

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Faktor Personal

2.1.1 Tinjauan Umum Usia

Usia produktif merupakan periode di mana individu biasanya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah memasuki usia tua. Menurut (Basalamah et al., 2022), tenaga kerja yang berada dalam usia produktif, yang umumnya antara 20 hingga 40 tahun, memiliki energi dan kapasitas fisik yang optimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan tenaga dan keterampilan. Sebaliknya, seiring bertambahnya usia, fisik seseorang cenderung melemah dan kemampuan produktivitas menurun, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk bekerja dengan efisiensi yang sama.

Seringkali perusahaan di Indonesia menetapkan persyaratan kerja yang tidak masuk akal di lowongan kerja salah satunya adalah memberikan syarat batas usia mulai dari usia 18-25 tahun. Pembatasan usia kerja yang tidak masuk akal ini sangat menyulitkan para angkatan pekerja yang baru saja menempuh pendidikan terutama yang berada di jenjang sarjana (Amelia et, al., 2024). Penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun (Wartini, 2021), di mana individu memiliki kesempatan yang optimal untuk berpartisipasi dalam produksi barang dan jasa,

Sementara itu, usia di atas 40 tahun sering dikaitkan dengan penurunan kemampuan fisik, yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. (Sari, 2020) menjelaskan bahwa individu di atas usia ini mungkin mulai mengalami penurunan dalam kemampuan fisik yang dapat mempengaruhi kinerja mereka di

tempat kerja. Pengelolaan usia kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan kapasitas fisik dan mental mereka. Ini juga mencakup perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan keterampilan agar individu tetap produktif selama mungkin. Usia merupakan indeks dari proses menua yang bersifat biologis, psikologis, sosiologis, dan budaya. Rentang kehidupan manusia secara alamiah setelah sekitar sembilan bulan berada dalam kandungan ibu, kemudian lahir, menjadi bayi, tumbuh menjadi anak-anak, kemudian memasuki masa remaja, lalu masa dewasa, dan masa lanjut usia.

Berdasarkan perspektif kesehatan menurut Kementerian Kesehatan menuliskan bahwa klasifikasi usia dimulai dari 1) Masa Balita: 0–5 Tahun 2) Masa Kanak-Kanak: 5–11 Tahun; 3) Masa Remaja Awal: 12–16 Tahun; 4) Masa Remaja Akhir: 17–25 Tahun; 5) Masa Dewasa Awal: 26–35 Tahun; 6) Masa Dewasa Akhir: 36–45 Tahun; 7) Masa Lansia Awal: 46–55 Tahun; 8) Masa Lansia Akhir: 56–65 Tahun; dan 9) Masa Manula: > 65 Tahun, sehingga pada penelitian ini kategori usia dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Dewasa Awal : 26-35 tahun
- b. Dewasa Akhir : 36-45 tahun
- c. Lansia Awal : 46-55 tahun
- d. Lansia Akhir : 56-65 tahun

Dewasa Awal (26-35 tahun) : Individu pada fase dewasa awal biasanya berada pada tahap produktif dalam pekerjaan dan membangun keluarga. Fase ini ditandai dengan pencapaian kemandirian dan stabilitas emosional. Hubungan sosial mulai berkembang lebih serius, termasuk pernikahan dan pembentukan keluarga. Tanggung jawab sosial meningkat. Dewasa Akhir (36-45 tahun): Dewasa akhir

sering kali menjadi saat di mana orang mulai menghadapi masalah Kesehatan, stress kerja lebih tinggi dan perubahan fisik yang lebih besar, seperti penurunan metabolisme dan kemungkinan munculnya penyakit terkait usia. Tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan meningkat, tetapi ada juga potensi untuk merasa tertekan akibat tuntutan yang lebih besar.

Lansia Awal (46-55 tahun): Lansia awal adalah masa transisi di mana banyak orang mulai mempersiapkan pensiun dan mengalami penurunan fungsi organ dan hormon. Hubungan dengan keluarga dan anak-anak yang mulai mandiri bisa menyebabkan rasa kesepian atau kekosongan. Lansia Akhir (56-65 tahun) :Lansia akhir juga sering ditandai dengan penurunan kemampuan fisik yang lebih jelas dan meningkatnya kebutuhan akan dukungan sosial. Hubungan sosial dapat menyusut karena kematian teman sebaya atau anggota keluarga, yang dapat memperburuk perasaan kesepian.

2.1.2 Tinjauan Umum Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan upaya yang sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi diri mereka. Pendidikan dengan demikian menjadi pilar penting dalam mencetak generasi yang mampu berkontribusi secara positif di berbagai bidang kehidupan.

Pendidikan juga menjadi hak setiap warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 31 ayat (1) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, sementara ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang bertujuan meningkatkan

keimanan, ketakwaan, serta akhlak mulia guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan landasan hukum ini, pendidikan di Indonesia diatur sedemikian rupa untuk memastikan bahwa seluruh komponen bangsa berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satu tujuan utama berdirinya negara ini.

Dalam sistem pendidikan Indonesia, jenjang pendidikan dibagi menjadi tiga tahapan utama: pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar dimulai pada usia 6 atau 7 tahun dan berlangsung selama sembilan tahun, yang terdiri dari sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP). Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, peserta didik melanjutkan ke pendidikan menengah, yang mencakup tiga tahun di sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK). Jenjang tertinggi adalah pendidikan tinggi, yang mencakup pendidikan akademik di universitas atau perguruan tinggi lainnya, serta pendidikan vokasional seperti politeknik.

Setiap jenjang pendidikan ini dirancang untuk mengembangkan kemampuan peserta didik secara bertahap dan berkesinambungan, sesuai dengan tingkat perkembangan mereka. Lembaga pendidikan dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Pendidikan formal meliputi jalur pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan formal memiliki keseragaman dalam setiap satuan dan jenjang pendidikan, ditinjau dari tujuan, materi, dan kurikulum pada satuan dan tingkat pendidikan tersebut (Irsalulloh et al., 2023). Pendidikan nonformal merupakan aktivitas belajar diluar sistem persekolahan atau pendidikan formal yang dilakukan secara terorganisir.

Pendidikan nonformal dilaksanakan terpisah maupun merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih besar untuk melayani sasaran didik tertentu dan belajarnya tertentu pula (Syaadah et al., 2022). Sementara itu, pendidikan informal adalah pendidikan yang terjadi secara alami dalam kehidupan sehari-hari, yang diperoleh dari pengalaman hidup di lingkungan keluarga dan masyarakat. Ketiga jenis pendidikan ini saling melengkapi dan membentuk dasar pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Sebagaimana diungkapkan Gumilang (2020), semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin mudah bagi mereka untuk menerima informasi dan mengembangkan pengetahuan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam kehidupan, termasuk dalam hal kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hidup sehat.

2.1.3 Tinjauan Umum Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaga dan dedikasinya kepada sebuah perusahaan atau instansi. Konsep ini juga diperkuat oleh Supriyatna (2020), yang mengartikan masa kerja sebagai total waktu yang dihabiskan seorang pegawai untuk bekerja di sebuah organisasi. Masa kerja menjadi indikator penting dalam menilai loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, karena menunjukkan komitmen jangka panjang yang mereka berikan.

Menurut Mudzakir et al., (2022), masa kerja tidak hanya menggambarkan lamanya seorang individu bekerja, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut mengalami berbagai jabatan atau posisi dalam organisasi. Hal ini terjadi karena mereka telah berhasil beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, sehingga

menciptakan rasa keterikatan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja juga membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka.

(Amalia et al., 2021) menyatakan bahwa masa kerja dapat dikaitkan dengan loyalitas karyawan, di mana pengalaman yang diperoleh selama waktu tersebut membentuk sikap kerja yang profesional dan kompeten. Masa kerja yang panjang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dan keberhasilan, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan analitis dan keterampilan problem-solving mereka. Proses belajar dan pengalaman yang didapat selama masa kerja membantu karyawan dalam mencapai pertumbuhan profesional, baik dari segi jabatan maupun kemampuan pribadi. Dengan demikian, masa kerja tidak hanya menjadi ukuran loyalitas, tetapi juga menjadi landasan penting bagi perkembangan karier karyawan.

Menurut Sali (2020), masa kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa kelompok berdasarkan lamanya seseorang bekerja. Masa kerja yang berlangsung selama 6 tahun atau kurang dianggap sebagai masa kerja yang "Baru." Jika seseorang telah bekerja antara 6 hingga 10 tahun, masa kerjanya digolongkan sebagai "Sedang." Masa kerja selama diatas 10 tahun masuk dalam kategori "Lama."

Menurut Sali (2020) mengatakan masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dapat

memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lama masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan.

Menurut penelitian Putri et al (2020), Berdasarkan hasil uji perbedaan antar kelompok masa kerja 0 sampai 5 tahun dengan 6 sampai 10 tahun memiliki signifikansi sebesar 0.005 ($p < .01$) yang artinya terdapat perbedaan yang sangat signifikan, kemudian pada kelompok masa kerja 0 sampai 5 tahun dengan lebih dari 10 tahun memiliki nilai signifikansi sebesar 0.024 ($p < .05$) artinya terdapat perbedaan yang signifikan. Sedangkan pada kelompok masa kerja 6 sampai 10 tahun dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai signifikan sebesar 0.934 ($p > .05$) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan.

2.1.4 Tinjauan Umum Tingkat Pengetahuan

Menurut Jihan Nabila et al (2023), pengetahuan merupakan aspek penting yang mencakup kategori kognitif, di mana pengetahuan ini dapat membentuk tindakan seseorang. Domain kognitif ini dibagi menjadi enam tingkatan yang berbeda, masing-masing dengan karakteristik dan fungsi yang spesifik dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan. Tingkatan-tingkatan ini meliputi tahu (*know*), memahami (*comprehension*), aplikasi (*application*), analisis (*analysis*), sintesis (*synthesis*), dan evaluasi (*evaluation*). Setiap tingkatan menunjukkan tahap-tahap perkembangan pengetahuan dan kemampuan kognitif seseorang dalam mengolah informasi yang mereka terima.

Pada tingkat pertama, yaitu tahu (*know*), individu mampu mengingat kembali informasi atau materi yang telah dipelajari sebelumnya. Tingkat ini adalah yang paling dasar dalam domain kognitif, di mana seseorang hanya

mengingat informasi yang sudah diterima tanpa harus memahaminya secara mendalam. Kemampuan ini sangat penting karena menjadi fondasi bagi pengembangan pengetahuan lebih lanjut. Proses mengingat ini melibatkan pengenalan terhadap materi yang spesifik dan merespons rangsangan dari informasi yang pernah diterima sebelumnya. Dengan kata lain, "tahu" adalah langkah awal yang memungkinkan seseorang mengakses pengetahuan yang tersimpan di dalam ingatan mereka (Nabila et al., 2023).

Tingkat berikutnya, memahami (*comprehension*), adalah kemampuan individu untuk menjelaskan suatu informasi atau materi secara benar dan menginterpretasikan makna dari informasi tersebut. Pada tahap ini, seseorang tidak hanya mengingat informasi, tetapi juga mampu memahami konsep-konsep yang terkandung di dalamnya. Memahami berarti seseorang dapat membuat hubungan antara konsep yang dipelajari dengan contoh-contoh nyata, menarik kesimpulan, dan memberikan penjelasan yang relevan. Kemampuan memahami adalah langkah penting yang menunjukkan bahwa seseorang tidak hanya mengetahui suatu informasi, tetapi juga dapat menggunakannya untuk menginterpretasi dan menjelaskan fenomena yang terkait (Nabila et al., 2023).

Semua tingkatan ini bersama-sama membentuk kerangka pengetahuan yang komprehensif dan berfungsi sebagai dasar tindakan yang didasarkan pada pemahaman yang mendalam (Jihan Nabila et al., 2023). Tingkat pengetahuan dapat diklasifikasikan berdasarkan persentase skor yang diperoleh. Jika seseorang memperoleh skor kurang atau sama dengan 8 maka tingkat pengetahuannya dianggap "Kurang." Apabila skor yang diperoleh berada dalam rentang 9-24 maka tingkat pengetahuan tersebut digolongkan sebagai "Cukup." Namun, jika nilai

yang diperoleh berada di atas 24, maka tingkat pengetahuannya dikategorikan sebagai "Baik."

2.1.5 Tinjauan Umum Sikap

Sikap adalah reaksi atau respon seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu, yang mencerminkan kesiapan individu untuk bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Roosmiati et al., (2024) menjelaskan bahwa sikap adalah penghayatan terhadap objek yang melibatkan respon emosional dan intelektual. Auhari et al., (2023) mengemukakan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen utama: kepercayaan atau keyakinan mengenai objek, evaluasi emosional terhadap objek, dan kecenderungan untuk bertindak. Ketiga komponen ini bekerja bersama untuk membentuk sikap yang utuh, di mana pengetahuan, pikiran, keyakinan, dan emosi memegang peranan penting dalam pembentukannya. Dalam konteks pendidikan, sikap berkaitan dengan tanggapan peserta didik terhadap materi pendidikan yang diberikan.

Struktur sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang. Komponen kognitif mencakup kepercayaan dan pengetahuan seseorang tentang objek sikap, yang melibatkan persepsi, pandangan, dan informasi yang diperoleh. Komponen afektif, di sisi lain, melibatkan aspek emosional subjektif terhadap objek sikap, mempengaruhi reaksi emosional yang dihasilkan oleh kepercayaan individu. Komponen perilaku, atau komponen konatif, mencerminkan kecenderungan berperilaku yang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi (Yusril et al., 2021).

Tingkatan sikap juga mencakup beberapa level, Tingkatan pertama adalah menerima (*receiving*), di mana individu menunjukkan kesiapan untuk

memperhatikan dan merespons stimulus yang diberikan. Tingkatan kedua, merespons (*responding*), mencerminkan tindakan memberikan jawaban atau menyelesaikan tugas, sebagai indikasi penerimaan terhadap ide atau materi yang diajukan. Tingkatan ketiga adalah menghargai (*valuing*), di mana individu tidak hanya menerima tetapi juga melibatkan orang lain dalam diskusi atau aktivitas terkait. Tingkatan tertinggi adalah bertanggung jawab (*responsible*), di mana seseorang menunjukkan sikap dengan tanggung jawab penuh atas pilihan dan keputusan yang diambil, termasuk segala risikonya (Azzahra et al., 2023).

Secara keseluruhan, sikap merupakan konstruk yang kompleks yang melibatkan berbagai dimensi kognitif, afektif, dan perilaku. Tingkatan sikap yang berbeda menggambarkan bagaimana seseorang berinteraksi dengan dan merespons lingkungan serta objek di sekitarnya. Memahami struktur dan tingkatan sikap ini penting dalam konteks pendidikan dan pengembangan pribadi, karena dapat mempengaruhi bagaimana individu belajar, beradaptasi, dan berkontribusi dalam berbagai situasi. Kategori variabel sikap dapat dibagi menjadi tiga, yaitu nilai skor dibawah 5 maka termasuk kedalam tingkat “Kurang”, skor 6-15 dapat dikategorikan “Cukup”, dan skor diatas 15 maka dapat dikategorikan “Baik”.

2.2 Konsep Faktor Manajemen

2.2.1 Tinjauan Umum Promosi K3

Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan praktik keselamatan serta kesehatan di tempat kerja. Tujuan utama dari promosi K3 adalah untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta

untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja. Menurut penelitian terbaru, perusahaan yang aktif dalam promosi K3 cenderung memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah dan kesehatan pekerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan aspek ini. Promosi K3 mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, kampanye, penyebaran informasi, dan penerapan prosedur keselamatan (Amalia et al., 2021).

Lingkungan sosial, sebagai faktor pertama dalam Teori Domino, mencakup budaya kerja, norma sosial, dan pengaruh eksternal yang membentuk sikap dan perilaku pekerja. Lingkungan yang tidak mendukung atau penuh tekanan dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan manusia. Misalnya, organisasi dengan budaya yang mengabaikan keselamatan cenderung memiliki lebih banyak insiden kerja karena pekerja mungkin tidak diberi pelatihan yang memadai atau merasa tertekan untuk mengabaikan prosedur keselamatan demi produktivitas. Lingkungan sosial yang sehat dan mendukung sangat penting dalam mencegah kecelakaan kerja (Abdur Rahman & Afridah, 2023).

Salah satu elemen kunci dari promosi K3 adalah pelatihan yang efektif bagi pekerja. Pelatihan K3 bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja dalam mengenali bahaya di tempat kerja dan mengambil tindakan pencegahan yang tepat. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dapat secara signifikan mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kesadaran pekerja tentang pentingnya keselamatan kerja. Selain pelatihan, perusahaan juga harus menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung praktik K3, seperti alat pelindung diri (APD), fasilitas kesehatan, dan peralatan keselamatan yang memadai (Jihan Nabila et al., 2023).

Kampanye K3 merupakan bagian penting dari promosi K3 yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi pekerja untuk menerapkan praktik keselamatan di tempat kerja. Kampanye ini dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti poster, brosur, video, seminar, dan acara khusus seperti Hari Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kampanye K3 yang efektif dapat menciptakan budaya keselamatan yang kuat di perusahaan, di mana pekerja saling mendukung dalam menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Budaya keselamatan yang baik juga dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pekerja, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover (Jihan Nabila et al., 2023).

Peran manajemen dalam promosi K3 tidak bisa diabaikan. Manajemen harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap K3 melalui kebijakan dan tindakan nyata. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan dan komitmen manajemen yang kuat sangat penting untuk keberhasilan program K3. Manajemen harus memastikan bahwa kebijakan K3 diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi dan bahwa semua pekerja memahami dan mematuhi prosedur keselamatan yang ditetapkan. Selain itu, manajemen harus mendorong partisipasi aktif pekerja dalam program K3 dan menyediakan umpan balik yang konstruktif untuk terus meningkatkan praktik keselamatan.

Evaluasi dan pengawasan berkala merupakan komponen penting dalam promosi K3. Perusahaan harus secara rutin menilai efektivitas program K3 yang telah diterapkan dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang sistematis dapat membantu perusahaan

mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengatasi masalah K3 .

Selain itu, pengawasan yang ketat dan inspeksi rutin dapat membantu memastikan bahwa semua prosedur keselamatan dipatuhi dan bahwa lingkungan kerja tetap aman dan sehat bagi pekerja. Dengan demikian, promosi K3 yang efektif tidak hanya melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja, tetapi juga meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dinilai berdasarkan skor tertentu. Kategori variabel Promosi K3 dapat dibagi menjadi tiga, yaitu nilai skor dibawah 6 maka termasuk kedalam tingkat “Kurang”, skor 7-18 dapat dikategorikan “Cukup”, dan skor diatas 18 maka dapat dikategorikan “Baik”.

2.2.3 Tinjauan Umum Pengawasan K3

Pengawasan merupakan kegiatan yang rutin dilakukan secara observasional oleh suatu tim/ komite yang ditunjuk. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

Pengawasan berfungsi untuk memastikan kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik, kegiatan pengawasan bertujuan mempromosikan dan memastikan kepatuhan kepada peraturan dan system yang berlaku disemua tempat kerja, seperti dalam pengawasan penggunaan APD dan aspek lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Roosmiati et al., 2024).

Sebagian besar pengawasan dilapangan hanya sekedar mengawasi tanpa memberi kontribusi kepada pekerja untuk peningkatan perilaku yang aman pada pekerja konstruksi. Padahal, perilaku seorang pengawas sangat berpengaruh kepada

perilaku bahawahannya (Jauhari et al., 2023). Komunikasi dapat berlangsung secara satu arah, dua arah, di antara pengawas dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, pengawas dengan direktur, atau departemen dengan departemen dengan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak (Yusril et al., 2021).

Pengawasan dilakukan dengan cara mengarahkan pekerja, terdiri dari pemberian tugas, penyediaan instruksi, pemberian pelatihan dan nasihat kepada pekerja termasuk mendengarkan dan memberikan solusi terhadap hal yang berhubungan dengan pekerjaan serta menanggapi keluhan pekerja.

Pengawasan terbagi menjadi 2 teknik, antara lain pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kegiatan yang sedang berjalan. Sedangkan, pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan melalui laporan yang dilaporkan oleh bawahan. Pengamatan dilakukan secara langsung dan berkala kemudian apabila ditemukan masalah, segera beri petunjuk dan solusi untuk mengatasinya.

Pengawasan dapat diukur dengan melakukan wawancara atau dengan membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan yang dijawab oleh responden, selanjutnya dilakukan penilaian atau skoring pada masing-masing pertanyaan. Pengawasan K3 dapat dinilai berdasarkan skor tertentu. Kategori variabel Pengawasan K3 dapat dibagi menjadi tiga, yaitu nilai skor dibawah 5 maka termasuk kedalam tingkat “Kurang”, skor 6-15 dapat dikategorikan “Cukup”, dan skor diatas 15 maka dapat dikategorikan “Baik”.

2.3 Tinjauan Umum Tentang *Unsafe action*

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang dapat membahayakan pekerja itu sendiri maupun orang lain yang dapat menyebabkan

terjadinya kecelakaan yang dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD), tidak mengikuti prosedur kerja, tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja dan bekerja tidak hati-hati, dimana dari setiap 300 tindakan tidak aman, akan terjadi 1 (satu) kali kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan hari kerja (Roosmiati et al., 2024).

Teori Domino yang dikembangkan oleh H.W. Heinrich pada tahun 1931 menyatakan bahwa kecelakaan kerja tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari rangkaian faktor yang saling berkaitan. Heinrich mengidentifikasi lima faktor yang jika terjadi secara berurutan akan menyebabkan kecelakaan, mirip dengan efek domino yang jatuh satu per satu. Faktor-faktor ini meliputi lingkungan sosial, kesalahan pekerja, perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*), kecelakaan, serta cedera atau kerusakan. Dalam pandangan Heinrich, 88% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman, 10% oleh kondisi tidak aman, dan 2% oleh "*acts of God*" atau kejadian yang tidak dapat dihindari (Sepfinariyah et al., 2023).

Ada banyak pendapat yang menjelaskan tentang definisi dari perilaku tidak aman. Jauhari et al., (2023) mengatakan bahwa *unsafe action* adalah tindakan yang dilakukan pada saat bekerja yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku yang dilakukan oleh para pekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan sehingga merugikan perusahaan dan juga pekerja itu sendiri.

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) merupakan tindakan atau perbuatan berbahaya yang berasal dari pekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor internal seperti sikap dan tingkah laku yang tidak aman, kurang pengetahuan dan keterampilan, kecacatan pada tubuh, kelesuan serta kelelahan. Kecelakaan kerja

disebabkan oleh beberapa unsur seperti manusia, material, manajemen, mesin, dan lingkungan ditinjau dari segi keselamatan kerja (Yusril et al., 2021).

Menurut Yusril et al., (2021) perilaku berbahaya identik dengan istilah perbuatan berbahaya yang merupakan terjemahan dari *unsafe act*, contohnya, kegiatan yang tidak sah, kegiatan dengan kecepatan berbahaya, mengambil posisi kerja atau sikap kerja yang tidak selamat. Perilaku manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mengurangi dan mengendalikan risiko, bahaya dan kecelakaan di tempat kerja.

Dari beberapa definisi ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak aman adalah tindakan dalam bekerja yang sangat berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja karena gagal mengikuti prosedur kerja yang didukung dengan ketidakmampuan mengenali dan memutuskan menghindari bahaya secara benar.

Menurut (Azzahra et al., 2023), yang mengutip pendapat Bird and Germain bahwa jenis-jenis tindakan tidak aman (*unsafe action*) terdiri dari:

- a. Mengoperasikan peralatan tanpa otoritas.
- b. Gagal untuk mengingatkan.
- c. Gagal untuk mengamankan.
- d. Pengoperasian dengan kecepatan yang tidak sesuai
- e. Membuat peralatan *safety* menjadi tidak beroperasi.
- f. Memindahkan peralatan *safety*.
- g. Menggunakan peralatan yang rusak.
- h. Menggunakan peralatan secara tidak benar.
- i. Tidak menggunakan alat pelindung diri.
- j. Loading barang yang salah.

- k. Penempatan barang yang salah.
- l. Pengangkatan yang salah.
- m. Memperbaiki peralatan pada saat beroperasi.

Menurut Utami, (2021) yang termasuk perilaku tidak aman adalah sebagai berikut:

- a. Tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas. Semua peralatan harus dioperasikan oleh seseorang yang mempunyai kewenangan dan mengenal baik bahaya dan prosedur pengoperasiannya.
- b. Kurang menggunakan perlengkapan pelindung diri.
- c. Kegagalan dalam menyelamatkan peralatan.
- d. Bekerja dengan kecepatan bahaya.
- e. Kegagalan pada peringatan.
- f. Menghindari atau memindahkan peralatan keselamatan kerja.
- g. Menggunakan peralatan tidak layak.
- h. Menggunakan peralatan tertentu untuk tujuan lain yang menyimpang.
- i. Bekerja di tempat berbahaya tanpa perlindungan dan peringatan yang tepat.
- j. Memperbaiki peralatan secara salah.
- k. Bekerja dengan kasar.
- l. Menggunakan pakaian yang tidak aman.
- m. Mengambil posisi kerja yang tidak selamat.

Seringkali jika terjadi kecelakaan dituding karena kesalahan manusia seperti tidak hati-hati, meletakkan alat atau bahan tidak sesuai pada tempatnya, dan tindakan tidak aman lainnya. Tindakan tidak aman dari seorang manusia timbul 3 faktor yaitu:

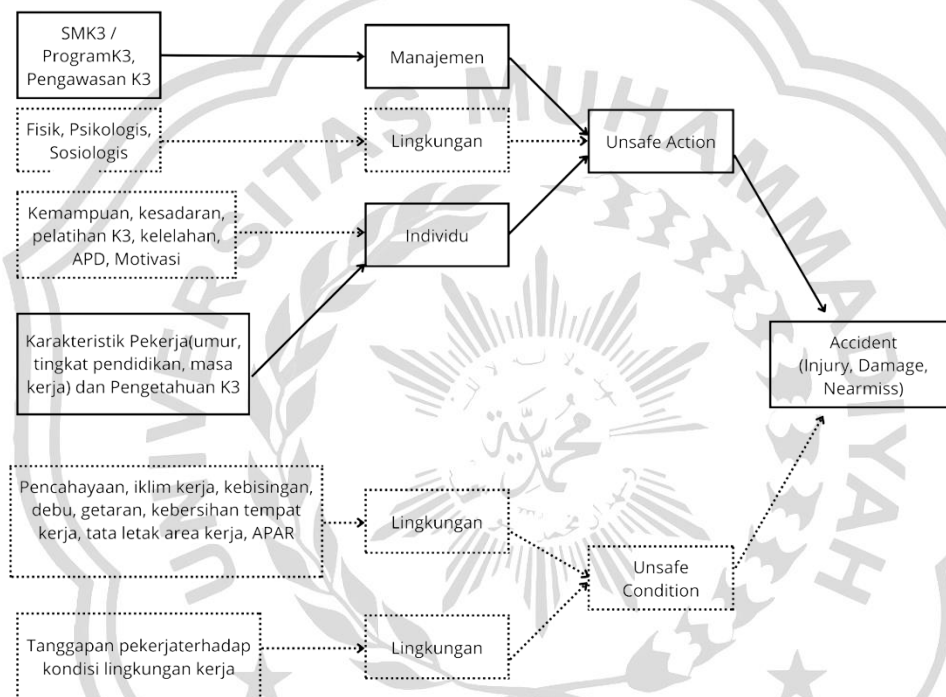
- a. Seseorang melakukan tindakan tidak aman karena tidak tahu. Yang bersangkutan tidak mengetahui tentang bahaya, peraturan atau cara kerja yang aman sehingga melakukan kesalahan dalam menjalankan aktivitasnya yang berakhir dengan kecelakaan.
- b. Faktor kedua karena tidak mampu yang berkaitan dengan kapasitas atau kompetensi dalam menjalankan pekerjaan. Yang bersangkutan telah mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, namun kemampuan yang berkaitan dengan fisik, teknis, dan non teknis tidak mendukung.
- c. Faktor ke tiga karena tidak mau. Yang bersangkutan telah mengetahui dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Namun yang bersangkutan tidak mau melakukannya sesuai prosedur sehingga terjadi kecelakaan.

Faktor ini berkaitan dengan perilaku dan kepedulian tentang K3. Ketiga faktor tersebut yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), kompetensi (*skill*), dan perilaku (*attitude*) merupakan persyaratan utama untuk bekerja dengan aman dan selamat. Karena itu, OHSAS 18001, menepatkan elemen ini sebagai salah satu persyaratan keberhasilan penerapan K3 dalam organisasi (Ratman et al., 2020). Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan adalah perilaku tidak aman. Perilaku tidak aman dapat disebabkan oleh 3 faktor yaitu faktor predisposisi (umur, masa kerja, pendidikan, pengetahuan dan sikap), faktor pendukung (pelatihan K3 dan ketersediaan fasilitas K3), faktor pendorong yaitu berupa pengawasan.

Tindakan *Unsafe action* dapat dikategorikan berdasarkan respons pekerja terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur perilaku mereka di tempat kerja.

- Unsafe action* Tingkat Tinggi: Dapat diidentifikasi jika pekerja menjawab 8 soal dengan skor 6-8.
- Unsafe action* Tingkat Sedang: Dapat diidentifikasi jika pekerja menjawab 8 soal dengan skor 3-5
- Unsafe action* Tingkat Rendah: Dapat diidentifikasi jika pekerja menjawab 8 soal dengan skor 0-2.

2.4 Kerangka Teori Penelitian



Keterangan :

----- Tidak Diteliti

_____ Diteliti

Sumber : *Multiple Causation Theory* oleh Petersen (Masruro, 2020) dan Manggarsari (2020)

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah :

