

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu upaya nyata untuk menjaga dan menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya setiap individu beserta hasil karya dan budayanya dalam upaya mencapai masyarakat adil, makmur dan sejahtera. K3 sendiri adalah ilmu yang mempelajari mengenai pencegahan kemungkinan terjadinya kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan tempat kerja. K3 terdiri dari ilmu gabungan berbagai disiplin ilmu medik dan tehnik (Sugiyono,2003) dalam Fathin (2015)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja satinggi mungkin serta dapat juga digunakan sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandasan pada perbaikan daya kerja dan faktor produktivitas manusia dalam produksi (Suma'mur, 2009). Sejalan juga dengan tujuan K3 dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 yaitu melindungi seluruh tenaga kerja dan individu yang berada di lingkungan kerja dari risiko bahaya yang dihasilkan di tempat kerja, serta memastikan sumber produksi aman sekaligus efisien dalam penggunaannya dan menjamin proses produksi agar berjalan lancar dan maksimal.

#### **2.2 Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja menurut Permenaker No. 03/MEN/1998 merupakan kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Kecelekaan kerja adalah suatu peristiwa yang sangat

kelas tidak diinginkan dan begitu sering tidak diduga yang semula dapat menyebabkan kerugian yaitu berupa harta benda, waktu, atau properti maupun korban jiwa yang merupakan suatu kejadian di dalam proses suatu pekerjaan di bidang industri ataupun yang berkaitan disekitarnya (Tarwaka, 2014).

Pelaksanaan kecelakaan kerja di perusahaan industri dapat dibagi menjadi dua kelompok, yang pertama kecelakaan industri, yang merupakan suatu kejadian kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, karena adanya suatu potensi bahaya yang tidak dapat dikendalikan, yang kedua kecelakaan perjalanan, yang merupakan suatu kejadian kecelakaan yang dapat terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan suatu pekerjaan (Tarwaka, 2014).

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang merupakan penyebab suatu adanya faktor-faktor maupun potensi bahaya yang satu sama lain saling adanya keterkaitan (Tarwaka, 2014). Faktor penyebab adanya kecelakaan kerja menurut H.W. Heinrich dengan teori dominonya digolongkan menjadi dua, yang pertama yaitu *Unsafe Action* merupakan tindakan yang dapat terjadi membahayakan dirinya sendiri maupun orang lain. Sehingga mengakibatkan adanya kecelakaan kerja di sebuah industri, yang kedua *Unsafe Condition* yaitu dimana kondisi lingkungan kerja yang dapat berpotensi menyebabkan kecelakaan maupun kerugian di tempat kerja (Ramli, 2010)

Ruang lingkup kecelakaan selanjutnya diperluas lagi kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Kecelakaan pada hubungan kerja ini dapat diartikan bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaan atau kecelakaan yang terjadi pada proses bekerja. Hal ini berarti kecelakaan kerja bukan hanya kecelakaan ditempat kerja namun juga

kecelakaan yang terjadi di luar lingkungan tempat kerja namun masih memiliki hubungan dengan pekerjaan, misal kecelakaan tenaga kerja yang terjadi di jalan raya saat menuju tempat kerja (Notoatmojo, 2010).

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi material atau alat yang tidak sesuai atau berbahaya. Kecelakaan juga dapat terjadi karena adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe action*) seperti ventilasi, suhu udara, penerangan, kebisingan, getaran yang nilainya melebihi amang batas normal. Di samping itu kecelakaan kerja juga dapat terjadi karena unsur tenaga kerja itu sendiri ketika melakukan kegiatan penggunaan alat maupun material di tempat kerja (Ramli, 2010)

### **2.3 Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja**

Heinrich menjelaskan dalam buku "*Accident Prevention*" mengemukakan sebuah teori yang disebabkan akibat terjadinya kecelakaan yang dikenal dengan "Teori Domino" bahwa timbulnya suatu kejadian kcelekaan kerja atau cedera disebabkan oleh lima faktor penyebab yang berurutan, yaitu suatu kebiasaan, adanya kesalahan, serta tindakan dan kondisi tidak aman, kecelakan, dan menimbulkan cedera ( Tarwaka, 2014 )

Kecelakaan kerja tidak terjadi begitu saja, melainkan ada banyak faktor yang mendasari suatu kecelakaan terjadi. Penyebab tersebut harus segera diidentifikasi dan di analisis agar dapat mencegah terjadi atau terulang kembalinya suatu kecelakaan dimasa mendatang. Pada dasarnya terdapat dua golongan utama yang menjadi penyebab kecelakaan kerja. Golongan pertama disebabkan karena faktor mekanis dan lingkungan kerja, yang meliputi segala sesuatu risiko bahaya yang dihasilkan selain dari faktor manusia atau biasa di kenal dengan *unsafe action*.

Kelompok ke dua penyebab kecelakaan yang disebabkan oleh faktor manusia atau biasa dikenal dengan *unsafe action* (Suma'mur, 2009) dalam ( Fathin 2015 )

Suizer (1999) dalam Retnani (2013) menjekaskan *unsafe behavior* merupakan penyumbang terbesar dalam faktor terjadinya kecelakaan kerja, maka harus segera ada upaya untuk mengatasi permasalahan *unsafe behavior*. Bila upaya permasalahan *unsafe behavior* dapat dikendalikan dan diatasi otomatis dapat meningkatkan *safety performance* dari tenaga kerja. Usaha tersebut salah satunya bisa dengan cara peningkatan peraturan keselamatan, *safety training*, peningkatan teknologi produksi, dan penegakan disiplin ditempat kerja. Namun usaha tersebut masih belum cukup mencegah kecelakaan kerja dengan *sustainable* atau jangka panjang. Perubahan yang di dapatkan masih belum bisa bertahan lama dikarenakan tenaga kerja kembali lagi pada kebiasaan lama.

Herbet William Heinrich pada tahun 1931 dalam Fathin (2015) telah membuat teori kecelakaan dan mencari upaya untuk menekan tingkat kejadian kecelakaan kerja teori tersebut dikenal dengan nama teori Domino. Teori domino menjelaskan bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan kerugian atau cedera memiliki lima faktor yang berurutan, dimana faktor tersebut diumpamakan domino yang sedang berdiri sejajar yaitu faktor lingkungan sosial dan keturunan (*social environment ancestry*), kesalahan individu atau kecerobohan (*fault of the person*), perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman (*unsafe action* dan *unsafe condition*), kecelakaan (*accident*), dan cedera atau terluka (*loss or injury*).



Sumber : Cooper (2001). *Improving Safety Culture*

**Gambar 2.1** *Heinrich's Domino Model Of Accident Causation*

Lima rangkaian faktor kecelakaan tersebut diumpamakan tersusun seperti kartu domino yang diberdirikan dengan sejajar. Bila ada salah satu kartu yang jatuh, maka kartu ini akan menimpa kartu yang lainnya sehingga dapat menimpa kartu yang lain hingga seluruh kartu ikut roboh. Oleh karena itu teori ini dinamakan teori domino karena diilustrasikan mirip seperti efek dari kartu domino, jika salah satu bangunan roboh maka dapat memicu peristiwa beruntun yang menyebabkan bangunan lainnya. Poin penting dalam teori Heinrich adalah cedera (*loss* atau *injury*) disebabkan oleh faktor sebelumnya. Seluruh rangkaian domino tersebut dapat diputus atau dikendalikan, dan proses eliminasi faktor yang menyebabkan kecelakaan efektif dan efisien dapat dengan cara mengendalikan domino ketiga (*unsafe action* dan *unsafe condition*).

Teori domino mulai dikembangkan lagi seiring berjalannya waktu oleh Bird dan Germain (1992) dalam Fathin (2015), dikenal dengan teori *Loss Causation Model*. Teori ini mulai terfokuskan kepada pentingnya peran manajemen perusahaan untuk ikut mencegah dan mengendalikan kecelakaan kerja di tempat kerja. Teori ini menggambarkan hubungan langsung antara manajemen dengan penyebab dan akibat dari kecelakaan dan interaksi multilinier dari urutan faktor

penyebab dan akibat. Dalam teori *Loss Causation Model* menyatakan *unsaf behavior* dapat di pengaruhi langsung oleh dua faktor, yaitu faktor personal dan faktor pekerjaan. Faktor personal merupakan faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri yaitu meliputi karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengetahuan dan segala sesuatu yang berasal dari dalam diri individu tersebut. Faktor pekerjaan sendiri adalah segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang dapat menyebabkan pekerjaan mengalami kecelakaan .



Sumber : Bird and Germain (1992)

**Gambar 2.2** *Loss Causation Model*

Study Bird menunjukkan bahwa semua keadaan hampir celaka (*near miss*) yang dialami tenaga kerja harus segera dianalisis dan di evaluasi. Keadaan hampir celaka yang terjadi secara terus menerus ketika diabaikan dapat meningkat ke tahap celaka yang selanjutnya dapat menyebabkan kerugian baik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun perusahaan.

## 2.4 Behavior Based Safety

*Behavior Based Safety* merupakan program dalam identifikasi dan modifikasi perilaku. *Behavior Based Safety* menjadi populer dalam dunia

kesehatan, khususnya pada upaya pencegahan kecelakaan kerja. Karena telah terbukti bahwa angka kecelakaan kerja yang di sebabkan perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) sangat tinggi. Proses dalam mengubah perilaku seseorang cenderung sulit dilakukan, karena harus membutuhkan komitmen dan keseriusan. Berdasarkan besarnya kasus dan dampak yang terjadi akibat *unsafe behavior* menjadikan banyak perusahaan yang mulai menerapkan ilmu perilaku untuk digunakan sebagai salah satu cara mengubah dan mengurangi kasus *unsafe behavior*, dan menjadikan keselamatan sebagai budaya di tempat kerja (Irlianti, 2014).

Suizer (1999) dalam Fathin (2015) menjelaskan *unsafe behavior* merupakan penyumbang terbesar dalam faktor terjadinya kecelakaan kerja, maka harus segera ada upaya untuk mengatasi permasalahan *unsafe behavior*. Bila upaya permasalahan *unsafe behavior* dapat dikendalikan dan di atasi maka otomatis dapat meningkatkan *safety performance* dari tenaga kerja. Usaha tersebut salah satunya bisa dengan cara peningkatan peraturan keselamatan, *safety training*, peningkatan teknologi produksi, dan penegakan disiplin di tempat kerja. Namun usaha tersebut masih belum cukup mencegah kecelakaan kerja dengan *sustainable* atau jangka panjang. Perubahan yang didapatkan masih belum bisa bertahan lama dikarenakan tenaga kerja kembali lagi pada kebiasaan lama.

Perilaku dalam diri manusia dapat diubah serta dipelajari secara sistematis dan objektif. Dalam proses perubahan perilaku dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dan menguatkan sikap seseorang dalam berperilaku aman di tempat kerja, serta memanipulasi kondisi lingkungan kerja yang menerapkan keamanan dan keselamatan kerja. Sehingga angka kejadian kecelakaan kerja yang

disebabkan oleh *unsafe behavior* dapat ditekan bahkan dihilangkan. Jasiulewicz, etal (2015) menjelaskan *Behavior Based Safety* (BBS) adalah alternatif program yang dapat di implementasikan perusahaan untuk program keselamatan kerja yang berfokus perilaku selamat (*safet behavior*). Pendekatan menggunakan konsep BBS telah dibuktikan oleh beberapa riset bahwa dapat secara efektif menekan kejadian *unsafe behavior* dan dapat meningkatkan *safe performance* dari tenaga kerja pada berbagai industri di berbagai bidang.

*Behavior Based Safety* merupakan sebuah sistem yang dapat di gunakan oleh perusahaan sebagai bentuk upaya untuk mengubah perilaku dan sikap individu pekerja yang tidak aman. Menurut Straub (2005) dalam Saodah (2015), *behavior based safety* mendidik pekerja untuk mencari sebuah penyebab perilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan. Hal ini dapat menyadarkan perilaku pekerja yang menyebabkan tingginya risiko kecelakaan kerja. Perilaku yang dapat diamati dan didokumentasikan serta dapat dibuat pembahasan dalam rapat, sehingga setiap pekerja dapat memiliki lingkungan yang nyaman dan aman .

Rahardjo (2010) dalam Tarwaka (2015), *behavior based safety* merupakan sebuah perilaku keselamatan pekerja di area tempat kerjadalam mengidentifikasi suatu adanya bahaya serta juga dapat pekerja menilai suatu potensi risiko yang dapat timbul hingga dapat diterima dalam melakukan suatu pekerjaan yang berupa interaksi dengan aktivitas kerja, jasa yang dilakukan, dan produk yang akan dihasilkan.

Geller (2001) dalam Saodah (2015), *behavior based safety* adalah sebuah proses pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan



kerja di lingkungan kerja guna untuk menolong sekelompok pekerja agar dapat mengidentifikasi perilaku yang berkaitan dengan K3 :

1. Mengumpulkan data kelompok kerja
2. Memberikan umpan balik dua arah mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja
3. Mengurangi maupun meniadakan hambatan suatu sistem untuk perkembangan yang berkelanjutan.

*Behavior Based Safety* keunggulan ialah adanya jadwal intervensi yang terarah. Dimulai dari *briefing* pada seluruh element departement atau lingkungan kerja dilibatkan, pekerja diminta untuk bersedia menjadi relawan yang tugasnya sebagai *observer* yang tergabung dalam sebuah *project team*. Sedangkan *observer* harus diberikan pelatihan terlebih dahulu agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, setelah itu mengidentifikasi sebuah perilaku tidak aman yang hasilnya nanti diisi di lembar *checklist*. *Observer* terus melakukan observasi dan datanya yang dihasilkan oleh *observer* kemudian di analisa untuk mendapatkan *feedback* dari pekerja. *Team project* tugasnya memonitor data secara berkala, sehingga perbaikan terhadap program dapat terus dilakukan dalam jangka panjang (Tarwaka 2015)

## **2.5 Model Perilaku ABC**

Geller (2001) dalam Fathin (2015) menjelaskan metode yang digunakan *Behavior Based Safety* dalam melihat perilaku seseorang adalah dengan menggunakan model perilaku ABC (*Activator, Behavior, Consequence*). Analisis perilaku dengan model ABC dapat digunakan untuk membantu dalam mengidentifikasi faktor apa saja yang diperlukan untuk mengendalikan atau

mengubah perilaku dengan mengidentifikasi dan memodifikasi faktor *activator* dan *consequence* pada seseorang agar memiliki perilaku yang diharapkan.



Sumber : Geller E. Scott (2001). *Working safe*.

**Gambar 2.3** ABC Model

Hubungan faktor *activator*, perilaku dan *consequence* dapat dilihat di gambar 2.3. *Activator* adalah segala sesuatu baik dari dalam maupun luar pekerja tersebut yang datangnya lebih dahulu sebelum terjadinya perilaku (*behavior*). *Activator* dapat dikatakan sebagai pemicu suatu perilaku (*behavior*) dapat terjadi atau alasan kenapa orang berperilaku. *Behavior* adalah hal yang dilakukan oleh tenaga kerja serta dapat diukur langsung, dalam hal ini *behavior* hanya dibatasi pada perilaku tenaga kerja ketika sedang bekerja atau menjalankan tugasnya ditempat kerja. *Consequence* adalah sesuatu yang datang setelah perilaku itu terjadi, dapat pula diistilahkan sebagai dampak atau akibat dari perilaku yang dilakukan. *Consequence* sendiri dapat menentukan perilaku tersebut akan terulang kembali atau tidak di masa mendatang. *Consequence* juga dapat menguatkan atau melemahkan perilaku sehingga dapat meningkatkan atau menurunkan frekuensi kemungkinan perilaku akan muncul kembali dalam kondisi yang serupa.

Geller (2001) dalam bukunya menjelaskan bahwa dengan model perilaku ABC dapat digunakan sebagai teknik untuk mengidentifikasi faktor pendorong perilaku, dapat digunakan sebagai alat mempromosikan perilaku sehat serta selamat dan dapat juga digunakan sebagai alat untuk mengintervensi perubahan *unsafe*

*behavior* menjadi *safe behavior*. Dijelaskan bahwa *activator* dapat mengarahkan perilaku dan *consequence* dapat mendorong timbulnya suatu perilaku. Peraturan mengenai penggunaan alat pelindung diri (APD) di lokasi kerja (*activator*) dapat bersifat sementara bila tidak ada tindak lanjut dengan pemberian *consequence* terhadap perilaku dilakukan (sesuai dengan SOP atau melanggar SOP). Pemberian *consequence* yang sesuai dengan perilaku yang dilakukn tenaga kerja akan dapat lebih mudah memotivasi tenaga kerja untuk berperilaku aman dan mempertahankan perilaku tersebut.

#### 2.5.1 *Activator*

*Activator* merupakan pendahulu sebelum adanya perilaku seseorang. *Activator* sendiri adalah peristiwa dimana lingkungan yang membentuk suatu pemicu terjadinya perilaku. Gunanya adalah sebagai “*trigger*” dalam diri seseorang untuk menentukan perilaku yang akan dilakukan. Contoh bentuk *activator* yaitu peraturan, prosedur, pengetahuan, pelatihan dan sebagainya (Cooper, 2001)

*Activator* merupakan sarat dasar yang paling penting dalam membentuk perilaku, tetapi perilaku yang terbentuk masih belum bisa bertahan lama atau *sustainable*. Keberadaan *activator* sendiri tidak menjamin kemunculan suatu perilaku nantinya. Sehingga dalam proses mempertahankan perilaku dalam jangka panjang dibutuhkan *consequence* bagi setiap individu. Misalnya, meskipun terdapat peraturan yang mewajibkan menggunakan APD sesuai dengan SOP bagi seluruh tenaga kerja yang berada di tempat kerja, namun kenyataanya belum tentu semua pekerja mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Sehingga perlu di buatkan pemberian *consequence* terhadap setiap perilaku yang dilakukan untuk menjaga keberlanjutan perilaku tersebut (Fleming dan Lardner, 2002 dalam Fitriani 2014)

### 2..5.2 *Behavior*

Notoatmodjo (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa perilaku (*behavior*) adalah segala perubahan yang dilakukan makhluk hidup serta dapat diamati melalui sikap dan tindakan. Perilaku pada hakekatnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu aktivitas yang dapat diamati oleh orang lain secara langsung seperti berlari, berjalan, tertawa dan sebagainya. Perilaku yang tidak dapat diamati orang lain secara langsung seperti pikiran, sikap, fantasi dan sebagainya. Perilaku juga memiliki sifat potensial yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi, dan persepsi. Perilaku adalah bentuk dari hasil perefleksian faktor kejiwaan seseorang seperti minat, keinginan, kehendak, emosi, motivasi, pengalaman, keyakinan sosial dan budaya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku adalah semua kegiatan atau perbuatan yang dapat diamati langsung maupun tidak langsung (Notoatmodjo, 2010). Perilaku sebagai tindakan yang dapat dinilai dan diobservasi oleh orang lain. Tetapi penilaian dalam melihat perilaku seseorang belum tentu sama antara individu satu dengan yang lain.

Perilaku dapat dibedakan menjadi tiga yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam perkembangan pemikiran dan pendidikan akhirnya pembagian domain perilaku diubah menjadi pengetahuan, sikap dan tindakan. Pengetahuan yang dimiliki mengacu pada pemahaman mengenai suatu hal atau topik tertentu. Sikap mengacu pada perasaan atau tanggapan dari dalam diri dalam menyikapi suatu hal tertentu. Tindakan lebih mengacu pada cara atau implementasi nyata seseorang dalam menunjukkan pengetahuan dan sikap yang mereka miliki. Perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap rangsangan atau stimulus dari luar diri seseorang (Notoadmodjo, 2010).

### 2.5.3 *Consequence*

*Consequence* adalah suatu peristiwa dimana lingkungan yang mengikuti sebuah perilaku, yang dapat menguatkan, melemahkan dan menghilangkan suatu perilaku. *Consequence* juga dapat di artikan sebagai hasil atau *outcome* dari perilaku seseorang serta dapat mempengaruhi perilaku tertentu untuk terulang kembali. Secara umum, seseorang cenderung mengulang perilaku yang dapat menghasilkan *consequence* positif terhadap dirinya dan menjauhi atau menghindari perilaku yang dapat berakibat negatif terhadap diri individu tersebut. Dengan demikian, frekuensi kejadian suatu perilaku itu bersifat fluktuatif dimasa mendatang tergantung dengan nantinya konsekuensi apa yang mengikuti perilaku tersebut (Fleming dan Lardner, 2002 dalam Fitriani 2014).

Fleming dan Lardner (2002) dalam Fitriani (2014) menjelaskan bahwa *consequence* dapat berupa dari hasil pembuktian diri, penerimaan atau penolakan lingkungan kita terhadap perilaku, sanksi, umpan balik, cedera atau cacat, penghargaan, kenyamanan, rasa terimakasih dan sebagainya. Secara umum *consequence* dalam mempengaruhi perilaku dapat dibagi menjadi dua, yaitu berbentuk penguatan positif dan negatif. Penguatan positif maupun penguatan negatif sama memiliki kekuatan atau pengaruh untuk memperbesar atau memperkecil kemungkinan suatu perilaku akan muncul atau terulang kembali di masa depan (Fitriani, 2014).

Penguatan positif dan negatif sama-sama memiliki pengaruh dalam meningkatkan kemungkinan munculnya suatu perilaku, namun keduanya dapat menimbulkan hasil perilaku yang berbeda. Penguatan negatif dapat menghasilkan perilaku untuk menghindari agar perilaku tersebut tidak terulang kembali di masa

yang akan mendatang, dengan kata lain penguatan negatif dapat mempengaruhi penilaian individu untuk menghindari suatu hal yang tidak diinginkan di masa mendatang (Fleming dan Lardner, 2002 dalam Fitriani 2014).

Krausse (1996) dalam Syaaf (2011) menjelaskan kuat lemahnya *consequence* dalam mempengaruhi perilaku ditentukan oleh :

1. Waktu, pemberian konsekuensi yang segera terhadap perilaku memiliki pengaruh lebih kuat dibandingkan dengan pemberian konsekuensi yang terlambat atau belakangan.
2. Konsistensi, pemberian konsistensi yang pasti terhadap suatu perilaku berpengaruh lebih kuat dibandingkan konsistensi yang tidak pasti atau tidak dapat di prediksi
3. Signifikansi, pemberian konsekuensi yang bersifat positif lebih berpengaruh dibandingkan dengan penguatan yang bersifat negatif

## **2.6 Faktor Yang Berperan Sebagai Activator**

### **2.6.1 Pengetahuan**

Notoatmodjo (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa pengetahuan adalah kemampuan seseorang dalam memberikan bentuk bukti jawaban baik lisan maupun tulisan melalui proses pengingatan atau pengenalan informasi dan ide yang sudah di peroleh sebelumnya. Pengetahuan juga adalah sebuah hasil dari tangkapan atau tahu dari proses pengindraan terhadap suatu hal. Pengetahuan sangat penting dalam mendasari perilaku seseorang, karena perilaku yang didasari pengetahuan yang baik dapat membuat perilaku tersebut bertahan lama. Notoatmodjo juga membagi pengetahuan dalam domain kognitif menjadi 6 tingkatan yaitu :

1. Tahu (*know*) dapat diartikan sebagai dapat mengingat suatu hal yang telah dipelajari sebelumnya. Tingkatan ini merupakan tingkatan paling rendah dalam pengetahuan

2. Memahami (*comprehensif*) diartikan sebagai suatu kemampuan individu untuk menjelaskan suatu hal yang diketahui dan dapat menginterpretasikan hal tersebut secara benar
3. Aplikasi (*aplication*) apabila orang telah memahami objek yang dimaksud selanjutnya hal tersebut digunakan atau di aplikasikan dalam kondisi yang lain.
4. Analisis (*analysis*) adalah kemampuan dalam menggambarkan suatu hal kedalam segmen-segmen tertentu, tetapi masih dalam satu kesatuan yang saling berkaitan. Indikasi bahwa pengetahuan sudah pada tingkatan ini apabila orang tersebut telah bisa membedakan, memisahkan atau mengelompokkan terhadap suatu objek tertentu
5. Sintesis (*synthesis*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghubungkan segmen satu sama lain dengan logis, sehingga membentuk suatu kesatuan yang baru. Sehingga sintesis dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru yang berasal dari formulasi-formulasi yang telah ada dan saling berkaitan
6. Evaluasi (*evaluation*) kemampuan seseorang dalam melakukan penilaian atau perbandingan terhadap suatu kriteria atau standar yang telah ditentukan.

#### 2.6.2 Persepsi

Sialagan (2008) dalam Fitriani (2014) menjelaskan secara sederhana persepsi adalah suatu pandangan seseorang dalam menanggapi atau mengartikan sesuatu. Persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menjelaskan kesan dari pengindraan mereka terhadap suatu hal, sementara persepsi ini menjadi dasar seseorang untuk berperilaku sesuai dengan pandangan yang mereka tangkap terhadap suatu hal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi

persepsi seseorang, Sialagan menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang terhadap kemampuan individu dalam merespon stimulus yang dia terima.

Perilaku terjadi karena adanya situasi yang diyakininya, bukan karena situasi yang di sekelilingnya. Agar muncul persepsi yang sesuai, informasi perlu diidentifikasi sebagai suatu rangsangan atau stimulus (*input*). Pada tahap ini terjadilah proses memilah dan memilih mana informasi yang perlu dipersepsikan dan mana informasi yang perlu diabaikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa stimulus yang tidak di persepsikan tidak akan menimbulkan dampak atau dorongan terhadap suatu perilaku. Sebagai hasil akhirnya informasi yang di dapatkan itu digunakan sebagai dasar dalam timbulnya perilaku seseorang (Sialagan, 2008 dalam Fitriani, 2014).

Geller (2001) dalam Fitriani (2014) menjelaskan persepsi mengenai suatu hal dapat berubah-ubah maknanya meskipun sebenarnya realitasnya sama aja. Adanya faktor situasi dan faktor target yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap suatu hal. Bila kita ingin megubah perilaku tidak aman seseorang, kita harus menyamakan persepsi perilaku tidak aman itu seperti apa, karena perilaku seseorag ditentukan oleh apa yang dirasakan dari pada realitasnya yang sebenarnya. Persepsi yang positif dan pemahaman yang sama terhadap K3 dikalangan karyawan merupakan salah satu penentu kemajuan dalam pelaksanaan K3 di perusahaan. Konsep yang menanamkan persepsi K3 menjadi perhatian dan kepedulian semua karyawan perusahaan.

### 2.6.3 Ketersediaan Fasilitas APD

Lawrence Green dalam Notadmodjo (2010) perilaku seseorang dapat dibentuk melalui tiga faktor yaitu *predisposing factor*, *enabling factor* dan



*reinforcement factor*. Pada *enabling factor* berisi mengenai ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, salah satunya adalah pengadaan fasilitas APD. Penggunaan APD merupakan tahapan terakhir dari berbagai upaya pencegahan kecelakaan kerja untuk mengurangi risiko sisa yang masih ada di tempat kerja dari beberapa tahapan pencegahan yang telah dilakukan.

Alat Pelindung Diri seperti kaca mata, masker, sepatu, sarung tangan, helm pengaman, pelindung telinga dll. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku terbentuk, dimana perilaku otomatis belum dapat terwujud bila mana tidak ada fasilitas yang mendukung untuk terbentuknya sikap tersebut. Sehingga perilaku tertentu akan terwujud bila mana kebutuhannya untuk berperilaku tersebut telah terwujud. Dalam mewujudkan perilaku aman dalam bekerja perusahaan diharuskan untuk memenuhi kebutuhan K3 terhadap setiap karyawan atau orang yang berada di tempat kerjanya sesuai dengan ketentuan dan di berikan secara cuma-cuma untuk tenaga kerja (Permenakertrans No. 8 Tahun 2010).

#### 2.6.4 Peraturan K3

Geller (2001) dalam Fathin (2015) menjelaskan dalam bukunya bahwa peraturan adalah sekumpulan dokumen tertulis yang dibuat perusahaan dan harus ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh tenaga kerja di tempat perusahaan tersebut, yang berisi mengenai standar, norma, dan kebijakan agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang aman dan benar. Menurut Notoatmodjo (2014) menyebutkan salah satu strategi perubahan perilaku dapat menggunakan kekuatan dan kekuasaan, semisal peraturan dan perundangan yang

diharuskan untuk dipatuhi dan dijalani oleh kelompok yang ternaungi peraturan tersebut.

Goetsch (1996) dalam Amaliasari (2015), secara umum kewajiban manajemen dalam membuat peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

1. Manajemen harus memiliki peraturan yang memastikan kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Manajemen harus memastikan bahwa setiap tenaga kerja memahami isi dari peraturan tersebut
3. Manajemen harus memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi dan dilaksanakan secara objektif dan konsisten.

#### 2.6.5 Penghargaan (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*)

Penghargaan adalah salah satu bentuk penguatan positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan mendukung dan memelihara perilaku yang diharapkan agar dapat berkelanjutan. Bila digunakan dengan sesuai dan tepat sasaran, penghargaan dapat memberikan penguatan yang sangat kuat terhadap setiap individu. Penghargaan dapat memunculkan perasaan percaya diri, optimisme, kebanggaan dan rasa memiliki (Geller, 2001)

Geller (2001) dalam bukunya juga menjelaskan bahwa hukuman adalah penguatan negatif yang diterima individu atau kelompok sebagai bentuk akibat dari perilaku yang tidak diharapkan. Penguatan negatif sendiri bertujuan untuk menekan dan melemahkan kemungkinan terulang atau munculnya kembali perilaku yang tidak diharapkan dimasa mendatang. Menurut Groeneweg (2007), meskipun penghargaan dan hukuman memiliki pengaruh yang kuat dalam mengubah dan mengendalikan perilaku seseorang, akan tetapi bila penggunaannya tidak sesuai dan

tidak bedasar maka manfaat yang didapatkan akan berbeda bahkan tidak sesuai dengan tujuan awal pengadaan penghargaan dan hukuman. Penghargaan berguna hanya bila penghargaan tersebut bernilai pada saat diterima. Menghukum sebuah perilaku yang dukuar kendali bukan malah melemahkan perilaku tersebut malah yang ada individu tersebut merasa tertekan. Jika ditempat kerja terdapat kondisi seperti ini, tenaga kerja akan otomatis memilih perilaku seenaknya dan tidak diharapkan tanpa memperdulikan hukuman atau penghargaan yang akan mereka terima.

## **2.7 Alat Pelindung Diri**

### **2.7.1 Definisi Alat Pelindung Diri**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri pada pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa alat pelindung diri adalah peralatan yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari risiko bahaya di tempat kerja dan penyakit akibat kerja. Dalam bukunya Suma'mur (2009) menjelaskan penggunaan APD sebagai usaha untuk mengurangi dampak risiko bahaya hendaknya dapat dilaksanakan atau dilakukan secara memadai terhadap risiko bahaya di tempat kerja. Terdapat beberapa situasi yang mendasari pengendalian risiko penggunaan APD dilakukan, yaitu :

1. Secara tekhnis dan administratif tidak mungkin dicapai pengendalian yang memadai atau masih meninggalkan risiko sisa, sehingga diupayakan ada pengendalian lain terhadap risiko tersebut
2. Kondisi lingkungan yang tidak normal atau ekstrim.

## 2.7.2 Macam Alat Pelindung Diri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.08/Men/VII/2010 tentang APD menjelaskan ada beberapa fungsi dan jenis APD yang dibedakan menurut bagian tubuh yang dilindungi, yaitu :

### 1. Alat Pelindung Kepala

#### 1) Fungsi

Alat pelindung kepala berfungsi untuk menjaga dan mengurangi dampak dari benturan, kejatuhan atau terpukul benda yang melayang atau meluncur di udara. Selain itu fungsi lainnya yaitu melindungi dari radiasi panas, api, percikan bahan kimia, mikroorganisme dan suhu yang ekstrim

#### 2) Jenis

Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman, topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dll.

### 2. Alat Pelindung Mata dan Muka

#### 1) Fungsi

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda kerja dan benda tajam.

#### 2) Jenis

Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman, tameng muka, masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman.

### 3. Alat Pelindung Telinga

1) Fungsi

Alat pelindung telinga berfungsi untuk melindungi alat pendengaran dan mengurangi dampak dari risiko terhadap kebisingan atau tekanan.

2) Jenis

Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*)

4. Alat Pelindung Pernapasan

1) Fungsi

Alat pelindung pernapasan berfungsi sebagai melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat atau menyaring cemaran udara yang mengandung bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut, uap, asap, gas dan sebagainya

2) Jenis

Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katir, kanister, *arline respirator*, *re-breather*, tangki selam dan regulator dan *emergency be=reathing apparatus*.

5. Alat Pelindung Tangan

1) Fungsi

Pelindung tangan adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia dll.

2) Jenis

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit kain kanvas, kain atau kain berlapis karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

## 6. Alat Pelindung Kaki

### 1) Fungsi

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusul benda taja, terkena cairan panas atau dingin, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dll.

### 2) Jenis

Jenis pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledak dll

## 7. Pakaian Pelindung

### 1) Fungsi

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda benda panas, percikan bahan kimia, cairan dan logam panas dll

### 2) Jenis

Jenis pakaian pelindung diri terdiri dari rompi, *apron*, dan jaket serta pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

