus.
3. *Evaluation*, menimbang-nimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya. Hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
4. *Trial*, orang telah mulai mencoba perilaku baru.
5. *Adoption*, subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran, dan sikapnya terhadap stimulus.

Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini didasari oleh kesadaran, pengetahuan, dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan berlangsung lama.

2.1.1. Definisi kesadaran

Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi kesadaran. Dalam *Cambridge International Dictionary of English* (1995) ada sejumlah definisi tentang kesadaran. Pertama, kesadaran diartikan sebagai kondisi terjaga atau mampu mengerti apa yang

sedang terjadi. Kedua, kesadaran diartikan sebagai semua ide, perasaan, pendapat, dan sebagainya yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang. Selain itu kesadaran diartikan sebagai pemahaman atau pengetahuan seseorang tentang dirinya dan keberadaan dirinya (www.niasonline.net).

Definisi lain tentang kesadaran antara lain: (1) tahu dan mampu mengekspresikan dampak dari suatu perilaku, (2) tahu dan mampu mengekspresikan tentang berbagai penyelesaian, (3) memahami perlunya langkah penelitian sebagai bekal pengambilan keputusan, (4) memahami pentingnya kerja sama dalam menyelesaikan masalah (www.suaramerdeka.com). Dalam psikologi, kesadaran sama artinya dengan mawas diri (*awareness*).

2.1.2. Indikator kesadaran

Menurut Soekanto (1982) menyatakan bahwa terdapat empat indikator kesadaran yang masing-masing merupakan suatu tahapan bagi tahapan berikutnya dan menunjuk pada tingkat kesadaran tertentu, mulai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, antara lain: pengetahuan, pemahaman, sikap, pola perilaku (tindakan).

Priyono (1996) mengemukakan, *awareness of environmental issues means being environmentally knowledgeable and understanding the informed actions required for finding the solutions to the issues*. Jadi, dari teori di atas dapat dijelaskan bahwa indikator kesadaran adalah pengetahuan dan pemahaman. Lain halnya dalam bidang Psikologi menyebutkan bahwa kesadaran mencakup tiga hal, yaitu: persepsi, pikiran, dan perasaan (Atkinson dkk, 1997:287). Sedangkan dalam teori konsientisasi

(penyadaran), selain mencantumkan indikator pengetahuan, sikap, juga menyebutkan indikator regulasi atau peraturan (www.gaky.promosikesehatan.com).

Berdasarkan indikator-indikator tersebut di atas, dapat dikembangkan dengan menggunakan teori Benyamin Bloom (1908) yang membagi perilaku manusia dalam tiga domain, yakni: kognitif, afektif, dan psikomotor. Dalam perkembangannya teori ini dimodifikasi menjadi pengetahuan, sikap, dan praktik (tindakan).

2.1.2.1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu dan terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.

Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan, yaitu:

1. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.

Orang yang telah “tahu” harus dapat mendefinisikan materi atau objek tersebut.

2. Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

Tahapan pemahaman berdasarkan teori dari Soekanto (1982) ternyata dalam teori Bloom sudah dimasukkan dalam tingkatan pengetahuan tahap kedua.

3. Aplikasi (*application*)

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

4. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu komponen untuk menjabarkan materi atau suatu objek.

5. Sintesis (*syntesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat menyusun, merencanakan, meringkas, menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6. Evaluasi (*evaluation*)

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

2.1.2.2. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Newcomb, salah seorang ahli psikologi sosial, menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu:

1. Menerima (*receiving*)

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

2. Merespon (*responding*)

Memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan (terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah), menunjukkan bahwa orang menerima ide tersebut.

3. Menghargai (*valuing*)

Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.

4. Bertanggung jawab (*responsible*)

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala risiko merupakan sikap yang paling tinggi.

2.1.2.3. Tindakan

Tindakan terdiri dari beberapa tingkatan, yaitu:

1. Persepsi (*perception*)

Mengenal dan memilih berbagai objek sehubungan dengan tindakan yang akan diambil.

2. Respon terpimpin (*guided response*)

Dapat melakukan sesuatu sesuai dengan urutan yang benar dan sesuai dengan contoh.

3. Mekanisme (*mechanism*)

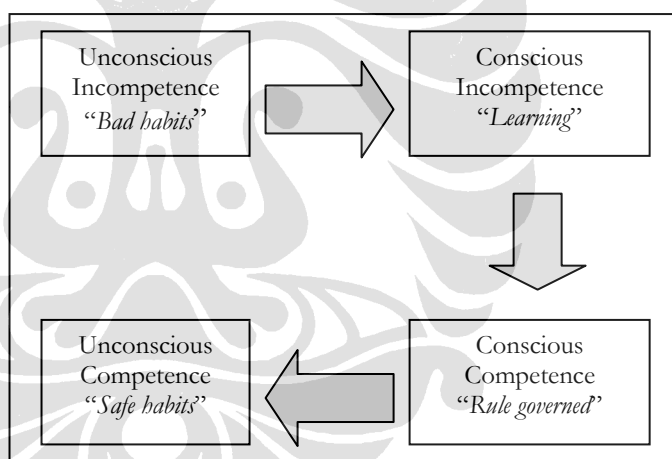
Apabila seseorang telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis atau sudah merupakan kebiasaan.

4. Adopsi (*adoption*)

Adaptasi adalah suatu tindakan yang sudah berkembang dengan baik atau sudah dimodifikasi.

2.1.3. Tingkatan Kesadaran

Menurut Geller (2000), tahapan dalam kesadaran seseorang yaitu:



Gambar 1. *The DO IT process enables shift from bad to good habits*

Berdasarkan gambar di atas, tahapan-tahapan kesadaran yaitu:

1. *Unconscious Incompetence*, yaitu tahapan pertama dimana seseorang tidak mengerti apa yang harus dilakukannya.
2. *Conscious Incompetence*, yaitu tahapan kedua dimana seseorang mengerti atau tahu apa yang seharusnya dilakukan, tetapi perlu adanya pembelajaran bagaimana untuk melakukannya secara benar.

3. *Conscious Competence*, yaitu tahapan ketiga dimana seseorang dapat melakukannya dengan benar dikarenakan telah mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. *Unconscious Competence*, yaitu tahapan terakhir dimana seseorang telah mempunyai kebiasaan dan mengetahui secara benar apa yang dilakukannya.

2.1.4. Kesadaran terhadap K3

Menurut Konradus (2006), karyawan harus menyadari betapa pentingnya K3 bagi dirinya, keluarganya, dan bagi perusahaan. Kesadaran ini hendaknya diwujudkan dalam sikap dan perilaku positif (*positive safety attitude*) keseharian di lingkungan tempat kerja, yaitu dengan pemahaman mengenai *lost time injury* dimana karyawan harus mendapat penyuluhan jangka panjang bahwa kecelakaan sekecil apapun akan berakibat tidak baik bagi diri pribadi, keluarga, dan perusahaan. Hal tersebut dapat terlaksana jika terdapat komunikasi dalam sebuah organisasi untuk menyampaikan hal-hal mengenai K3 kepada pekerja.

Dengan adanya komunikasi, pimpinan dapat mempromosikan dan mengembangkan budaya K3 di perusahaannya. Komunikasi yang efektif bergantung kepada semua orang dalam suatu organisasi, khususnya manajer-manajer dan pengawas-pengawas yang tanggung jawabnya adalah mengembangkan suatu iklim dimana komunikasi dapat mengalir dengan bebas. Kemampuan mereka untuk mendapat umpan balik sebagian besar menentukan suksesnya komunikasi mereka dengan bawahannya (Moekijat, 1990).

2.2. Kecelakaan kerja

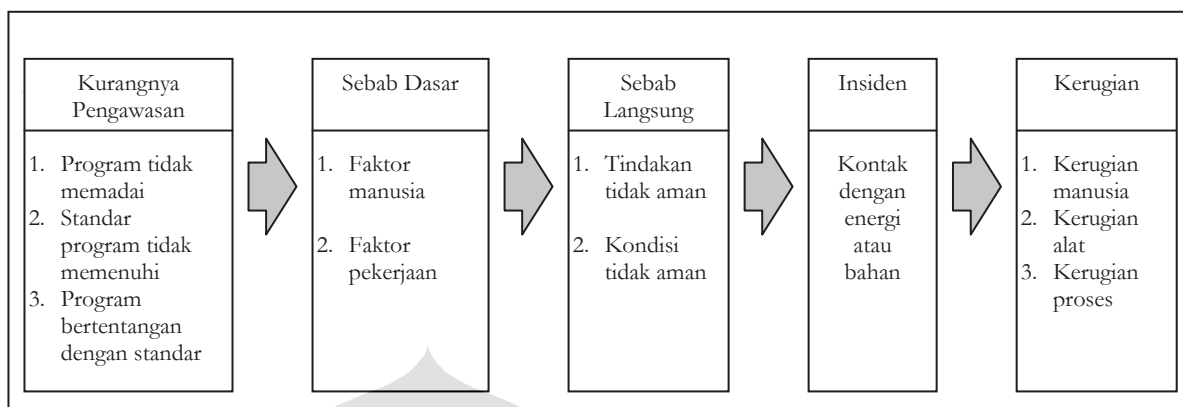
2.2.1. Definisi kecelakaan kerja

Kecelakaan akibat kerja (*accident*) adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kerugian pada manusia, kerusakan harta benda, atau kerugian pada proses. Istilah lain yang sering digunakan adalah *incident*. William G. Johnson (1985) dalam buku *Practical Loss Control Leadership* menyatakan bahwa *incident* serupa dengan *accident*, tetapi tanpa menyebabkan luka atau kerusakan (Bird&George, 1990: 19-20). Namun, dalam OHSAS 18001:2007, definisi *accident* adalah *incident* yang dapat mengakibatkan luka, gangguan kesehatan, atau kematian.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/1998, kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Sedangkan dalam Undang-Undang RI No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pun menyebutkan definisi kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

2.2.2. Model penyebab kerugian

Dalam buku *Practical Loss Control Leadership* menyatakan bahwa suatu kecelakaan tidak dapat dilihat dari penyebab langsung saja, tetapi harus dilihat dari rangkaian penyebab sebelumnya, sehingga bila ingin melakukan pencegahan mendasar maka harus dilakukan perubahan mendasar pula.



Gambar 2. Model penyebab kerugian ILCI

Dari gambar di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan (*lack of control*)

a. Program yang belum memadai, disebabkan karena belum tercukupya masalah-masalah di bawah ini di dalam program perusahaan, yaitu:

- | | |
|----------------------------------|---------------------------|
| 1) Kepemimpinan dan administrasi | 8) Alat pelindung diri |
| 2) Pelatihan manajemen | 9) Kesehatan kerja |
| 3) Inspeksi | 10) Komunikasi personil |
| 4) Analisis jabatan dan prosedur | 11) Pertemuan (rapat) |
| 5) Investigasi kecelakaan | 12) Pelatihan pegawai |
| 6) Observasi jabatan | 13) Analisis kecelakaan |
| 7) Sistem tanggap darurat | 14) Peraturan kepegawaian |

b. Program yang belum standar

c. Program bertentangan dengan standar

2. Sebab dasar (*basic cause*)

a. Faktor manusia (*Personal Factor*)

- 1) Kemampuan fisik / fisiologis yang terbatas

- 2) Kemampuan mental / psikologis
- 3) Stres fisik atau fisiologis
- 4) Stres mental atau psikologis
- 5) Kurangnya pengetahuan (*lack of knowledge*)
- 6) Kurangnya keterampilan (*lack of skill*)
- 7) Motivasi yang tidak tepat (*improper motivation*)

b. Faktor pekerjaan (*job factor*)

- 1) Tidak memadainya kepemimpinan dan supervisi
- 2) Tidak memadainya rekayasa (*Inadequate engineering*)
- 3) Tidak memadainya proses pembelian (*Inadequate purchasing*)
- 4) Tidak memadainya proses pemeliharaan dan perawatan (*Inadequate maintenance*)
- 5) Tidak memadainya peralatan dan perkakas (*Inadequate tools and equipment*)
- 6) Tidak memadainya standar kerja
- 7) Keausan (*wear and tear*)
- 8) Penyalahgunaan / Salah pakai

3. Sebab langsung (*immediate cause*)

a. Tindakan tidak aman (*Unsafe action*)

Tindakan tidak aman adalah tindakan orang yang menyimpang dari prosedur atau cara yang wajar atau benar menurut persetujuan bersama, sehingga tindakan tersebut mengandung bahaya.

b. Kondisi tidak aman (*Unsafe Condition*)

Kondisi tidak aman adalah kondisi apa saja, apakah fisik, mekanis, kimiawi, atau biologis yang berbahaya.

4. Kecelakaan

Berikut ini daftar insiden berdasarkan *American Standard Accident Classification code* (ANSI Z16.2-1962, Rev.1969), yaitu:

- a. Tertumbuk pada (*struck against*)
- b. Tertumbuk oleh(*struck by – moving object*)
- c. Jatuh dari ketinggian berbeda (*fall to lower level*)
- d. Jatuh pada ketinggian yang sama (*slip, fall, trips, tip over*)
- e. Tersangkut ke dalam (*caught in – pinch and nip points*)
- f. Tersangkut pada (*snagged, hung*)
- g. Tersangkut di antara (*crushed or amputated*)
- h. Kontak dengan (listrik, panas, dingin, radiasi, toksik, bising)
- i. Beban lebih (*overstress, overload*)

5. Kerugian (*Loss*)

a. Kerugian pada manusia

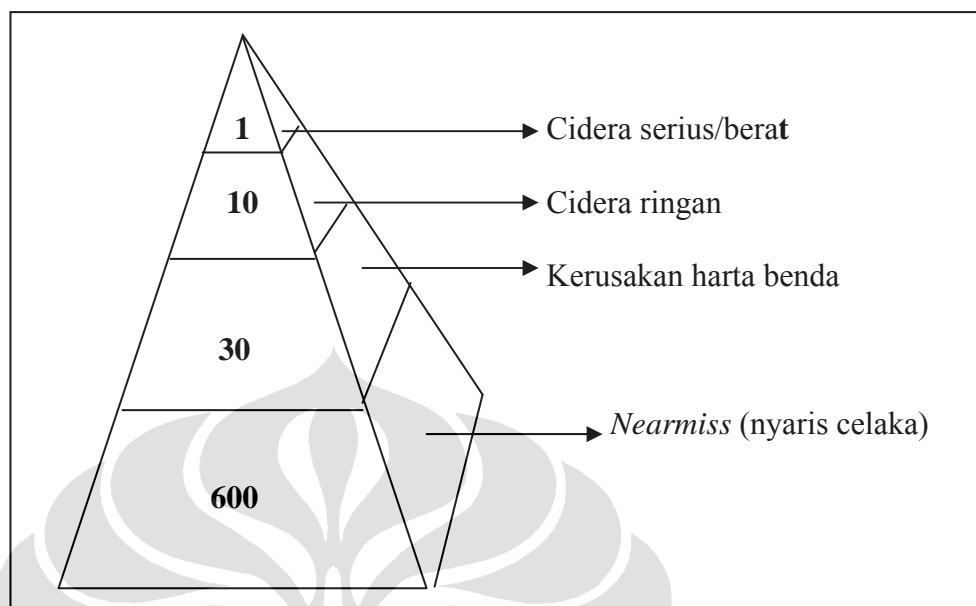
Luka pada manusia terbagi menjadi 5 kategori, antara lain:

- 1) Luka ringan; suatu luka yang tidak berakibat gangguan terhadap penampilan kerja.
- 2) Luka sedang; suatu luka yang berakibat mengganggu penampilan kerja, seperti memerlukan pengalihan tugas sementara atau memerlukan beberapa hari untuk kembali normal.

- 3) Luka berat; luka yang berakibat cacat tetap sebagian atau tidak dapat melakukan pekerjaannya dalam waktu lama, misalnya perpanjangan absen karena luka yang dideritanya belum stabil.
 - 4) Fatal tunggal; cacat tetap total atau yang berakibat meninggal tidak melebihi tiga orang dalam waktu tidak bersamaan misalnya korban kecelakaan lalu lintas.
 - 5) Fatal ganda; korban meninggal dan melebihi kategori keempat.
- b. Kerusakan alat

2.2.3 Piramida kecelakaan

Frank Bird (1969) mengemukakan bahwa menurut penelitian terhadap 2 juta kecelakaan di AS, ia mendapatkan perbandingan antara kecelakaan fatal, kecelakaan ringan, kerusakan harta benda, dan kejadian *near miss* (nyaris celaka). Dalam teori tersebut dinyatakan bahwa jika kita ingin mencegah kecelakaan fatal, maka kita harus dapat menekan angka *near miss*, kecelakaan harta benda, maupun luka ringan yang timbul. Di sinilah kunci dari pencegahan kecelakaan, yaitu kita mulai menyelidiki sebab-sebab kecelakaan sampai ke sebab dasarnya pada waktu kecelakaan tersebut baru berada pada tahap luka ringan ataupun keparahan yang kecil. Perbandingan tersebut menurut Frank Bird ialah 1 : 10 : 30 : 600.



Gambar 3. Piramida kecelakaan

Jadi, penyelidikan kecelakaan harus difokuskan baik kepada kecelakaan ringan atau berat, dengan tujuan untuk mencegah cedera yang serius atau fatal. Penyelidikan terhadap kejadian nyaris celaka juga akan membawa manfaat bagi sistem pencegahan kecelakaan secara keseluruhan. Namun demikian, penyelidikan kecelakaan berkaitan dengan pelaporan. Dengan adanya pelaporan kecelakaan maka akan dilakukan penyelidikan. Oleh karena hal tersebut, sehingga pelaporan kecelakaan sekecil apapun dianggap penting (Sarwono dkk, 2002: 292).

2.3. Sistem pelaporan kecelakaan kerja

Dalam manajemen kerugian menyeluruh, sistem laporan memainkan peranan penting. Tidak ada suatu kejadian atau kecelakaan yang dapat diabaikan begitu saja, betapa pun kecilnya. Laporan kecelakaan menyeluruh adalah kegiatan manajemen yang peka terhadap kerugian. Mungkin akibat sesuatu kecelakaan dapat

dikategorikan “kecil”, “sedang”, atau “parah”. Namun kecelakaan dari kategori apapun harus dianggap penting oleh manajemen. Kejadian atau kecelakaan yang tidak dilaporkan akan berkembang seperti kanker dalam tubuh manusia (Silalahi: 1985).

Menurut Kode Praktis ILO, pelaporan adalah suatu prosedur yang diterapkan di dalam hukum dan peraturan nasional dan praktik di perusahaan, agar para pekerja melaporkan kepada penyelia mereka, orang yang berkompeten, atau badan lain yang ditetapkan tentang informasi mengenai:

1. Setiap kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan yang muncul selama melakukan atau dalam hubungan dengan pekerjaan
2. Kasus yang diduga penyakit akibat kerja
3. Kecelakaan selama perjalanan pulang-pergi
4. Peristiwa dan kejadian berbahaya

Para pekerja dan wakil mereka harus diberi informasi yang tepat oleh pengusaha mengenai peraturan untuk pencatatan, pelaporan, dan pemberitahuan informasi tentang kecelakaan dan penyakit akibat kerja (www.ilo.org).

2.3.1. Prosedur pelaporan kecelakaan kerja

Menurut Permenaker RI No. Per. 03/MEN/1998 pasal 2 menyebutkan bahwa pengurus atau pengusaha wajib melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dipimpinya dan wajib melaporkan tertulis kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam (pasal 3). Di samping itu majikan atau pengurus diwajibkan memberitahukan kecelakaan.

Menurut Silalahi (1985), kandungan kebijakan K3 menyebutkan beberapa tanggung jawab supervisor, antara lain: mencegah kecelakaan pada pekerja, melaksanakan seluruh peraturan K3 maupun peraturan perusahaan, melaporkan setiap kecelakaan, melakukan inspeksi atas setiap kejadian kecelakaan atau hampir kecelakaan serta menyusun laporan. Sedangkan tanggung jawab pekerja, antara lain: bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan ke arah pencegahan kecelakaan, harus melaporkan kepada dan meminta pertolongan pertama dari supervisor untuk setiap luka betapa pun kecilnya, melaporkan kondisi/ peralatan/ perbuatan yang kurang selamat, dan menganggap rapat-rapat K3 sebagai bagian dari tugasnya

2.3.2. Tujuan pelaporan kecelakaan kerja

Tujuan utama dilakukan pencatatan dan pelaporan kecelakaan kerja adalah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan mengapa kecelakaan terjadi, apa penyebabnya, bagaimana terjadinya, dimana, kapan, siapa atau apa yang menjadi korban, dan sebagainya. Selanjutnya perlu diupayakan program pencegahannya sehingga di kemudian hari tidak terjadi kecelakaan yang sama.

2.3.3. Manfaat pelaporan kecelakaan kerja

Sistem pelaporan kecelakaan memainkan peranan penting. Manfaat adanya laporan kecelakaan adalah (www.katgama.net):

1. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan dengan lengkapnya data kecelakaan.
2. Menjelaskan sumber kecelakaan dan memberikan informasi pada supervisor dan *safety committee* baik *unsafe act* maupun *unsafe condition*.

3. Menilai keefektifan program keselamatan
4. Memperbaiki prosedur operasi
5. Menghindari kerugian yang lebih besar
6. Mengetahui kesalahan manajemen
7. Mencegah terulang lagi

2.3.4. Kategori kecelakaan

Secara umum kecelakaan sering diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu:

1. Nyaris celaka (*near miss accident*), secara fisik seseorang pekerja belum mengalami kecelakaan, tetapi akibat dari suatu keadaan atau tindakan yang mengarah kepada terjadinya kecelakaan.
2. Kecelakaan ringan (*minor accident*), kecelakaan ringan sering juga disebut sebagai *first aid accident* yakni kecelakaan yang cukup dibantu dengan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)
3. Kecelakaan berat (*serious accident*) adalah kecelakaan yang berakibat timbulnya korban meninggal.

Sedangkan dalam lampiran 1 mengenai petunjuk pelaksanaan pengisian dan penggunaan formulir pemeriksaan dan pengkajian serta analisis statistik kecelakaan, menyebutkan tipe-tipe kecelakaan, antara lain:

- C1 : terbentur (pada umumnya menunjukkan kontak dengan persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, tertusuk, dan lain-lain)
- C2 : terpukul (pada umumnya karena jatuh, meluncur, melayang, bergerak, dan lain-lain)

- C3 : tertangkap pada, dalam, dan di antara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam, dan lain-lain)
- C4 : jatuh dari ketinggian yang sama
- C5 : jatuh dari ketinggian yang berbeda
- C6 : tergelincir
- C7 : terpapar (pada umumnya berhubungan dengan temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya, dan lain-lain)
- C8 : penghisapan, penyerapan (menunjuka pada proses masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh, baik melalui pernapasan ataupun kulit dan zat yang pada umumnya berakibat sesak nafas, keracunan, mati lemas, dan lain-lain)
- C9 : tersentuh aliran listrik
- C10 : dan lain-lain

2.3.5. Alasan dan kendala kecelakaan tidak dilaporkan

Menurut Silalahi (1985), ada beberapa alasan mengapa seorang mandor atau penyelia (supervisor) tidak melaporkan sesuatu kecelakaan:

1. Memelihara catatan yang bersih dari noda kecelakaan
2. Menganggap remeh luka kecil yang tidak perih
3. Mengelakkan tanggung jawab
4. Sama sekali tidak memahami akibat akhir suatu kecelakaan.

Selain itu beberapa kendala yang membuat laporan kecelakaan tidak mewakili kondisi yang sebenarnya, antara lain: (www.katgama.net)

1. Tidak mau proses pekerjaan terhenti

2. Menghindari birokrasi
3. Takut reputasi atau *track record* jelek
4. Tidak suka dengan petugas medis
5. Tidak mengerti pentingnya laporan
6. Takut dianggap tidak disiplin

Bird dan George (1985) dalam buku *Practical Loss Control Leadership* (p.61) mengemukakan alasan karyawan tidak melaporkan kejadian kecelakaan, yaitu

1. Ketakutan akan kedisiplinan atau hukuman

Rata-rata reaksi supervisor terhadap perilaku tidak aman yang menyebabkan kecelakaan dilakukan dengan memberi hukuman atau kritikan. Karyawan merasa takut bila ia dihukum karena kelalaian mereka. Reaksi supervisor yang dengan alasan menegakkan disiplin, menghukum karyawan yang mengalami kecelakaan maka menyebabkan karyawan lainnya akan menutup-nutupi kejadian kecelakaan yang menyimpannya atau teman mereka.

2. Perhatian akan catatan departemen atau pabrik

Rata-rata orang merasa bersalah apabila menjadi seorang yang membuat catatan buruk sehingga menghambat kelompok atau tempat kerja (departemen) untuk menjadi yang terbaik.

3. Perhatian akan reputasi atau karir seseorang

Orang tidak ingin dicap sebagai orang yang cenderung celaka atau sebagai karyawan yang membahayakan karyawan lain oleh supervisor atau teman mereka. Mereka berusaha menghindari cap yang negatif yang ditunjukkan pada mereka. Karyawan yang mengalami kejadian celaka akan merasa bertanggung jawab dan memutuskan untuk bekerja lebih berhati-hati di lain waktu.

4. Ketakutan akan pelayanan medis

Banyak orang yang takut akan pelayanan medis sederhana karena takut bila dalam pemeriksaan tersebut didapatkan kelainan kesehatan yang serius. Dan akibatnya luka yang mereka derita tidak pernah dilaporkan.

5. Tidak suka petugas medis

Beberapa orang tidak ingin diperiksa oleh petugas medis (dokter atau perawat) tertentu. Ini berhubungan dengan pengalaman mereka yang mendapat pelayanan medis yang buruk.

6. Keinginan menghindari berhenti bekerja untuk sementara

Banyak karyawan yang tidak ingin berhenti bekerja padahal sebenarnya mereka membutuhkan pertolongan pertama atau pun untuk memperbaiki kerusakan pada alat. Mereka tidak ingin supervisor atau bagian pemeliharaan, sehingga kejadian kecelakaan yang mereka alami yang mengakibatkan luka atau rusaknya alat tidak mereka laporkan.

7. Keinginan untuk menjaga bersihnya catatan seseorang

Adanya penilaian hasil kerja seseorang yang didasarkan pada bersihnya catatan kecelakaan seseorang mendorong karyawan untuk menutup-nutupi kejadian kecelakaan yang dialaminya atau temannya. Mereka takut bila kejadian kecelakaan yang mereka alami akan mengancam pekerjaan mereka.

2.3.6. Tata cara pelaporan kecelakaan kerja

Tata cara pelaporan kecelakaan kerja terdiri dari (Nedved, 1991: 335-336):

1. Pelaporan kecelakaan

Semua kecelakaan dan kejadian-kejadian yang berbahaya perlu dilaporkan kepada pihak supervisor dan supervisor harus mengambil langkah-langkah, antara lain: memberikan bantuan pengobatan bagi yang terluka atau cedera, memperbaiki kondisi yang berbahaya, dan mengisi laporan kecelakaan. Selanjutnya pihak supervisor memberikan laporan singkat kepada pihak manajer secepat mungkin. Setelah kejadian kecelakaan serius, kondisi dibiarkan untuk tidak disentuh (bila memungkinkan), sambil menunggu penyelidikan selanjutnya.

2. Pengobatan

Seseorang yang terluka atau cedera pada jam kerja harus segera memberitahukan supervisor dan melapor ke unit K3. Seseorang yang terluka atau cedera di luar jam kerja, segera memberitahukan pada supervisor yang akan mengatur pengobatannya oleh tenaga medis sebagai usaha pertolongan pertama.

3. Cedera ringan

Orang yang cedera harus melapor pada supervisor yang akan mengatur pertolongan pengobatan serta mencatat dalam laporan kecelakaan. Meskipun kecelakaan yang terjadi hanya ringan, tetapi laporan harus dibuat agar dapat diambil langkah pencegahan supaya tidak terulang lagi. Dengan demikian, dapat mendidik pekerja agar memenuhi kewajibannya untuk melaporkan setiap kecelakaan pada atasan.

2.3.7. Cara mendapatkan laporan kecelakaan

Seperti yang tertera dalam buku *Practical Loss Control Leadership* (p.62), dinyatakan ada 6 cara untuk mendapatkan laporan insiden dari karyawan. Keenam cara tersebut dilakukan oleh supervisor yaitu dengan:

1. Bereaksi secara positif

Jika informasi dari karyawan dapat digunakan untuk mencegah atau mengontrol insiden yang akan datang, biarkan karyawan tahu kontribusi informasi yang mereka laporkan. Jika reaksi yang timbul adalah positif, pengalaman dalam berbagi data berharga yang bersifat prediktif dan preventif akan menciptakan suasana kerja sama dan tidak menimbulkan suasana interogatif.

2. Beri perhatian lebih pada tindakan pengontrolan kecelakaan

Ceritakan tentang *housekeeping* yang baik, aturan dan tindakan yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan kegunaan alat pelindung diri pada kelompok kerja. Buat catatan mengenai kepatuhan individu secara lebih objektif dan latihlah karyawan-karyawan tersebut dalam menerima hal ini.

3. Beri penghargaan dengan segera pada tindakan pencegahan kecelakaan

Belajar untuk lebih memberi perhatian pada tindakan yang berkontribusi pada pencegahan kecelakaan. Pujilah karyawan ketika mereka bertindak sesuai standar. Beri pujian sebagaimana sering pula mereka diberi kritikan. Kembangkan kebanggaan dalam bertindak sebagai pengganti dari rasa takut akan kegagalan.

4. Kembangkan kesadaran akan berharganya informasi mengenai insiden

Gunakan pertemuan kelompok dan hubungan pribadi dalam memberi umpan balik. Katakan pada karyawan bagaimana laporan mengenai insiden digunakan

untuk meningkatkan keselamatan kerja mereka. Gunakan kasus-kasus kecelakaan sebagai gambaran dalam kegiatan orientasi pada pekerjaannya dan pada pelatihan.

5. Tunjukkan kepercayaan pada karyawan dengan melakukan tindakan

Tunjukkan bahwa masalah-masalah akan ditindaklanjuti. Segala sesuatu akan selalu dilakukan dengan benar dan tunjukkanlah hal ini pada mereka. Periksa bahwa langkah-langkah yang sifatnya memperbaiki telah direncanakan dan akan diperiksa kembali satu bulan kemudian. Tunjukkan kepada karyawan bahwa laporan insiden yang dibuat oleh karyawan benar-benar dapat dipercaya.

6. Buat suatu yang kecil menjadi suatu yang besar

Fokuskan pada kejadian hampir celaka (*nearmiss*) dan kecelakaan yang sifatnya minor, terutama yang memiliki potensi kerugian yang tinggi. Doronglah pekerja untuk membagi pengalamannya di depan pertemuan kelompok dan publikasikan tindakan pencegahan pada papan pengumuman.

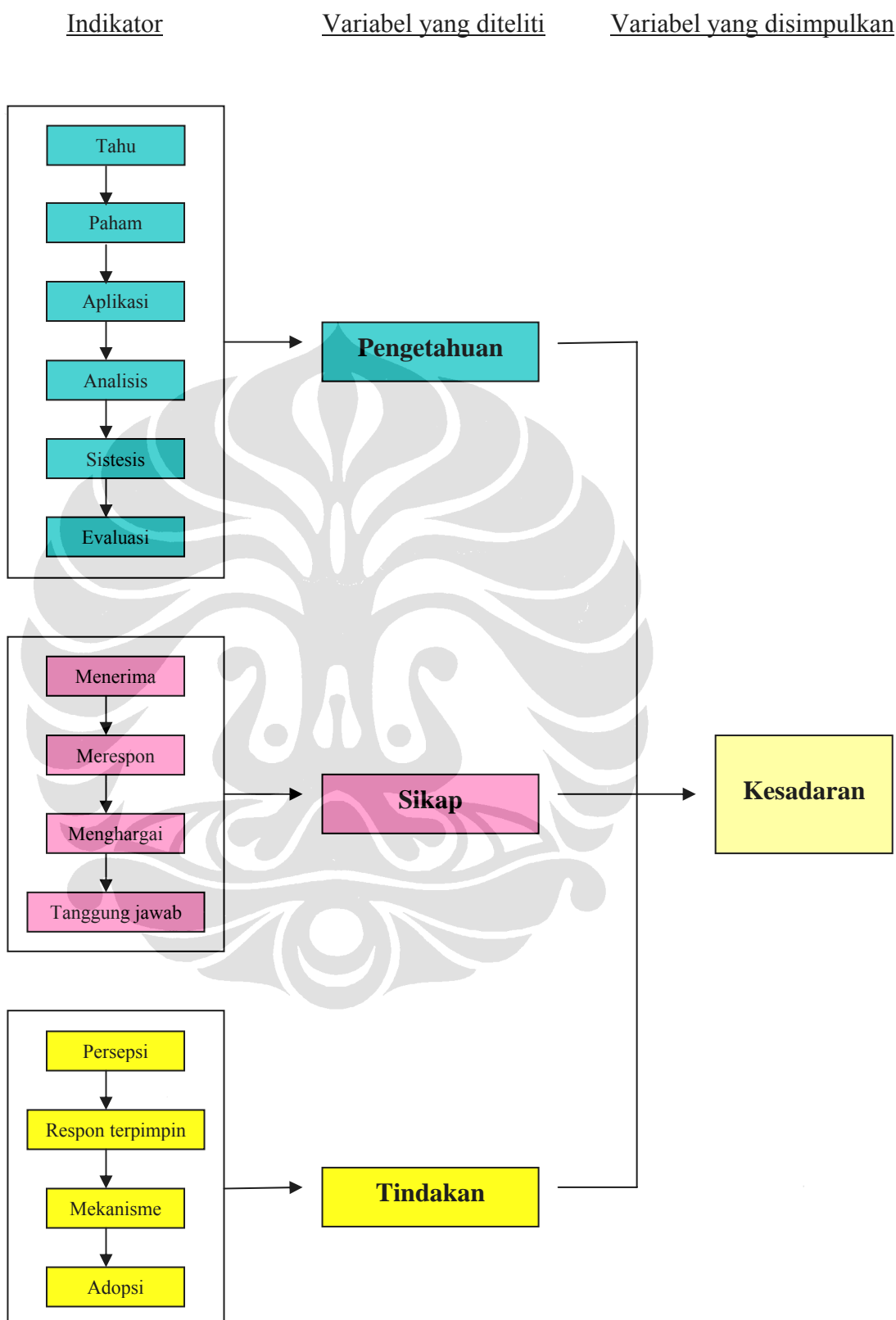
BAB 3

KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1. Kerangka konsep

Berdasarkan teori yang didapat dari beberapa literatur, tingkat kesadaran memiliki beberapa indikator. Menurut Soekanto (1982), terdapat empat indikator kesadaran, antara lain: pengetahuan, pemahaman, sikap, pola perilaku (tindakan). Priyono (1996) menyatakan indikator kesadaran meliputi pengetahuan dan pemahaman. Sedangkan dalam psikologi, kesadaran mencakup persepsi, pikiran, dan perasaan. Sama halnya dengan teori konsientisasi (penyadaran), yang mencantumkan indikator kesadaran antara lain pengetahuan dan sikap. Ditambah lagi, teori Bloom juga membaginya menjadi pengetahuan, sikap, dan tindakan. Akan tetapi, teori Bloom telah dimodifikasi dan lebih lengkap dimana masing-masing domain memiliki tingkatan.

Namun demikian, inti dari beberapa teori di atas sebenarnya menunjukkan kesamaan. Oleh karena itu, peneliti memutuskan menggunakan teori Bloom yang dikutip oleh Notoatmodjo (2003) karena di dalam domain-domain tersebut (pengetahuan, sikap, tindakan) sudah mencakup indikator yang disebutkan dalam teori-teori lain yang telah disebutkan di atas.



3.2. Definisi operasional

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Indikator	Hasil Ukur
Pengetahuan	Segala sesuatu yang diketahui informan yang menunjukkan tingkat pengetahuan mengenai pelaporan kecelakaan kerja, yang meliputi: pengetahuan tentang definisi kecelakaan kerja, pengetahuan tentang manfaat pelaporan, pengetahuan terhadap aplikasi pelaporan, pengetahuan terhadap analisis penyebab pelaporan, pengetahuan tentang pelaporan kecelakaan sesuai dengan UU dan kriteria Astra Green Company, dan pengetahuan terhadap evaluasi pelaporan kecelakaan kerja.	Wawancara mendalam (<i>indepth interview</i>), <i>focus group discussion</i> (FGD), dan kuesioner	Pedoman wawancara mendalam, pedoman FGD, dan pedoman kuesioner	<p><u>Tingkatan</u></p> <p>1) <i>Tahu</i> : informan mampu mendefinisikan dan menguraikan tentang kecelakaan kerja.</p> <p>2) <i>Paham</i> : informan mampu menjelaskan mengenai manfaat pelaporan kecelakaan kerja.</p> <p>3) <i>Aplikasi</i> : informan mampu memberikan contoh aplikasi dalam pelaporan kecelakaan kerja</p> <p>4) <i>Analisis</i> : informan mampu menganalisis aplikasi pelaporan dan menjelaskan penyebab sudah/belumnya dilakukan pelaporan kecelakaan kerja.</p>	<p>1. Baik, bila jawaban informan menunjukkan tingkatan pengetahuan minimal sampai tingkat aplikasi (tingkat 1-3) mengenai pelaporan kecelakaan kerja.</p> <p>2. Kurang, bila jawaban informan masih di bawah tingkat aplikasi, hanya sampai tingkat tahu atau paham mengenai pelaporan kecelakaan kerja.</p>

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Indikator	Hasil Ukur
				5) <i>Sintesis</i> : informan mampu menjelaskan pelaporan kecelakaan kerja sesuai dengan UU dan kriteria Astra <i>Green Company</i> . 6) <i>Evaluasi</i> : informan memberikan penilaian mengenai pelaporan kecelakaan kerja di perusahaan.	
Sikap	Sikap informan yang menunjukkan persetujuan atau kesiapan mencakup sikap menerima, merespon, menghargai, dan bertanggung jawab dalam hal pelaporan kecelakaan kerja.	Wawancara mendalam (<i>indepth interview</i>), <i>focus group discussion</i> (FGD)	Pedoman wawancara mendalam, pedoman FGD	<u>Tingkatan</u> 1) <i>Menerima</i> : sikap informan yang menunjukkan persetujuan mengenai pelaporan kecelakaan kerja, termasuk kecelakaan ringan dan <i>nearmiss</i> . 2) <i>Merespon</i> : sikap informan mampu memberikan respon atau tanggapan terhadap pelaporan kecelakaan kerja. 3) <i>Menghargai</i> : sikap informan untuk mengajak orang lain melapor saat terjadi kecelakaan atau berdiskusi mengenai pelaporan kecelakaan kerja.	1. Baik, bila jawaban informan menunjukkan sikap hingga tingkatan terakhir yaitu bertanggung jawab (siap menerima konsekuensi atas pelaporan kecelakaan kerja) 2. Kurang, bila jawaban informan belum menunjukkan sikap hingga tingkat bertanggung jawab atau maksimal sampai tingkat merespon.

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Indikator	Hasil Ukur
				4) <i>Bertanggung jawab</i> : sikap informan yang siap menerapkan K3 khususnya dalam hal pelaporan kecelakaan dengan segala risiko/konsekuensinya.	
Tindakan	Tindakan yang ditunjukkan informan mengenai pelaksanaan pelaporan kecelakaan kerja, yang mencakup: tindakan untuk meningkatkan kesadaran terhadap pelaporan, kesesuaian tindakan dengan mekanisme pelaporan kecelakaan kerja, pelaporan kecelakaan kerja menjadi suatu kebiasaan di perusahaan, dan tindakan perusahaan untuk memodifikasi dan mengembangkan pelaporan kecelakaan kerja.	Wawancara mendalam (<i>indepth interview</i>), <i>focus group discussion</i> (FGD), dan kuesioner	Pedoman wawancara mendalam, pedoman FGD, dan pedoman kuesioner	<u>Tingkatan</u> 1) <i>Persepsi</i> : informan telah dapat menentukan tindakan yang akan diambil dalam pelaporan kecelakaan. 2) <i>Respon terpinpin</i> : informan telah melakukan pelaporan kecelakaan kerja sesuai dengan mekanisme dan peraturan yang ada 3) <i>Mekanisme</i> : informan telah melakukan pelaporan secara otomatis apabila terjadi kecelakaan kerja. 4) <i>Adopsi</i> : informan telah memodifikasi dan mengembangkan pelaporan kecelakaan kerja di perusahaan.	1. Baik, bila infroman telah melaksanakan pelaporan kecelakaan kerja minimal sampai tingkat mekanisme. 2. Kurang, bila informan belum melaksanakan pelaporan sampai tingkat mekanisme (hanya sampai tingkat respon terpinpin).

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Indikator	Hasil Ukur
Kesadaran Pelaporan Kecelakaan Kerja	Segala kondisi dimana seseorang/sekelompok orang memiliki pengetahuan, sikap, sampai akhirnya mampu mengekspresikan melalui suatu tindakan	Wawancara mendalam (<i>indepth interview</i>), <i>focus group discussion</i> (FGD), dan kuesioner	Pedoman wawancara mendalam, pedoman FGD, dan pedoman kuesioner	<u>Tingkatan</u> 1) <i>Pengetahuan</i> 2) <i>Sikap</i> 3) <i>Tindakan</i>	1. Perlu dipertahankan, bila dari rekapitulasi jawaban informan menunjukkan hasil yang baik (pengetahuan baik, sikap baik, dan tindakan baik) terhadap pelaporan insiden. 2. Cukup tetapi perlu ditingkatkan, bila dari rekapitulasi jawaban informan menunjukkan hasil dimana informan minimal telah mencapai satu tingkatan, baik itu pengetahuan, sikap, dan tindakan. 3. Perlu diperbaiki, bila dari rekapitulasi jawaban informan menunjukkan pengetahuan kurang, sikap kurang, dan tindakan kurang.