

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Act*)

1. Pengertian

Istilah perilaku berbahaya berasal dari kata *unsafe action*.ⁱ *Unsafe action* merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya suatu yang tidak diinginkan atau kecelakaan.ⁱⁱ

2. Klasifikasi dan Penyebabnya

Unsafe action dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu :ⁱⁱⁱ

a) Kesalahan atau kelalaian manusia (*human error*)

Kesalahan yang berasal dari seseorang yang terlibat langsung ataupun berasal dari instansi terkait/pihak manajemen.

b) Pelanggaran yang berupa pengabaian petunjuk atau aturan.

Kesalahan yang merupakan kesalahan manusia (*human error*), terdapat empat sebab kesalahan yaitu :¹⁷

1. *Skill based error (Slips and Lapses)*

Kesalahan yang dilakukan berhubungan dengan keahlian yang dimiliki. Kesalahan ini dibagi menjadi dua :^{iv}

a) *Slips* adalah suatu kesalahan tanpa disadari karena tidak sesuai dengan kebiasaannya. Contoh: menjalankan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan tanpa wewenang dan tidak sesuai dengan keahlian pekerjaan, posisi yang salah dalam bekerja, membetulkan mesin dalam keadaan menyala, dan sebagainya.^v

b) *Lapses* adalah kesalahan karena lupa melakukan suatu pekerjaan. Contoh: tidak memberi peringatan bahaya, tidak menggunakan alat pelindung diri dengan benar, tidak menempatkan alat kerja sesudah selesai bekerja, tidak mengunci peralatan, dan sebagainya.^{20, vi}

2. *Rule based error (mistakes)*

Kesalahan ini disebabkan karena salah dalam menggunakan peraturan dan prosedur kerja yang masih menggunakan peraturan dan prosedur lama. Contoh: pekerja tidak membaca dan mengenali prosedur yang berlaku sebelum melakukan pekerjaan, perusahaan tidak dilakukan pengawasan serta identifikasi bahaya dan risiko serta mengkomunikasikan, tidak dilakukannya perbaikan alat oleh ahli, dan sebagainya²¹

3. *Knowledge based error (mistakes)*

Kesalahan yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, lingkungan pekerjaan yang baru, beban kerja yang berlebihan, dan pengaruh dari kondisi psikologis seperti stres. Contoh: pekerja melakukan pekerjaan dengan terburu-buru karena kejar target, menjalankan mesin tidak sesuai kecepatan karena tidak diberi pengarahan dan sebagainya.²⁰

4. Pelanggaran (*violation*)

Kesalahan yang dilakukan dengan sengaja, seperti melanggar peraturan keselamatan kerja dengan tidak menggunakan APD, melempar alat saat memberikan kepada rekan, merokok saat bekerja, bergurau berlebihan saat bekerja, mengkonsumsi alkohol atau obat-obatan dan sebagainya.²¹

Kesalahan dengan melakukan pelanggaran dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dapat terjadi akibat :^{vii}

- a) Dorongan pribadi, misal seorang pekerja bekerja dengan terburu-buru karena ingin cepat menyelesaikan tugasnya sehingga pekerja tersebut menggunakan jalan pintas, malas menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) lengkap dan benar karena alasan ketidaknyamanan serta ingin menarik perhatian orang lain dengan melakukan tindakan bahaya.

- b) Dorongan lingkungan kerja seperti lingkungan fisik, dan sistem manajemen dalam penerapan K3 yaitu atasan/pemimpin, pengawas, rekan kerja dan lain-lain.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Ketinggian

1. Pengertian

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahan, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.^{viii}

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya untuk menjamin keutuhan jasmani maupun rohani tenaga kerja serta menuju budaya keselamatan yang makmur dan sejahtera. Menurut keilmuan K3 merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.^{ix}

Ketinggian adalah jarak vertikal dari dasar ke titik puncak. Bekerja di ketinggian adalah bekerja di tempat yang memiliki ketinggian enam kaki (1,8 meter) atau lebih di atas permukaan yang lebih rendah.^x

Sedangkan Menurut Permenaker RI Nomor 9 Tahun 2016 tentang keselamatan dan kesehatan kerja di ketinggian, bekerja pada ketinggian adalah “suatu kegiatan atau aktifitas pekerja yang dilakukan oleh tenaga kerja pada tempat kerja di permukaan tanah atau perairan yang terdapat perbedaan ketinggian dan memiliki potensi jatuh yang dapat menyebabkan tenaga kerja atau orang lain yang berada di tempat kerja mengalami cedera atau meninggal dunia atau menimbulkan kerusakan dan kerugian harta benda”.^{xi}

2. Penerapan K3 di Ketinggian

Adapun penerapan K3 konstruksi bekerja di ketinggian secara garis besar terdiri dari persyaratan K3 yang meliputi:

a. Identifikasi Bahaya dan Pengendaliannya

1) Potensial Bahaya

Jatuh adalah terlepas dan terhempas dengan cepat baik ketika masih dalam pergerakan turun ataupun sesudah sampai ke tanah yang disebabkan gaya gravitasi atau gaya tarik bumi.^{xii}

Bahaya bekerja pada ketinggian antara lain terjatuh (*falling down*), terpeleset (*slips*), tersandung (*trips*), dan kejatuhan material dari atas (*falling object*). Dari keempat bahaya yang ditimbulkan dari bekerja di ketinggian merupakan merupakan salah satu penyebab terbesar yang dapat menimbulkan cedera berat dan kematian.^{xiii}

2) Pengendalian Risiko

Terdapat hirarki kontrol/pengendalian risiko dalam bekerja ketinggian adalah sebagai berikut :

a) Eliminasi

Eliminasi adalah menghilangkan suatu bahan atau tahapan proses kerja yang berbahaya. Eliminasi dapat dilakukan seperti memindahkan objek kerja yang berhubungan dengan tempat kerja, misal pekerjaan dilakukan di lantai bawah. Apabila eliminasi tidak dapat dilakukan maka perlu dipikirkan kembali untuk mengurangi tingkat risikonya.²⁸

b) Substitusi

Melakukan pekerjaan dengan sistem pencegahan jatuh, sistem pencegahan jatuh adalah material/peralatan yang dapat di desain dan ditunjukkan untuk mencegah jatuhnya orang misal: mengganti tangga buatan dengan tangga yang didesain khusus untuk bekerja diketinggian seperti *scaffolding*, *mast climbing work platform* dan *aerial working platform*.²⁹

c) *Engineering control*

Pengendalian teknik seperti menggunakan pembatas (*barrier* dan *guardrails*) untuk menutup area lubang terbuka atau pinggiran bangunan bertingkat, serta penyediaan akses jalan keluar yang

layak agar pekerja dapat mobilisasi atau mengangkut material dengan aman.³²

d) Administrasi

Administrasi kontrol untuk mengurangi pajanan terhadap bahaya dengan menaati prosedur/instruksi kerja, misalnya ijin kerja di ketinggian dan prosedur yang aman.²⁷

e) Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan pilihan akhir dalam hirarki pengendalian. Pada pekerja ketinggian, pengendalian ini dikobinasikan dengan kontrol yang lain akan menambahkan tingkat keselamatan pekerja.²⁶

b. Prosedur Kerja

Standar Prosedur Operasional merupakan suatu gambaran terstruktur dan tertulis sebagai pedoman yang berisi prosedur operasional yang ada dalam organisasi yang digunakan untuk memastikan seluruh keputusan, tindakan serta penggunaan fasilitas dan proses yang dilakukan berjalan secara efektif, konsisten, standar, dan sistematis.^{xiv}

Standar minimum bekerja di ketinggian, yaitu :³¹

- 1) “Seluruh pekerja wajib mengikuti jam kerja pada proyek sesuai ketentuan kebijakan yang ditetapkan.
- 2) Seluruh pekerja mengikuti *safety morning* di pagi hari sebelum seluruh pekerjaan dimulai.
- 3) Seluruh pekerja/karyawan/pengawas harus memiliki perijinan sesuai dengan keahlian pekerja seperti pekerja di ketinggian. Perijinan tersebut meliputi:
 - a) Permohon kerja melakukan permohonan ijin kerja kepada SHE
 - b) Pemeriksaan Surat Ijin Bekerja (SIB) sekaligus memastikan area bekerja sudah aman termasuk kelengkapan APD dan APK
 - c) Setelah semua syarat kelengkapan terpenuhi SHE melakukan Briefing terhadap subKon/Mandor serta Supervisor pengawas lapangan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut

- d) Jika ditemukan ketidaksesuaian dengan SIB selama kegiatan proses pekerjaan berlangsung maka pekerjaan akan dihentikan
 - e) Satu SIB hanya berlaku untuk 1 kali pekerjaan (maksimal 1 hari)
- 4) Seluruh Sistem Pelindung Bangunan wajib disediakan seperti akses tangga sementara (*scaffolding*), jaring keselamatan (*safety net*), pegangan (*hand railing*), pagar pembatas (*guardrail*), papan pijakan (*cat walk*), dan sebagainya.
 - 5) Seluruh pekerja/karyawan wajib mengenakan Alat pelindung lengkap yaitu helm keselamatan, rompi, *safety shoes*, sarung tangan, dan *full body harness* khusus pekerja pada ketinggian.
 - 6) Seluruh pekerja/pengawas/karyawan wajib mematuhi aturan sesuai dengan Surat Ijin Bekerja dan mematuhi rambu keselamatan lapangan.
 - 7) Seluruh pekerja wajib bekerja dengan aman dan dilarang melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan bahaya seperti merokok dan bergurau pada saat sedang bekerja”

c. Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan manajer atau seorang ahli yang mengusahakan pekerjaan terlaksana sesuai rencana dan hasil yang dikehendaki. Agar pengawasan berhasil maka menejer harus melakukan pengecekan, inspeksi, pengendalian dan sebagainya. Pengawasan dapat menumbuhkan kepatuhan dan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya, pekerja lain dan lingkungan kerjanya.¹⁷

Adapun prosedur minimum standar pengawasan K3 pekerja ketinggian yaitu .³¹

- a) “Pengawasan dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya yaitu ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) atau pihak terlatih.
- b) Pengawasan dilakukan setiap hari pada seluruh area kerja lapangan.

- c) Pengawas bertugas memeriksa Surat Ijin Bekerja sekaligus memastikan area bekerja sudah aman termasuk pengawasan dan pemeriksaan alat kerja serta cara kerja aman, alat pelindung diri dan sistem pelindung gedung yang ada pada seluruh area kerja.
- d) Pengawas SHE melakukan Briefing terhadap pekerja dan mandor serta supervisor pengawas lapangan yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut
- e) Jika ditemukan ketidaksesuaian dengan Surat Ijin Bekerja selama kegiatan proses pekerjaan berlangsung maka pekerjaan akan dihentikan”

d. Ketersediaan Fasilitas K3

Pelindung jatuh pada pekerjaan di ketinggian wajib disediakan oleh pihak perusahaan. Alat pelindung jatuh dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu :

1) Sistem pelindung pasif

Pelindung pasif merupakan alat yang digunakan tidak secara langsung oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya. Contoh: sistem pada bangunan yaitu pagar (*guardrail*), pagar pengaman, papan penanda pinggir, tali penanda pinggir, pelindung/penutup lubang bukaan, sistem jaring pengaman baik pengaman manusia atau material, tangga sementara (*scaffolding*), dan papan pijakan (*cat walk*).³²

2) Sistem pelindung aktif

Pelindung aktif secara umum merupakan perlengkapan terpasang atau terkait langsung dengan bagian badan pekerja yaitu helm keselamatan, *safety shoes*, sarung tangan, baju pelindung/rompi, kacamata dan masker.³³ Adapun sistem pelindung aktif pada pekerja ketinggian menurut undang-undang K3 yaitu :

- a) Sabuk pengaman (*safety belt*) yang dihubungkan ke *lanyard* selanjutnya dikaitkan pada bagian cantolan. Sabuk pengaman ini masih memiliki keterbatasan yaitu kurangnya hentakan ke seluruh

badan jika seseorang terjatuh sehingga masih dapat menimbulkan cedera tulang.³³

- b) *Safety harness (full body harness)* yaitu alat pelindung jatuh yang dipakai melingkari ke seluruh bagian tubuh sehingga tidak menimbulkan cedera akibat hentakan apabila terjatuh.²⁶
- c) *Lanyard* yaitu tali yang sesuai untuk menopang satu orang, dimana salah satu ujungnya dikaitkan dengan *safety harness* dan ujung lainnya dikaitkan benda, struktur atau tali yang tidak bergerak.³²
- d) *Lifeline* yaitu tali yang digantung secara vertikal yang dimana salah satu ujungnya dikaitkan pada benda/struktur, sehingga mampu menahan minimal 2700 kg beban dan ujung lainnya dikaitkan pada *lanyard/safety harness*.²⁸

3) Sistem Tanggap Darurat

Tanggap darurat adalah Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), apabila terjadi suatu kecelakaan atau cedera dapat dilakukannya pertolongan segera. Standar minimum penerapan P3K pada PT. X yaitu pihak perusahaan harus menyediakan ruang P3K, yaitu :³¹

- a) Ruang P3K harus berada di dekat lokasi proyek
- b) Fasilitas kotak obat harus disediakan di ruang P3K
- c) Perusahaan menyediakan *First Aid Bag*, apabila terjadi kegawatan pada lokasi yang sulit
- d) Wajib menyediakan tandu penyelamatan korban

C. Perilaku

1. Pengertian

Perilaku adalah suatu tindakan yang tunjukkan individu satu dengan individu lain serta lingkungannya.^{xv} Perilaku dapat dilihat dari suatu tindakan seseorang, keinginan, minat, kehendak, pengetahuan, emosi, sikap, reaksi persepsi, ataupun motivasi serta pengalaman, keyakinan dan budaya.^{xvi}

2. Faktor-faktor yang Menentukan Perilaku

Menurut Green, perubahan perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu :

a) Faktor Predisposisi (*Presdisposing factor*)

Faktor predisposisi yaitu merupakan faktor personal yang mendasari terjadinya perilaku seseorang. Faktor tersebut yaitu pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan budaya, kepercayaan, persepsi, pelatihan dan karakteristik pekerja (umur, jenis kelamin, dan masa kerja) yang terdapat dalam diri atau kelompok.⁸

b) Faktor Pendukung/Pemungkin (*Enabling factor*)

Faktor pemungkin berupa ketersediaan sarana dan prasarana atau fasilitas yang mendukung terwujudnya suatu perilaku.³⁵

c) Faktor Penguat/pendorong (*Reinforcing*)

Faktor penguat/pendorong yaitu berupa pendapat, dukungan, kritik baik dari keluarga, teman-teman kerja atau lingkungan bahkan juga dapat berasal dari petugas seperti supervisi.³²

Perilaku manusia dapat dipahami dengan dua pendekatan, yaitu:^{xvii}

1) Menurut Aliran Behaviourisme

Pendekatan ini dapat melihat suatu perilaku yang terbentuk dari faktor pembiasaan dan penguatan yang menciptakan rangsangan di lingkungan.

2) Menurut Aliran Holistik (Humanisme)

Pendekatan ini merupakan faktor terbentuknya suatu perilaku yaitu niat, motif dan tekad tanpa rangsangan dari luar. Terdapat proses pembentukan perilaku pada aspek pendekatan holistik yaitu :³⁶

a) *What* (apa) yaitu apa yang hendak dicapai.

b) *How* (bagaimana) yaitu bentuk cara pencapaian tujuan tersebut.

c) *Why* (mengapa) yang artinya terdapat suatu motivasi yang menggerakkan terjadinya perilaku tersebut baik bersumber dari individu itu sendiri maupun dari lingkungannya.

D. Sikap

1. Pengertian

Sikap adalah respon seseorang yang tidak teramati secara langsung yang masih tertutup terhadap suatu objek.^{xviii} Sikap merupakan suatu kesiapan individu terhadap suatu objek dapat berupa reaksi positif (*favorable*) dan negatif terhadap suatu objek (*unfavorable*). Sikap dapat berupa rasa suka dan tidak suka, mendekati atau menghindari situasi, benda, orang, kelompok dan kebijaksanaan sosial.^{xix}

2. Faktor-Faktor yang Menentukan Sikap

Terdapat 2 faktor pembentuk suatu sikap, yaitu:^{xx}

1) Faktor Internal

Faktor terdapat di dalam diri pribadi manusia itu, yaitu berupa selektivitas, daya pilih, minat yang ditentukan oleh suatu motif dalam dirinya yang menimbulkan suatu minat terhadap objek tertentu

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berupa dipengaruhi komunikasi atau interaksi kelompok, norma dan nilai sosial, dan kebiasaan bertingkah laku yang sesuai bagi diri seseorang yang ia setuju sepenuhnya.

3. Pengukuran Sikap

Terdapat dua metode untuk memahami suatu sikap, yaitu:³⁹

- 1) Metode langsung yaitu dengan meminta pendapat langsung atau tanggapannya mengenai objek tertentu. Metode ini mudah dilaksanakan akan tetapi hasilnya akan kurang akurat atau dipercaya.
- 2) Metode tidak langsung yaitu dimana orang tersebut diminta untuk menanyakan dirinya sendiri mengenai objek yang diteliti secara tidak langsung, misal dengan menggunakan tes psikologi untuk mendalami sikap tersebut.

Pengukuran sikap secara tidak langsung dapat diukur menggunakan salah satunya skala yaitu skala likert. Skala likert ini untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok seperti pernyataan sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, dan seterusnya.^{xxi}

E. Motivasi

1. Pengertian

Motivasi berarti dorongan, sebab atau alasan, kehendak atau kemauan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang bersifat mendorong untuk melakukan tindakan tertentu ke arah suatu tujuan, dorongan tersebut berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.^{xxii}

Terdapat tiga tingkatan motivasi seseorang dalam berperilaku yaitu :^{xxiii}

- 1) Dasar atas ketakutan (*fear motivation*) yaitu dimana seseorang melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan menimpa dirinya.
- 2) Ingin mencapai sesuatu (*achievement motivation*) yaitu seorang melakukan suatu tindakan karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu.
- 3) Kekuatan dari dalam (*inner motivation*) yang didasari oleh misi serta tujuan hidupnya. Motivasi ini bagi seorang pekerja bukan sekedar memperoleh sesuatu (uang, harga diri, atau prestasi) tetapi untuk proses belajar dalam mencapai misi hidup.

Terdapat dua jenis motivasi dalam organisasi, yaitu:^{xxiv}

1) Motivasi positif

Motivasi dalam organisasi ini dilakukan dengan cara memberikan pengertian akan bekerja yang benar agar hasil pekerjaan memuaskan dan memberikan penghargaan serta pujian kepada karyawan. Motivasi tersebut dapat menciptakan karyawan yang patuh dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

2) Motivasi negatif

Motivasi dengan menetapkan denda, hukuman, ancaman dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Motivasi tersebut hanya dapat menciptakan kondisi karyawan yang takut akan hukuman, dimana hal yang dilarang akan tetap dilakukan apabila tidak dilakukannya pengawasan ketat.

2. Faktor-Faktor yang Menentukan Motivasi

Terdapat teori motivasi menyatakan faktor yang mendasari motivasi, yaitu :

1) Teori Maslow

Motivasi merupakan suatu kebutuhan, terdapat lima jenjang kebutuhan dan penerapannya:

- a) Faali (fisiologis) merupakan motif berdasarkan kebutuhan individu akan kelanjutan hidupnya, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks, dan kebutuhan ragawi lain. Contoh: dalam bekerja seorang pekerja memerlukan waktu dan ruang istirahat untuk makan siang, jaminan sosial, liburan dan cuti.⁴⁵
- b) Keamanan yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional seperti kondisi kerja yang aman, serikat kerja, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan.⁴⁶
- c) Sosial yang mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Penghargaan yang mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, kekuasaan, ego, otonomi, dan prestasi, serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.⁴⁷
- e) Aktualisasi diri yang merupakan dorongan untuk menjadi yang diinginkan dan pemenuhan diri seperti menyelesaikan tugas yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan kreatif, dan pengembangan keterampilan.⁵⁴

2) Teori Herzberg

Dalam teori ini terdapat faktor yang mempengaruhi kondisi suatu pekerjaan seseorang, yaitu:

a) Faktor Intrinsik atau Pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini memicu untuk pemuasan terhadap kebutuhan, sehingga seseorang cenderung berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan yang rendah (hygienis), seperti prestasi yang ingin diraih, peluang

untuk maju, pengakuan dari orang/pihak lain, serta tanggung jawab diri terhadap sesuatu.⁴⁷

b) Faktor Ekstrinsik atau Kesehatan (*hygienes*)

Faktor yang berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab.⁴⁸

3. Pengukuran Motivasi

Terdapat tiga cara atau metode untuk mengukur motivasi, yaitu:⁴⁹

1) Observasi langsung

Observasi langsung untuk mengukur motivasi dari aspek perilaku dengan membuat situasi sehingga responden dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya.

2) Penilaian dari orang lain

Metode ini menggunakan penilaian orang lain sebagai obsever seperti atasan, pengawas, atau peneliti akan tetapi metode ini akan menimbulkan pandangan subjektif tersendiri.

3) Laporan diri

Terdapat dua metode atau cara yang sering digunakan untuk mengukur motivasi yaitu:⁴⁹

a) Kuesioner yaitu membuat pertanyaan atau pernyataan yang terbuka ataupun tertutup.

b) wawancara yaitu dengan tanya jawab dengan susunan pertanyaan yang sudah disiapkan sesuai dengan tujuan dari penelitian

F. Persepsi

1. Pengertian

Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, sedangkan dalam arti luas adalah bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.³⁹

Persepsi merupakan kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia, dimana persepsi positif atau negatif akan mempengaruhi seseorang bertindak dalam aktivitasnya.^{xxv}

Seseorang melakukan interaksi dengan suatu objek akan membentuk suatu persepsi, dimana persepsi tersebut dibagi menjadi dua, yaitu:^{xxvi}

- a. Persepsi positif yaitu menggambarkan pengetahuan seseorang dan tanggapan yang diteruskan dengan upaya pemanfaatan.
- b. Persepsi negatif yaitu persepsi yang menggambarkan pengetahuan seseorang akan tetapi tanggapan tidak selaras dengan objek yang dipersepsikan.

2. Faktor-Faktor yang Menentukan Persepsi

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu sebagai berikut:^{xxvii}

a. Faktor Internal

Merupakan faktor karakteristik individu, sikap, motivasi, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, prasangka, keadaan fisik, proses belajar, nilai dan kebutuhan juga minat dan pengharapan (ekspektasi).

b. Faktor Eksternal

Faktor di luar personal yaitu rekan kerja, keadaan lingkungan kerja, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, hal yang baru dan ketidakasingan pada suatu objek.

3. Cara Pengukuran Persepsi

Cara pengukuran persepsi sama halnya dengan pengukuran sikap. Persepsi merupakan aspek kognitif dari sikap, sehingga untuk mengukur suatu persepsi digunakan instrumen pengukuran sikap. Terdapat tiga metode yaitu skala *Likert*, metode *Thurstone* dan skala Guttman. Metode tersebut memiliki bobot nilai tertentu sesuai pernyataan sikap atau persepsi.³⁹

G. Kepatuhan Pekerja terhadap Peraturan dan Prosedur

Kepatuhan adalah seseorang menaati dan mematuhi permintaan orang lain untuk melakukan tingkah laku karena adanya kekuasaan yang memiliki pengaruh terhadap seseorang atau lingkungan tertentu. Kekuasaan adalah peraturan, kepatuhan terhadap peraturan merupakan perilaku atau aktivitas yang

harus dilakukan seseorang sesuai dengan aturan atau prosedur standar yang ada di lingkungannya.⁵⁴

Tujuan terbentuknya peraturan dan prosedur keselamatan kerja yaitu untuk mengendalikan bahaya di tempat kerja, melindungi pekerja dari kemungkinan kecelakaan, dan mengatur perilaku pekerja sehingga dapat terciptanya budaya keselamatan yang baik.⁵³

Terdapat tiga jenis disiplin yang berkaitan dengan perilaku, yaitu:⁵⁶

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan yang didasari oleh perasaan takut dan dilakukan semata untuk mendapat reaksi positif dari atasan yang memiliki wewenang. Contoh : pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) hanya saat ada pengawas/supervisor.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan karena penghargaan pada atasan atau pemimpin yang merupakan figur yang dihormati dan dihargai. Karyawan yang patuh terhadap aturan bukan karena menghormati aturan melainkan hormat pada atasannya, jika atasan atau seseorang yang dihormatinya tidak ada maka kepatuhan akan menurun.

c) Disiplin karena internalisasi

Kepatuhan kerja ini karena karyawan secara pribadi menjunjung tinggi nilai kedisiplinan. Misalnya: seorang pekerja berada di area dengan potensi bahaya rendah, pekerja tersebut tetap mengenakan APD diri dengan benar.

Peraturan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum yaitu :³¹

- a) Seluruh pekerja mengikuti *safety morning* di pagi hari sebelum seluruh pekerjaan dimulai
- b) Seluruh pekerja/karyawan/pengawas harus memiliki perijinan sesuai dengan keahlian pekerja seperti pekerja di ketinggian
- c) Seluruh pekerja/karyawan wajib mengenakan Alat pelindung lengkap yaitu helm keselamatan, rompi, *safety shoes*, sarung tangan, dan *full body harness* khusus pekerja pada ketinggian

- d) Seluruh pekerja/pengawas/karyawan wajib mematuhi aturan sesuai dengan Surat Ijin Bekerja dan mematuhi rambu keselamatan lapangan
- e) Seluruh pekerja dilarang merokok pada saat sedang bekerja dan melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan bahaya seperti melempar alat, bergurau berlebihan

H. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Unsafe Action*

Berdasarkan beberapa penelitian dan teori perubahan perilaku yang dipaparkan sebelumnya, diperoleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tindakan tidak aman (*unsafe action*), yaitu :

1. Sikap

Sikap merupakan faktor predisposisi terhadap suatu perilaku.⁸ Seseorang yang bekerja pada tempat berbahaya akan terlebih dahulu memahami risiko yang ada sehingga sikap terhadap bahaya akan berpengaruh pula terhadap pengambilan keputusan dalam berperilaku atau bertindak.²⁹

Sikap dapat dilihat dari tiga komponen yaitu keyakinan, penilaian terhadap suatu objek dan kecenderungan untuk bertindak. Contohnya sikap terhadap tindakan tidak aman pada saat bekerja ditinggikan, bagaimana sikap seorang pekerja meyakini dan menilai bahwa tindakan tidak aman merupakan hal dapat menimbulkan bahaya.³⁹ Suatu sikap terhadap suatu perilaku dapat dipengaruhi oleh niat, dimana niat tersebut dipengaruhi oleh norma subyektif dan keyakinan. Seseorang akan melakukan sesuatu tindakan atau tidak, apabila memandang suatu perbuatan itu merupakan hal yang positif.^{xxviii}

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan dibagian produksi unit IV PT. Semen Sentosa tahun 2013, didapatkan hasil dari 37 responden yang memiliki sikap positif dengan *unsafe action* sebanyak 4 responden (10,8%) dan 23 responden yang memiliki sikap negatif dengan *unsafe action* sebanyak 11 responden (47,8%), diperoleh $p=0,002$ ($p<0,05$) maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*).^{xxix}

2. Motivasi

Suatu tindakan tidak aman dapat dipengaruhi oleh penyebab dasar yaitu faktor pribadi. Teori ini menyatakan bahwa tindakan tidak aman dilakukan seorang pekerja karena motivasi kerja yang tidak tepat.^{xxx} Penelitian sebelumnya yang dilakukan pada karyawan bagian produksi dalam masa giling *shift* 3 PT. X Kota Kediri didapatkan hasil 23,8% motivasi rendah, 73,1% motivasi sedang, 3,1% motivasi tinggi dan didapatkan tindakan tidak aman sebesar 80,9%. Hasil penelitian didapatkan $p=0,035$ ($<0,05$) maka ada hubungan serta pengaruh antara motivasi dan tindakan tidak aman yang berkaitan dengan kecelakaan kerja.^{xxxi}

3. Kepatuhan terhadap peraturan

Kepatuhan pekerja terhadap peraturan keselamatan kerja merupakan sebuah ketaatan atau kedisiplinan seorang dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja yang akan membuat aktivitas operasional lebih lancar. Apabila pekerja telah patuh dengan peraturan, maka mereka akan lebihberhati-hati dan tidak melakukan tindakan yang dapat membahayakan dirinya atau orang lain seperti melakukan *unsafe action*.³⁵

Perilaku aman dapat timbul karena tingkat kepatuhan yang positif, memahami makna dan mengetahui suatu keadaan. Hal ini akan cenderung bertahan lama dan menetap langsung pada pribadi individu. Sebaliknya kepatuhan negatif akan berdampak pada perilaku tidak aman, sebagai contoh yaitu perilaku tidak mengikuti peraturan seperti prosedur kerja, mengabaikan peringatan dan keselamatan kerja, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).¹⁸

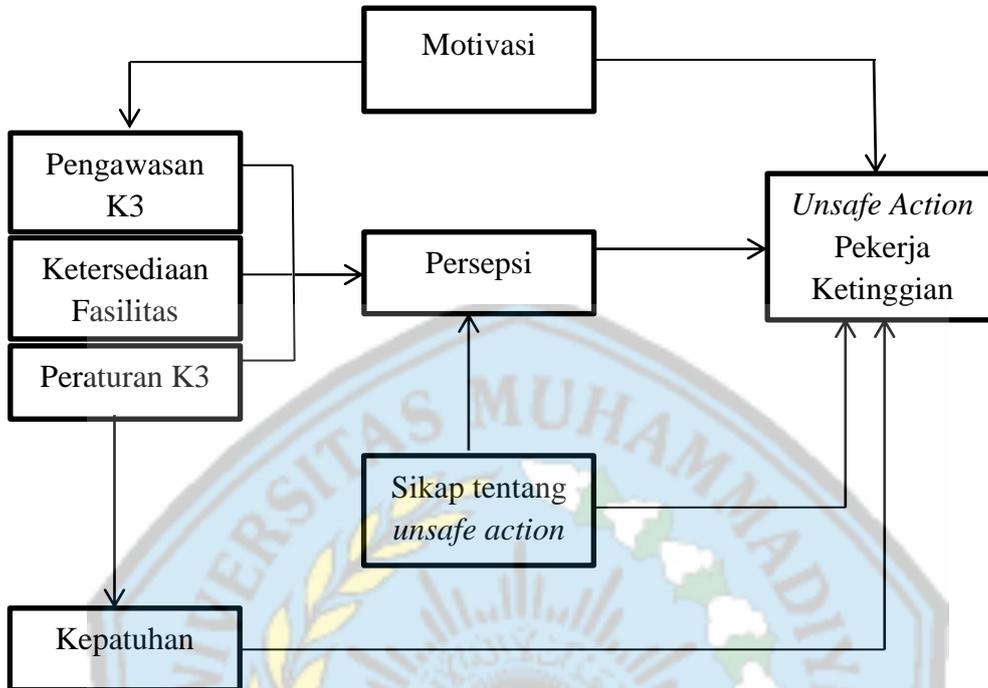
Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian mekanik PT. Indo Acidatama tahun 2016, didapatkan hasil adanya hubungan signifikan antara kepatuhan instruksi kerja dengan perilaku aman pada karyawan bagian mekanik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin karyawan patuh maka karyawan semakin aman berperilaku bekerjanya begitu juga sebaliknya.^{xxxii}

4. Persepsi terhadap Penerapan K3

Tindakan tidak aman pekerja dapat dipengaruhi faktor dari suatu organisasi, dimana suatu organisasi yang menerapkan budaya keselamatan yang berupa komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi dan lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja.^{xxxiii} Seorang pekerja cenderung melakukan perilaku tidak aman dapat disebabkan tingkat persepsi yang buruk tentang bahaya/risiko di tempat kerja, meremehkan peraturan sehingga melakukan suatu tindakan yang dapat menimbulkan kecelakaan, dan menganggap rendah biaya pengeluaran jika terjadinya kecelakaan.⁵⁶

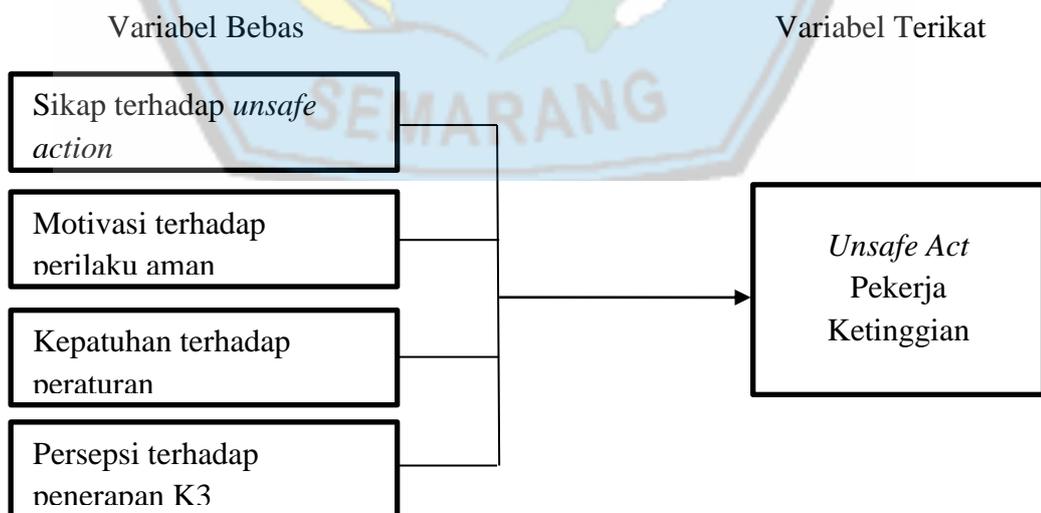
Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan dibagian produksi unit IV PT. Semen Sentosa tahun 2013, didapatkan hasil dari 38 responden yang memiliki persepsi baik dengan *unsafe action* sebanyak 5 responden (13,2%) dan dari 22 responden yang memiliki persepsi buruk dengan *unsafe action* sebanyak 10 responden (45,5%), diperoleh $p=0,011$ ($p<0,05$) maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara persepsi dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*).⁵⁸

A. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori^{19,30,35,40}

B. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

I. Hipotesis

1. Ada hubungan antara sikap terhadap *unsafe action* dengan *unsafe action* pekerja ketinggian pada proyek pembangunan gedung bertingkat.
2. Ada hubungan antara motivasi terhadap perilaku aman dengan *unsafe action* pekerja ketinggian pada proyek pembangunan gedung bertingkat.
3. Ada hubungan antara kepatuhan terhadap peraturan dengan *unsafe act* pekerja ketinggian pada proyek pembangunan gedung bertingkat.
4. Ada hubungan antara persepsi terhadap penerapan K3 dengan *unsafe act* pekerja ketinggian pada proyek pembangunan gedung bertingkat.



-
- ⁱWinarsunu, Tulus. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press;2008
- ⁱⁱReason, J. *Managing the Risk of Organizational Accident*. Ashgate Publishing Company; 1997.
- ⁱⁱⁱReason, James. *Human Error : Models and Mangement*. 2000.
- ^{iv} Reason J. *Human Error*. Cambridge University Press, 1990.
- ^vDNV Modern Safety Management. *Loss Control Management Training*. Revised edition, United State of America; 1996.
- ^{vi}Delfianda. Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT. Waskita Karya Proyek World Class University di UI Depok Tahun 2011.2012.
- ^{vii}Suizer. Unsafe Behaviour Vs Safety Behaviour. (online). 1999. <http://www.google.com/behaviour-safety.com>. Diakses pada 23 Mei 2017
- ^{viii} Ridley J. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga; 2004.
- ^{ix} Armada D. *Penerapan SMK3 Bidang KonstruksiMedan*. Jakarta; 2006.
- ^xYuliani, Uppit. Managemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)Pada Proyek Infrastruktur Gedung. 2011.
- ^{xi}Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 9 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pekerjaan pada Ketinggian. Menteri Tenaga Kerja, Jakarta. 2016.
- ^{xii}Gunanusa Utama Fabricators. *Pelatihan dan Training Working At Height*. Serang: PT. Gunanusa Utama Fabricators; 2010.
- ^{xiii}Ministry of Manpower, the Workplace Safety and Health Council. *Code of Prattice for Working Safety at Height*. WSHC: Singapore; 2009.
- ^{xiv} Tambunan, Rudi M. *Standard Operating Prosedures (SOP)*. Jakarta: Maiestas Publishing; 2008.
- ^{xv}Syaaf, Z R. Bahan Ajar : Konsep dan Teori-Teori Perilaku dalam Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Depok : FKM UI; 2006.
- ^{xvi}Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2012.
- ^{xvii} Supraktiknya. A, editors. *Psikologi KepribadianTeori-Teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*. Yogyakarta: Penerbit Karnisius; 1993.

-
- ^{xviii}Notoatmodjo, S. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2003.
- ^{xix} Azwar S. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar; 2011.
- ^{xx}Gerungan, Dr. W.A. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama; 2004.
- ^{xxi}Sugiono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2010.
- ^{xxii}Ishak, A. Henri, T. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia; 2003
- ^{xxiii} Robbin, S. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
- ^{xxiv} Mohyi, Ach MM. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: Umm Press; 1999.
- ^{xxv} Sugiharto, dkk. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press; 2007.
- ^{xxvi} Irwanto, dkk. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Prenhallindo; 2002.
- ^{xxvii} Miftah, T. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2003
- ^{xxviii} Ajzen, I., *Attitudes, Personality and Behaviour*, 2nd Edition, Mc Graw-Hill Professional Publishing, Berkshire, GBR. 2005
- ^{xxix}Shiddiq, S. Hubungan persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makasar; 2013*
- ^{xxx}Bird and Germain. *Practical Loss Control Leadership, United States of America : International Loss Control Institute*. 1992
- ^{xxxi}Purnama, D S. Pengaruh Motivasi dan Tindakan Tidak Aman Terhadap Kecelakaan Kerja pada Karyawan Bagian Poduksi Dalam masa Giling Shift 3 PG X Kediri. *Jurnal Wiyata, Vol. 3, No. 1, 2016*
- ^{xxxii} Nur Aisyah, Siti. *Hubungan Kepatuhan Instruksi Kerja dengan Perilaku Aman pada Karyawan Bagian Mekanik PT. Indo Acidatama Tbk, Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar*. Naskah Publikasi UMS; 2016.
- ^{xxxiii} Cooper, D. *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Hull: Applied Behaviour Sciences; 2001.