

Hadi Prayitno



**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
PADA
STANDARD OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)**

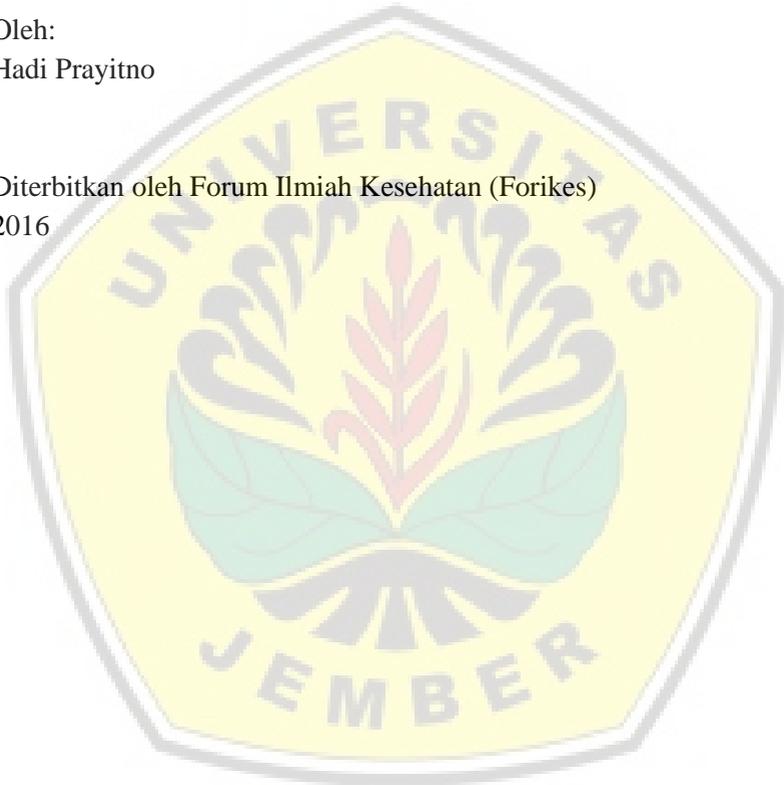


Diterbitkan oleh:
Forum Ilmiah Kesehatan (Forikes)
Ponoroao. 2016

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA STANDARD OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)

Oleh:
Hadi Prayitno

Diterbitkan oleh Forum Ilmiah Kesehatan (Forikes)
2016



FORIKES

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA
STANDARD OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)

ISBN 978-602-1081-06-8

Oleh:
Hadi Prayitno

Diterbitkan oleh Forum Ilmiah Kesehatan (Forikes)

© 2016 Forum Ilmiah Kesehatan (Forikes)
Jl. Cemara, RT. 01, RW. 02, Ds./Kec. Sukorejo, Ponorogo
E-mail: forikes@gmail.com, Telepon: 085235004462

Editor: Heru Santoso Wahito Nugroho
Desain kulit muka: Hadi Prayitno

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

Dilarang mengutip, memperbanyak dan menerjemahkan sebagian
atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan Pertama 2016

DAFTAR ISI

Halaman judul luar - i
Halaman judul dalam -ii
Daftar isi - iii
Kata pengantar - v

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang - 1

BAB 2 KEPATUHAN

A. Definisi Kepatuhan - 12
B. Faktor Penyebab Kepatuhan - 12
C. Dinamika Kepatuhan - 15
D. Proses Model Kepatuhan dalam Organisasi - 16
E. Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Kerja - 17

BAB 3 *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP)

A. Definisi *Standard Operating Procedure* (SOP) - 20
B. Tujuan *Standard Operating Procedure* (SOP) - 20
C. Kapan SOP Diperlukan - 21

BAB 4 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

A. Keselamatan Kerja - 23
B. Kesehatan Kerja - 29
C. Program dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) - 32

BAB 5 KOMITMEN ORGANISASI

A. Definisi Komitmen Organisasi - 35
B. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen - 35
C. Hubungan *Big Five Personality* dengan Komitmen Organisasi dan Kepatuhan terhadap SOP - 38

BAB 6 BUDAYA KESELAMATAN KERJA

A. Definisi Budaya Keselamatan Kerja - 41
B. Komponen Budaya Keselamatan Kerja - 42
C. Budaya Keselamatan dan Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja - 45

- D. Hubungan *Big Five Personality* dengan Budaya Keselamatan Kerja dan Kepatuhan terhadap SOP Keselamatan - 47

BAB 7 PARTISIPASI KESELAMATAN

- A. Definisi Partisipasi Keselamatan - 49
- B. Hubungan *Big Five Personality* dengan Partisipasi Keselamatan dan Kepatuhan terhadap SOP Keselamatan Kerja - 50

BAB 8 KECELAKAAN KERJA

- A. Definisi Kecelakaan - 53
- B. Jenis Kecelakaan Kerja - 54
- C. Faktor Penyebab Kecelakaan - 55
- D. Landasan Hukum Program K3 - 61
- E. Diagram Sebab Akibat Kecelakaan Kerja - 62
- F. Kecenderungan untuk Celaka (*Accident Proneness*) - 64
- G. Hubungan *Big Five Personality* dengan Kecelakaan Kerja - 65
- H. Kerugian Karena Kecelakaan Kerja - 66
- I. Pencegahan Kecelakaan - 67
- J. Bahaya Kerja dan Jenis Bahaya Kerja - 69
- K. Perlindungan terhadap Pekerja dan Peralatan - 69
- L. Perananan Manajemen dalam Pengendalian Kecelakaan Kerja - 70
- M. Pendkatan dalam Mencegah Kecelakaan - 72

BAB 9 PERSONALITY

- A. Definisi *Personality* - 74
- B. Beberapa Teori Kepribadian - 76
- C. *Big Five Personality* - 78
- D. Dimensi Karakteristik Individu dalam Organisasi - 85

DAFTAR PUSTAKA - 87

KATA PENGANTAR

Faktor utama yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja adalah adanya perilaku yang tidak aman dan kondisi lingkungan yang tidak aman. Data dari Biro Pelatihan Tenaga Kerja menunjukkan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan yang pernah terjadi sampai saat ini adalah diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman antara lain:

1. Sembrono atau tidak berhati-hati
2. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan
3. Tidak mengikuti standar prosedur kerja (SOP) yang telah ditetapkan
4. Tidak mengenakan alat pelindung diri
5. Kondisi badan yang lemah

Tampak bahwa penerapan SOP merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena penulis memandang perlu untuk menyusun buku tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam kaitannya dengan standard operasional prosedur.

Jember, 2016

Penulis

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecelakaan kerja di sektor industri penyebab utama kematian di Amerika Serikat (*The US Bureau of Labor Statistics*, 1998 dan Galler, 2005). Industri diperingkat paling berbahaya dibandingkan jenis pekerjaan lainnya, dengan insiden *rate* mencapai 239,5 kasus per 10,000, artinya sektor industri lebih tinggi risikonya dibandingkan sektor lainnya. Tahun 1998 biaya yang dikeluarkan mencapai \$116.000.000.000 meliputi upah yang hilang, medis, klaim asuransi, penundaan produksi, kehilangan waktu, rekan kerja, rusaknya peralatan, dan kebakaran (Galler, 2005), dampak ekonomi kecelakaan kerja mencapai 845,6 milyar dollar di tahun 2010 (*The National Safety Council*, 2011). Jumlah total kompensasi yang dibayarkan pada pekerja industri konstruksi mencapai 118,7 juta US\$ di tahun 2013 dan menjadi 118,8 juta US\$ di tahun 2014 menduduki peringkat tertinggi dibandingkan jenis industri lainnya (*The U.S. Bureau of Labor Statistics*, 1998).

Masalah keselamatan kerja konstruksi sangat penting, karena karakter industri konstruksi yang spesifik. India, Sri Lanka dan Pakistan hal itu bersifat sekunder, mereka mementingkan proyek segera selesai, waktu dan biaya seminimal mungkin, isu keselamatan kerja dianggap penting ketika terjadi kecelakaan (Priyadarshani *et al.*, 2013, Rameezdeen *et al.*, 2003).

Kecelakaan kerja industri konstruksi menyebabkan masalah ekonomi dan sosial bagi perusahaan maupun negara (Rubio *et al.*, 2005; Priyadarshani *et al.*, 2013). Berbagai jenis industri konstruksi memiliki angka tertinggi kecelakaan kerja seperti angka kematian dan kecelakaan kerja di seluruh dunia (Koehn *et al.*, 1995. Fang *et al.*, 1999. Ahmed *et al.*, 2000, Priyadarshani *et al.*, 2013). *International Labour Organisation* atau ILO tahun 2012 mencatat terjadinya kecelakaan akibat kerja secara global mencapai 337 juta kasus kecelakaan kerja per tahun dan sejumlah 2,3 juta diantaranya meninggal dunia. Pheng dan Shiua tahun 2000 menyatakan industri konstruksi jangan hanya dilihat sebagai bangunan, tetapi harus mempromosikan lingkungan kerja yang aman, karena kualitas dan keselamatan kerja adalah dua aspek yang sangat penting di industri konstruksi, tetapi keduanya sering dianggap terpisah.

Gambaran terjadinya kecelakaan kerja ditingkat global diatas menunjukkan sektor industri khususnya industri konstruksi menduduki

peringkat pertama dalam jumlah kasus kecelakaan kerja diikuti bermacam dampaknya. Kondisi buruknya perburuhan Indonesia dan tingginya angka kecelakaan kerja, mendorong berbagai pihak berupaya meningkatkan perlindungan tenaga kerja, karena manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, sehingga harus dilindungi keselamatannya. Sehingga faktor keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan dan ditangani secara profesional (Ramli, 2010).

Kecelakaan kerja sektor industri Indonesia 6 tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Tahun 2006 sampai 2012 jumlah klaim asuransi mengalami peningkatan signifikan yakni mencapai 200% (Jamsostek, 2013), untuk pembayaran ganti rugi luka ringan, sedang, berat, cacat sementara, semi permanen dan permanen, korban meninggal dunia, penggantian sarana dan prasarana yang rusak ringan, sedang dan berat. Jumlah kasus kecelakaan kerja, jumlah rata-rata kasus per hari dan nilai klaim asuransi sektor industri Indonesia tahun 2006 sampai 2012 mengalami peningkatan. Tahun 2006 tercatat 95.624 kasus (362 kasus per hari) kecelakaan kerja terus meningkat pada tahun 2012 yang tercatat 103.074 kasus (388 kasus per hari), demikian dengan nilai klaim asuransi tahun 2006 sebesar Rp. 222 miliar dan menjadi Rp. 585 miliar di tahun 2012 (Jamsostek, 2013).

Kecelakaan kerja sektor konstruksi Indonesia penyumbang angka kecelakaan kerja terbesar beberapa tahun terakhir dibanding sektor lain (Budianto, 2010). Tahun 2009-2010, rata-rata telah terjadi 91.000 kasus mengakibatkan 1.550 pekerja meninggal dunia, cacat tetap 8.600 pekerja (Jamsostek, 2010). Berdasarkan tingkat keparahan korban kecelakaan kerja tahun 2011 dan 2012 terdapat penurunan sebesar 5,21%, pada cacat fungsi (*functional disability*) dan cacat sebagian (*partly disability*) sebesar 1,36%, tetapi pada cacat total tetap (*totally permanen disability*) terjadi peningkatan tahun 2011 dibandingkan dengan 2012 sebesar 8,82% dan kasus meninggal dunia (*death*) sebesar 9,06%, kasus sembuh (*cured*) pekerja mencapai 4,02% (PT. Jamsostek, 2013).

International Labour Organisation tahun 2012 mencatat terjadinya kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 99.000 per tahun, 70% dari jumlah tersebut mengakibatkan kematian dan cacat seumur hidup, kerugian akibat kecelakaan kerja mencapai 4% dari total GDP bangsa, itu setara dengan kerugian biaya produksi. Pekerja sektor konstruksi mencapai 7% - 8% dari jumlah pekerja di seluruh sektor, menyumbang 6.45% dari PDB di Indonesia. Jumlah pekerja sektor konstruksi mencapai 4.5 juta, 53% diantaranya berpendidikan Sekolah Dasar, bahkan 1.5% tidak

berpendidikan formal apapun (Wicaksono dan Singgih, 2011). Berdasar uraian tersebut, kuantitas dan kualitas kecelakaan kerja sektor industri konstruksi Indonesia menduduki peringkat tertinggi dibanding sektor lainnya, termasuk jumlah klaim asuransi dan dampak sosial ekonomi lainnya.

Heinrich tahun 1980 menyatakan secara statistik penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh: 1) Tindakan berbahaya 88% dari jumlah kecelakaan kerja (*Unsafe Action atau Substandard Action*), 2) Kondisi berbahaya 10% dari kecelakaan kerja (*Unsafe Condition atau Substandard Condition*), 3) Sebab yang belum ditentukan (nasib atau takdir) sebesar 2% (*Act of God*). IOSH tahun 2012 menyatakan 24% disebabkan lingkungan atau peralatan tidak memenuhi syarat, 73% disebabkan perilaku tidak aman. Faktor ketidakamanan kerja akan mempengaruhi kepatuhan keselamatan pekerja (Masial, 2011).

Hasil penelitian Almaighty tahun 2010 menyatakan kecelakaan kerja di sektor konstruksi disebabkan tiga faktor: 1) faktor manusia, 2) faktor peralatan dan 3) faktor lingkungan kerja, faktor manusia faktor paling dominan penyebab kecelakaan kerja disebabkan kurangnya kesadaran tenaga kerja yang berujung pada kurangnya kepatuhan pekerja akan pentingnya keselamatan kerja. Penelitian lainnya menunjukkan 85% penyebab kecelakaan kecil disebabkan faktor manusia (Suma'mur, 2006).

Suizer dan Austin tahun 2000 menyatakan praktisi *safety* melupakan aspek utama pencegahan kecelakaan kerja yaitu aspek *behavioral* pekerja. Pernyataan ini diperkuat pendapat Cooper tahun 2009 yang menyatakan 80% - 95% dari seluruh kecelakaan kerja disebabkan oleh *unsafe behavior*. Penelitian DuPont Company menunjukkan 96% kecelakaan kerja disebabkan *unsafe behavior*, 4% disebabkan *unsafe condition*. *Unsafe behavior* type perilaku yang mengarah pada kecelakaan, misalnya bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, tanpa izin, memindahkan peralatan keselamatan, kecepatan berbahaya, peralatan tidak standar, kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau emosi terganggu (Miner, *et.al.*, 2003).

Berdasarkan pendapat diatas dapatlah dikemukakan bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan penyebab terjadinya kecelakaan kerja (88%), maka *big five personality*, komitmen organisasi, budaya keselamatan kerja dan kepatuhan pekerja pada SOP keselamatan kerja menjadi faktor yang sangat strategis diperhitungkan manajemen perusahaan.

Istilah budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dikemukakan pertama kali oleh IAEA (*International Atomic Energy Agency*) berdasarkan analisis kecelakaan kerja penyebab utama kecelakaan kerja bukan disebabkan minimnya peralatan, peraturan, prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, melainkan disebabkan budaya dan iklim keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut (Sholihah dan Kuncoro, 2013). Parameter utama budaya keselamatan: 1) Masalah utama kecelakaan disebabkan kesalahan manusia 68%, 15% kerusakan peralatan, 8% kesalahan prosedur, 2) Kemampuan mendeteksi dan mengatasi masalah, 3) Peningkatan & penerapan budaya keselamatan dan problema kemampuan berpikir manusia untuk mengatasi penyebab kecelakaan kerja (Heni, 2009). Istilah keselamatan kerja intinya mencakup tiga bentuk interaksi yaitu: 1) Interaksi pekerja dengan peralatan yang digunakan, 2) pekerja dengan lingkungan kerja, 3) pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja (Sholihah, 2012). Faktor yang mendorong dipatuhinya SOP keselamatan kerja adalah budaya keselamatan, diperlukan karena: 1) Kecelakaan menimbulkan dampak bagi pekerja, masyarakat dan lingkungan sekitar. 2) Meyakinkan masyarakat bahwa penggunaan bahan, prosedur kerja aman, terkendali dan ramah lingkungan. 3) Keinginan pekerja untuk meningkatkan budaya keselamatan secara efektif dalam upaya memperkecil kecelakaan (Heni, 2009). Berdasarkan uraian tersebut jelaslah kiranya bahwa budaya dan iklim keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan merupakan faktor dominan penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

Ada hubungan kausalitas partisipasi aktif pekerja terhadap *safety* dengan minimalisasi kecelakaan kerja yang akan menyebabkan penambahan pengetahuan, berdampak pada persepsi, kepercayaan, sikap yang lebih baik pada peraturan dan standar operasional keselamatan (Galler, 2005).

Pekerja aset perusahaan yang harus dipelihara karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan program perusahaan (Saydam, 2005). Pekerja salah satu sarana pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu faktor perencanaan dan penelitian di perusahaan merupakan salah satu mencapai tujuan perusahaan disamping dukungan pekerja (Allen, 1996). Pekerja merupakan faktor dan asset yang sangat penting di perusahaan.

Pengelolaan keselamatan kerja sektor industri konstruksi dapat berjalan efektif, apabila pekerja patuh terhadap prosedur keselamatan kerja, diharapkan akan memberikan efek bagi terciptanya keselamatan dan

kesehatan kerja (Hallowell dan Gambatese, 2009). Friedman dan Schustack tahun 2008 menyatakan penyebab mengapa kita berperilaku: 1) Individu dipengaruhi aspek ketidaksadaran, 2) Individu dipengaruhi kekuatan ego yang memberikan rasa identitas atau diri (*self*), 3) Individu makhluk biologis, dengan hakikat genetik, fisik, fisiologis dan temperamental yang unik, 4) Individu dikondisikan dan dibentuk pengalaman dan lingkungan sekitar, 5) Individu memiliki dimensi kognitif mengenai sekitar mereka dan aktif mengartikannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan individu berperilaku karena terdorong oleh adanya motif.

Kepatuhan individu menurut Tyler tahun 2009 merupakan upaya memenuhi kebutuhan pengaruh sosial terhadap dirinya: 1) Pengaruh sosial informatif, individu akan merespon sesuai dengan keyakinan, saran dan perintah dari figur otoritas dan norma sosial, 2) Pengaruh sosial normatif, manusia membutuhkan persetujuan social, memotivasi agar terlibat dalam perilaku yang mendorong persetujuan tersebut. Milgram tahun 1974 menyatakan individu cenderung patuh terhadap ketentuan disebabkan oleh empat faktor: a) Kecenderungan untuk patuh (*an inelination to obedience*), b) Permintaan tentang kepatuhan yang semakin meningkat (*gradual increase in demands*), c) Adanya keterbatasan informasi tentang hal tertentu, d) Adanya perasaan penyebaran rasa tanggung jawab (*diffused responsibility*).

Kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja disebabkan kecenderungan dalam diri pekerja misalnya kecenderungan untuk patuh, komitmen organisasi dan kepuasan pekerja, bisa disebabkan faktor eksternal seperti sosialisasi, indoktrinasi yang dilakukan pimpinan perusahaan (Masial, 2011). Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kepatuhan individu terhadap suatu hal secara garis besar disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor internal (*personality* atau internal) dan eksternal individu (adanya paksaan, hukuman).

Penerapan SOP keselamatan kerja di lingkungan industri sangat beragam mulai dari SOP terhadap proses kerja pada setiap unit, SOP terkait dengan mekanisme pemakaian bahan kimia berbahaya, SOP yang terkait dengan prosedur kerja serta jenis SOP lainnya. Fungsi SOP : a) Memperlancar tugas pekerja, b) Dasar hukum bila terjadi penyimpangan, c) Mengetahui hambatannya dan mudah melacak, d) Pendisiplinan dalam bekerja, e) Pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin. Manfaat SOP adalah melakukan evaluasi termasuk verifikasi dan validasi, pemodelan, penilaian risiko, dan audit operasi peralatan (*United States Environmental*

Protection Agency, 2009). Tujuan SOP adalah menjelaskan dan membantu organisasi mempertahankan kontrol dan proses penjaminan kualitas dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan (*United States Environmental Protection Agency*, 2009). Penggunaan SOP meminimalkan variasi dan mempromosikan kualitas melalui implementasi prosedur dalam organisasi, bahkan jika ada perubahan personal, SOP dapat menunjukkan kepatuhan atau tidaknya terhadap organisasi. Jelaslah kiranya bahwa SOP sangat membantu dan bermanfaat menjalankan roda organisasi dalam mempertahankan control, penjaminan kualitas dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan.

OSHA menempatkan kepatuhan (*compliance*) pekerja terhadap ketentuan yang berlaku sebagai prioritas ketiga dari enam prioritas yang harus diperhatikan manajemen apabila suatu lingkungan kerja ingin menjadi lebih aman (Cuming, *et. al.* 2008). Kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja disebabkan oleh faktor internal individu yang berupa kuatnya komitmen terhadap organisasi mencakup: (a) Rasa percaya, menerima pada tujuan dan nilai organisasi (*value comitmen*), (b) Bersedia untuk melakukan upaya (komitmen usaha), dan (c) Memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (komitmen retensi) (Porter, *et. al.*, 1974 dan Fung, *et. al.*, 2006). Pekerja yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah pekerja yang lebih stabil dan produktif dan akhirnya akan menguntungkan organisasi. (Greenberg dan Baron, 1993). Dapatlah dikatakan bahwa antara kepatuhan dan komitmen organisasi tidak bisa dipisahkan.

Morris dan Sherman tahun 1981 menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memprediksi kinerja pekerja. komitmen organisasi merupakan indikator yang tepat dari kinerja, hal ini penting bagi manajer dan pemimpin lebih memperhatikan komitmen organisasi pekerjanya (Meyer, *et. al.*, 1989). ilmuwan perilaku organisasi sepakat bahwa *big five personality* adalah salah satu model yang paling menonjol dalam kaitannya dengan komitmen organisasi individu (Goldberg, 1992).

Konvensi Organisasi Buruh Internasional tentang OSH dan Lingkungan Kerja nomor 155 tahun 1981 pasal 19, pekerja diberi hak memiliki informasi yang memadai tentang keselamatan di tempat kerja, hak menanyakan hal terkait dengan hal tersebut yang memungkinkan mereka berpartisipasi maksimal dalam masalah keselamatan kerja (Soehoed, 2008). Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen dan partisipasi pada keselamatan kerja memiliki dasar hukum yang kuat.

Hasil penelitian Farooqul, *et.al.* tahun 2010 di lingkungan industri konstruksi menyatakan walaupun 100% pengusaha menyediakan fasilitas penunjang keselamatan, 38% pekerja tidak yakin apakah mereka harus memakai alat pelindung diri tersebut ketika bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Farooqul diatas, maka dapat dikatakan 38% pekerja tidak ada upaya untuk menegakkan budaya keselamatan (*safety culture*) di lingkungan kerjanya.

Minimnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia disebabkan: 1) Selama ini tidak pernah terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja mereka, 2) Kecelakaan hanya terjadi di industri beresiko tinggi, 3) Kecelakaan merupakan musibah, 4) Program keselamatan akan menghabiskan biaya, 5) Pekerja dijadikan kambing hitam oleh manajemen), 6) Keselamatan kerja merupakan tanggung jawab K3L, 7) Aturan keselamatan kerja menghabiskan waktu dan dana, 8) Institusi lebih mementingkan keuntungan tinggi dibandingkan keselamatan kerja, 9) Pendekatan lebih bersifat reaktif, 10) Faktor kepribadian individu di masyarakat responnya terhadap upaya keselamatan, 11) Belum terintegrasinya manajemen keselamatan kerja, 12) Keselamatan kerja belum masuk dalam kurikulum pendidikan nasional, 13) Peraturan keselamatan kerja belum diterapkan secara konsisten (Lestari, 2014).

Fenomena rendahnya kepatuhan pekerja terhadap SOP keselamatan kerja, merupakan salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja di sektor industri konstruksi di Indonesia (Abdel hamid and Everett, 2000). Keselamatan adalah perhatian utama organisasi, karena merupakan sumber langsung dan tidak langsung biaya yang besar. Penelitian keselamatan difokuskan pada identifikasi individu, seperti ciri kepribadian atau sikap yang berkaitan dengan kecelakaan (Neal, 2006). Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa dimensi kepribadian (*big five personality*) sangat erat kaitannya dengan problema keselamatan dan kesehatan kerja pekerja di sektor industri konstruksi.

Perilaku selamat (*safe action*) atau tidak selamat (*unsafe action*) seorang pekerja akhirnya tergantung pada "*individual difference*". Salah satu faktor penentu munculnya *individual difference* adalah *personality* orang tersebut, dan faktor lainnya: kemampuan fisik (*physical ability*), kondisi mental (*mental ability*), pengetahuan yang dimiliki (*knowledge*), kebiasaan sehari-hari (*habits*) dan karakter individu (*character traits*) (Woodward, 2008). Penelitian Seibokaite *at al.*, tahun 2012 menunjukkan penelitian *big five personality* sangat penting dalam upaya mengatur kinerja, memprediksi motivasi kerja dan iklim keamanan yang dirasakan di

perusahaan berisiko. Faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah perbedaan individu menyebabkan perbedaan kecenderungan, penyesuaian diri dan *big five personality* (Seibokaite, 2012). Ada keterkaitan *big five personality* pekerja terhadap kepatuhan pada peraturan keselamatan (Kumar dan Bakhsi, 2010).

Big five personality sarana dalam menentukan perilaku individu (Mastuti, 2005). Tujuannya adalah: 1) Menyederhanakan definisi yang beragam, kompleks dan rumit tentang kepribadian manusia, 2) Memudahkan dalam meneliti karakteristik kepribadian yang memiliki ribuan atribut yang berbeda yang menyebabkan individu berbeda dan unik (John dan Srivastava, 1999). Apabila dikaitkan dengan bermacam jenis pekerjaan, *big five personality* prediktor yang dapat dipertanggung jawabkan, (Rothmann and Coetzer, 2003). *Big five personality* bukan untuk mengelompokkan karakteristik individu ke dalam satu kelompok kepribadian tertentu, tetapi untuk mendeskripsikan sifat kepribadian individu. Pendekatan ini disebut Goldberg sebagai *fundamental lexical (language) hypothesis* (Pervin, 2005). Penelitian yang berupaya mencari pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi sudah mulai banyak diteliti pakar. Hal itu menunjukkan bahwa *big five personality* merupakan unsur kepribadian yang sangat strategis, khususnya dalam kaitannya dengan komitmen organisasi pekerja (Goldberg, 1992).

Model lima faktor atau *five factor model* (FFM) atau disebut *big five personality* berfungsi mengukur ciri kepribadian. Lima dimensi kepribadian meliputi *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism* (disingkat OCEAN). *Big five personality* merupakan representasi dari dimensi dasar yang mendasari kepribadian (Costa dan Mc. Crae, 1991; Bruck dan Allen, 2003). Untuk mengukur kepribadian, psikolog kepribadian mendasarkan pada model lima faktor kepribadian disebut *The Personality Inventory NEO Revised* (NEO-PI-R) (Costa & McCrae, 1991, Schneider and Smith, 2004). Model *trait* sangat cocok dengan pendekatan teoritis, pada pengukuran kepribadian apapun teorinya biasanya yang diukur adalah *traitnya* (Edwina, 2012). Pengukuran *big five personality* tidak merugikan pekerja secara psikologis, fisik maupun pekerjaan, sehingga menghasilkan keputusan yang adil bagi manajemen (Rothmann and Coetzer, 2003).

Dimensi *big five personality* berperan signifikan terhadap prestasi kerja termasuk faktor kepatuhan dan hampir semua perilaku dikategorikan sesuai dengan model lima faktor kepribadian, disebut "lima besar" dimensi kepribadian (Goldberg, 1992; Hogan *et al*, 1996, Schneider dan Smith,

2004). Setiap dimensi atau sifat (*traits*) mencakup sebagian besar perbedaan karakteristik kepribadian yang spesifik setiap individu (Goldberg, 1981).

Hansen tahun 1988 menyatakan bahwa ciri kepribadian ekstroversi dan beberapa aspek neurosis tertentu berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja. *Big five personality* salah satu faktor utama yang mempengaruhi komitmen individu dalam organisasi (Steers, 1977). *Big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja (Widhiastuti, 2014).

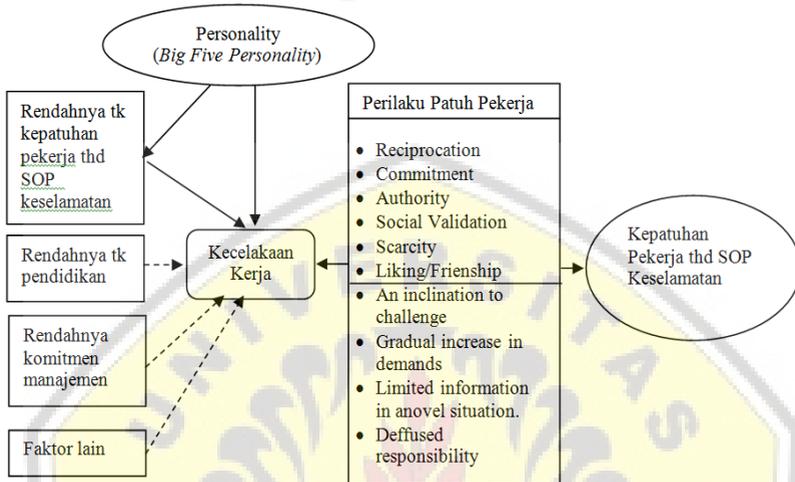
Hasil penelitian menunjukkan tipe kepribadian yang memiliki korelasi paling signifikan dengan *organizational commitment* adalah *extraversion* (Khodabakhshi, 2012). Mereka yang tinggi *openness to experience* tidak menilai penghargaan sebagai hal yang menyebabkan mereka tetap bekerja di perusahaan (Kumar dan Bakhsi, 2010). *big five personality* mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan (Ward Hackney, 2012). Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa *big five personality* merupakan representasi dari dimensi dasar kepribadian.

Orang yang kuat kebutuhannya terhadap persetujuan sosial (*social approval*) cenderung mudah menyesuaikan diri. Umumnya penelitian tentang “kepribadian menyesuaikan diri” (*conforming personalities*) menyebutkan ketika situasi untuk penyesuaian “menguat”, perbedaan kepribadian sedikit menimbulkan perbedaan perilaku, tetapi ketika situasinya “melemah”, kecenderungan individu menyesuaikan diri akan terkait dengan perilaku orang lain (Pervin dan John, 2001).

Rendahnya kepatuhan pekerja terhadap SOP keselamatan kerja dan rendahnya tingkat pendidikan dan komitmen manajemen, akan dapat mempengaruhi munculnya kecelakaan kerja di suatu perusahaan. Perilaku patuh pekerja terhadap SOP keselamatan kerja tidak terlepas dari faktor *big five personality* pekerja tersebut.

Tyler tahun 2009 mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepatuhan individu terhadap ketentuan di lingkungan kerjanya (termasuk SOP terhadap keselamatan) meliputi : (1) *Reciprocation*, Individu patuh karena ingin membalas jasa orang yang memberikan keuntungan padanya, (2) *Commitment*, Individu patuh karena menguntungkan dirinya, (3) *Authority*, Individu bersedia mengikuti petunjuk seseorang yang mereka anggap memiliki otoritas sosial, (4) *Social Validation*, Individu memilih yang direkomendasikan orang lain, karena terbukti orang lain telah melakukan hal yang sama, (5) *Scarcity*, Individu patuh karena menemukan objek dan peluang lebih menarik bagi kebaikan dirinya, (6) *Liking*/

Friendship, Individu lebih patuh pada orang yang dikenal dan disukai.



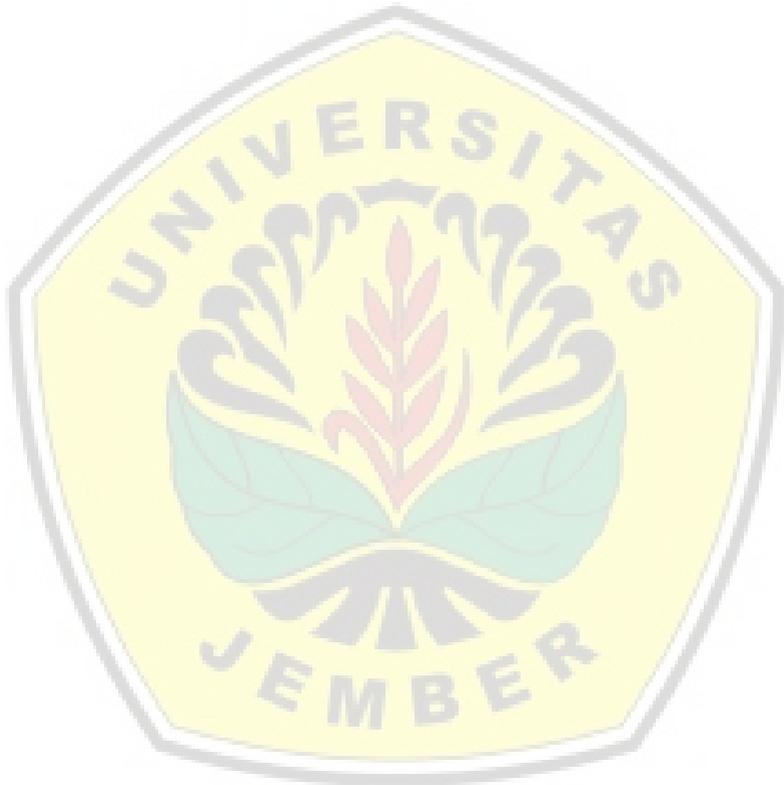
Gambar 1. Perilaku dan Risiko Kecelakaan Kerja

Milgram tahun 1974 menyatakan penyebab individu berperilaku patuh terhadap SOP keselamatan kerja, disebabkan: (1) *An inclination to challenge*, artinya dalam individu ada kecenderungan patuh, (2) *Gradual increase in demands*, maksudnya ada kecenderungan dari lingkungan yang mengharuskan individu patuh terhadap suatu ketentuan, (3) *Limited information in anovel situation*, individu memiliki informasi terbatas terkait dengan keharusan patuh pada ketentuan keselamatan yang berlaku, (4) *Diffused responsibility*, individu memiliki perasaan semakin kuat terkait dengan perasaan pentingnya keselamatan.

Kelemahan teori Milgram adalah point (3) *Limited information in anovel situation* tidak sesuai dengan kondisi di lapangan, karena akses pekerja terhadap pentingnya keselamatan di perusahaan sangat besar, point (4) *Diffused responsibility* juga tidak sesuai, karena munculnya perasaan pekerja terhadap pentingnya kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja bukan didasarkan penyebaran perasaan di kalangan pekerja, tetapi karena seringnya penjelasan diberikan pihak manajemen, disamping itu faktor kepribadian pekerja (*big five personality*) dapat berpengaruh terhadap

Digital Repository Universitas Jember

terbentuknya perilaku patuh terhadap SOP keselamatan kerja ketika dia melaksanakan tugasnya.



BAB 2 KEPATUHAN

A. Definisi Kepatuhan

Makna kepatuhan dalam Kamus Terbaru Bahasa Indonesia tahun 2010 diartikan sebagai kata sifat yang artinya taat, menurut perintah, taat pada hukum, taat pada peraturan, berdisiplin. Definisi lainnya didefinisikan oleh Wood tahun 2010 menyatakan kepatuhan (*compliance*) sebagai perilaku mengikuti permintaan otoritas meskipun individu secara personal individu tidak setuju dengan permintaan tersebut. Kepatuhan adalah dorongan untuk mengikuti permintaan orang yang memiliki kewenangan atau kekuasaan terhadap individu di suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan patuh atau kepatuhan secara makro diartikan sebagai menuruti perintah orang lain yang memiliki otoritas orang itu bisa berupa atasan, orang yang lebih tua atau orang yang memiliki kekuasaan atau dapat diartikan sebagai perilaku taat pada hukum yang berlaku di lingkungannya.

Dalam konteks manajemen perusahaan atau organisasi, konsep kepatuhan (bahasa Inggris: *compliance*) dimaknai sebagai hal yang terkait dengan upaya mengikuti suatu spesifikasi, standar atau norma yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang pada bidang-bidang tertentu, lingkup suatu norma dapat bersifat nasional maupun internasional (Tyler, 2009).

Berdasarkan definisi kepatuhan (*compliance*) tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepatuhan dalam konteks manajemen tidak lain merupakan hal yang terkait dengan upaya pekerja atau karyawan mengikuti suatu ketentuan yang terkait dengan spesifikasi, standar atau norma tertentu dalam suatu proses dan prosedur kerja yang telah diatur dengan jelas dan ketat, biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang di bidang tersebut.

B. Faktor Penyebab Kepatuhan

Perilaku patuh terhadap suatu ketentuan yang berlaku disuatu organisasi yang dilakukan oleh individu tentu disebabkan oleh beberapa faktor yang menyertainya.

Beberapa faktor yang menyebabkan individu berperilaku patuh menurut Piers tahun 2009 meliputi:

- 1) Peran keluarga (*The role of the family*).

Keluarga memiliki peran mensosialisasi dan menginternalisasi budaya kepatuhan pada individu yang tinggal di dalamnya, terutama terkait dengan norma dan kebiasaan lainnya yang telah lama berlaku di keluarga tersebut.

- 2) Budaya kepatuhan (*Culture of obedience*). Masyarakat dan keluarga sudah lama memformat budaya kepatuhan terhadap individu yang ada di lingkungannya, sehingga pada akhirnya akan terpola dan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh individu atau kelompok.
- 3) Kontrol institusi/Organisasi (*Institutional control*). Institusi atau organisasi senantiasa melakukan kontrol terhadap diterapkannya kepatuhan pada setiap individu dan kelompok serta akan melakukan *punishment* terhadap individu yang melakukan tindakan pelanggaran.
- 4) Intensitas indoktrinasi (*Intense indoctrination*). Intensitas dilakukannya indoktrinasi oleh institusi atau organisasi tentang kepatuhan individu atau kelompok, akan menyebabkan munculnya perilaku patuh pada individu tersebut.
- 5) Manajemen teror (*Management of teror*). Aktivitas teror yang terus menerus dilakukan terhadap individu atau kelompok oleh institusi atau lembaga akan menyebabkan munculnya perilaku patuh pada individu atau kelompok.
- 6) Budaya kekerasan (*The banalization of violence*). Budaya kekerasan yang diterapkan institusi atau organisasi yang dilakukan secara *intens*, akan ikut menciptakan munculnya perilaku patuh bagi individu.

Berdasarkan pendapat Burger tersebut dapatlah dikatakan bahwa kepatuhan pada diri individu bisa dimunculkan melalui adanya unsur yang sifatnya memaksa dilakukannya suatu hal terhadap individu (baik fisik, sosial maupun psikologis) dari pihak yang memiliki kewenangan di dalam organisasi terhadap individu tersebut.

Sementara itu Milgram tahun 1974 mengemukakan penyebab mengapa seseorang berperilaku patuh, antara lain:

- 1) Kecenderungan untuk patuh (*An inclination to challenge*)
Individu memang dari awal sudah memiliki kecenderungan untuk berperilaku patuh terhadap ketentuan yang berlaku di lingkungannya.
- 2) Permintaan yang secara bertahap meningkat (*gradual increase in demands*)

Perilaku patuh yang ditampakkan individu terhadap ketentuan yang ada di lingkungan kerja yang disebabkan oleh adanya suatu keharusan yang terus menerus dari pimpinan lembaga atau instansi dimana individu bekerja.

- 3) Keterbatasan informasi terhadap hal-hal atau situasi baru (*limited information in anovel situation*)

Kepatuhan yang dilakukan individu yang disebabkan oleh tidak adanya alternatif pilihan lainnya.

- 4) Penyebaran rasa tanggung jawab (*diffused responsibility*)

Kepatuhan yang muncul dalam diri individu karena adanya perasaan tanggung jawab yang secara pelan tapi pasti menyebar di kalangan pekerja atau karyawan.

Pendapat Milgram tersebut menunjukkan bahwa individu patuh terhadap suatu ketentuan lebih disebabkan oleh faktor internal (*internal factors*) yang bersangkutan yang berasal dari faktor *personality* (*big five personality*) yang bersangkutan dan faktor eksternal (*external factors*) individu yakni lingkungan, faktor ini bisa berbentuk faktor *peer group*, bisa juga faktor struktural atau manajemen atau organisasi dimana individu bekerja, dalam hal ini tidak ada pemaksaan terhadap individu, tetapi control yang ketat tetap diadakan oleh pihak yang memiliki kewenangan.

Selanjutnya Tyler tahun 2009 mengutarakan penyebab individu patuh terhadap ketentuan yang ada di lingkungannya disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) *Reciprocation*

Individu bersedia memenuhi permintaan orang yang telah memberikan hal yang menguntungkan pada dirinya, karenanya dia merasa wajib membalas dengan cara mematuhi kehendak orang tersebut.

- 2) *Commitment*

Individu konsisten pada yang telah disepakati dengan orang lain, apabila dia merasa kesepakatan itu mempunyai hasil yang menguntungkan pada dirinya secara signifikan.

- 3) *Authority*

Individu bersedia mengikuti petunjuk dari seseorang yang mereka pandang memiliki otoritas dalam kehidupan sosial tersebut.

- 4) *Social Validation*

Individu bersedia mengambil langkah yang direkomendasikan oleh orang lain atau organisasi, apabila ada bukti orang lain telah melakukan hal yang sama.

5) *Scarcity*

Individu telah menemukan objek dan peluang yang lebih menarik bagi kebaikan atau keuntungan dirinya.

6) *Liking / Friendship*

Individu lebih suka mengatakan ya bagi orang yang telah mereka kenal dan disukai sebelumnya.

Berdasarkan pada ulasan diatas dapatlah dikemukakan bahwa kepatuhan individu terhadap ketentuan yang berlaku yang ada disekitarnya secara garis besar disebabkan oleh faktor internal misalnya adanya kecenderungan untuk patuh, dan faktor eksternal individu tersebut misalnya adanya suatu keharusan atau ketentuan yang mengharuskan individu untuk berperilaku patuh, dalam hal ini tidak ada unsur pemaksaan terhadap individu.

C. Dinamika Kepatuhan

Kepatuhan dalam diri individu senantiasa mengalami dinamika tersendiri, dinamika itu muncul disebabkan oleh beberapa faktor penyebab baik yang berasal dari internal individu maupun yang berasal dari faktor eksternal individu.

Dinamika perilaku patuh dalam diri individu menurut Tyler tahun 2009 munculnya disebabkan oleh beberapa faktor, yakni meliputi:

1) Status

Individu yang statusnya lebih rendah cenderung mudah melakukan penyesuaian, dibandingkan individu dengan status tinggi.

2) Gender

Perbedaan gender dalam konformitas disebabkan adanya kekuasaan, laki-laki mempunyai kekuasaan sosial yang lebih dari pada perempuan”.

3) *Personality traits*

Orang yang kuat kebutuhannya akan persetujuan sosial (*social approval*) cenderung mudah menyesuaikan diri. Hal ini berkaitan dengan pola perilaku orang lain atau kecenderungan pribadi.

3) Budaya

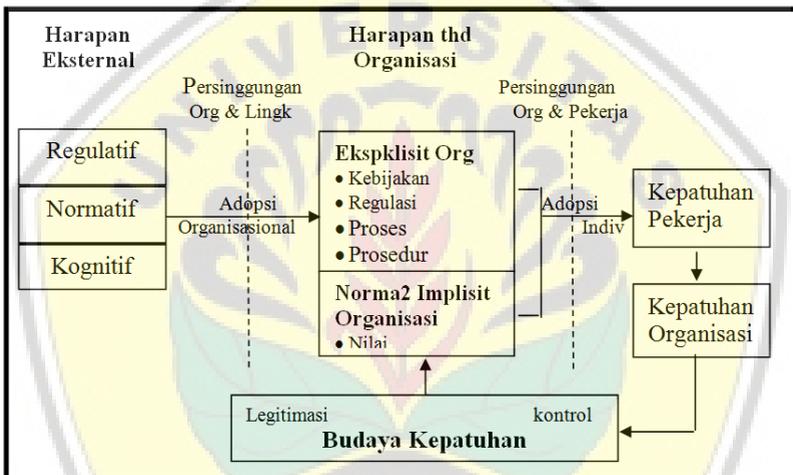
Perbedaan budaya menyebabkan perbedaan nilai dan tujuan, hal ini dapat mempengaruhi konformitas.

Berdasarkan uraian tersebut dapatlah dikatakan bahwa penyebab munculnya dinamika kepatuhan dalam diri inividu secara garis besar lebih

disebabkan oleh adanya 2 (dua) faktor yakni faktor internal meliputi *personality traits*, status individu maupun faktor gender, sedangkan faktor eksternal adalah adanya pengaruh faktor budaya dimana individu berada.

D. Proses Model Kepatuhan dalam Organisasi

Munculnya perilaku patuh pada individu dalam kaitannya dengan organisasi ternyata mengalami proses yang cukup panjang, hal ini sebagaimana yang tertuang pada gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 2. Model Proses Kepatuhan (*Compliance*)
Sumber : Pfeffer dan Salancik, 2003

Model yang ditampilkan pada gambar 2. menunjukkan dan menjelaskan bagaimana kekuatan dan kontrol organisasi terhadap tingkat kepatuhan pekerja dilakukan. Menurut Pfeffer dan Salancik tahun 2003 terdapat 2 (dua) proses terjadinya kepatuhan, yaitu (1) Adanya hubungan antara lingkungan dengan organisasi, (2) Adanya hubungan antara organisasi dengan pekerja.

Model kepatuhan munculnya diawali dari harapan eksternal termasuk di dalamnya adanya tekanan pada ditaatinya suatu peraturan (adanya aturan diikuti dengan adanya sanksi), tekanan normatif (berupa

norma dan nilai dari komunitas), dan tekanan kognitif (terkait penggambaran fakta yang ada di organisasi).

Model kepatuhan Pfeffer dan Salancik ini juga mengidentifikasi 2 (dua) kunci proses hubungan kepatuhan di interfase lingkungan dan organisasi yaitu pengkajian dan adopsi. Pengkajian termasuk evaluasi harapan pengguna tentang tujuan organisasi, nilai dan norma untuk pengembangan respon kepatuhan. Adopsi memiliki dua kunci yaitu implementasi dan internalisasi. Implementasi merupakan refleksi dari respon perilaku atau tindakan yang dibutuhkan oleh harapan pengguna. Internalisasi merupakan refleksi tingkat kepedulian atau keyakinan tentang nilai sebagai hasil praktik organisasi.

Pada proses internalisasi, jika organisasi mengkaji permintaan eksternal dan mempraktikkan adanya legitimasi dan nilai, komitmen individu untuk patuh akan muncul dan berkontribusi pada perilaku umum individu untuk berperilaku lebih konsisten dan stabil (Tolbert dan Zucker, 1996). Nilai akan nampak apabila mereka konsisten terhadap tujuan, norma dan nilai organisasi. Proses selanjutnya antara organisasi dan pekerja memerlukan kajian dan adopsi dari individu tentang harapan dari organisasi. Harapan organisasi terdiri dari norma dan nilai, kebijakan, aturan, pengaturan, proses dan prosedur.

Berdasarkan uraian tentang terjadinya proses kepatuhan seorang pekerja kaitannya dengan perusahaan dimana dia bekerja, dapatlah disimpulkan bahwa kepatuhan pekerja sebagai individu senantiasa terkait dengan proses dan harapan yang terjadi di dalam perusahaan maupun di dalam diri individu pekerja terhadap perusahaan, dimana dia menjadi karyawannya atau pekerjanya sampai akhirnya terpolo menjadi sebuah bentuk budaya kepatuhan pada diri individu terhadap perusahaan.

E. Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Kerja

Pembahasan mengenai kepatuhan pekerja pada peraturan keselamatan kerja lebih ditekankan pada beberapa aspek meliputi apa yang dimaksud dengan kepatuhan pekerja pada keselamatan kerja dan hal-hal apa saja yang termasuk dalam konsep kepatuhan pada peraturan keselamatan kerja.

Kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja (termasuk di dalamnya pada SOP keselamatan kerja) merupakan aktivitas pokok yang harus dilakukan seorang pekerja di suatu perusahaan atau organisasi dalam upaya memelihara keselamatan mereka ketika melakukan pekerjaannya di

tempat kerjanya (Neal dan Griffin, 2006). Selanjutnya Neal dan Griffin tahun 2006 mengemukakan bahwa konsep tentang kepatuhan pekerja terhadap peraturan pada keselamatan kerja meliputi 3 (tiga) hal pokok meliputi:

- 1) Kepatuhan terhadap peraturan keselamatan
Individu harus mengikuti semua ketentuan yang terkait dengan peraturan keselamatan kerja mulai dia sebelum melaksanakan pekerjaannya sampai selesai bekerja.
- 2) Mengikuti prosedur yang benar
Semua prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi dipastikan telah diikuti dengan benar oleh pekerja.
- 3) Menggunakan peralatan yang tepat
Seorang pekerja dikatakan patuh terhadap ketentuan yang telah ditetapkan organisasi apabila dia telah mempergunakan peralatan kerja dengan tepat.

Prihatiningsih dan Sugianto tahun 2010 menyarankan atasan dalam sehari-hari sebaiknya memberikan contoh perilaku kepatuhan yang baik, karena dari keenam dimensi budaya keselamatan, dimensi komitmen manajemen khususnya dari atasan langsung terbukti paling berpengaruh terhadap kepatuhan. Selain itu, pihak manajemen juga seharusnya melakukan sosialisasi yang lebih gencar mengenai peraturan-peraturan keselamatan, khususnya yang terkait dengan kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja.

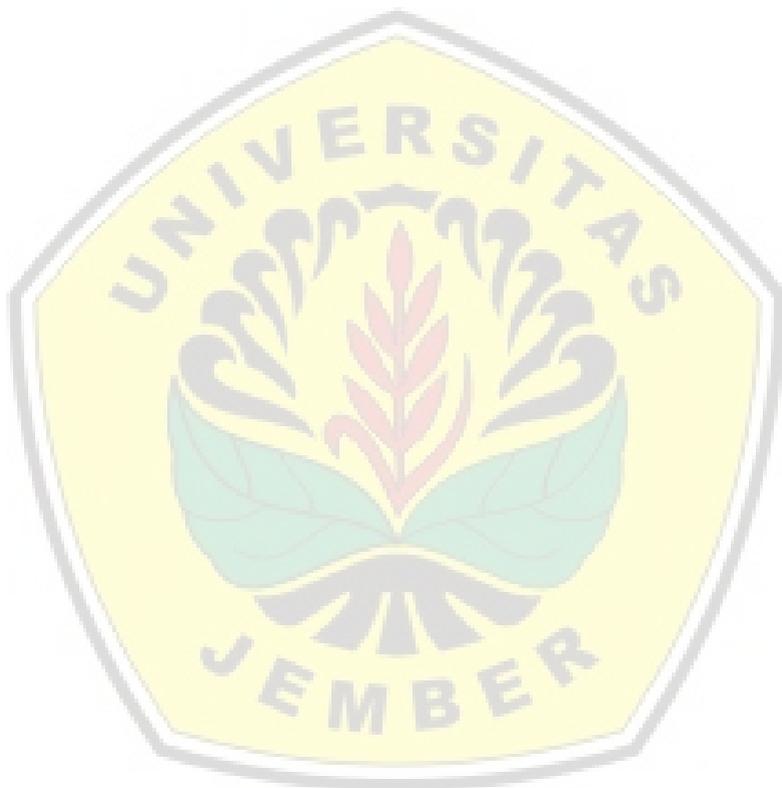
Berdasarkan uraian tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa perilaku patuh pekerja akan muncul dalam melaksanakan tugasnya apabila manajemen memiliki komitmen yang kuat serta sosialisasi yang gencar tentang keselamatan kerja yang dilakukan secara langsung oleh atasan ternyata terbukti paling berpengaruh terhadap munculnya kepatuhan bawahan.

Perilaku patuh pekerja dalam konteks bekerja atau dalam konteks di perusahaan salah satu diantaranya adalah kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (Bahasa Inggris: *Standard Operating Procedure*) atau masyarakat mengenalnya dengan istilah SOP dalam konteks penelitian ini adalah SOP keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian tentang kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja adalah sikap pokok seorang pekerja

Digital Repository Universitas Jember

yang harus dilakukan di suatu perusahaan dalam upaya memelihara keselamatan mereka ketika melakukan pekerjaannya.



BAB 3 STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)

Pembahasan tentang *standard operating procedure* (SOP) pekerja dalam hal ini ditekankan pada definisi *standard operating procedure* (SOP), tujuan *standard operating procedure* (SOP) dan kapan SOP diperlukan.

A. Definisi Standard Operating Procedure (SOP)

Agar tidak menimbulkan salah tafsir dengan istilah SOP lainnya, maka berikut ini akan dikemukakan pengertian atau definisi *Standard Operating Procedure* SOP. Pengertian *Standard Operating Procedure* (SOP) menurut *United States Environmental Protection Agency* yang selanjutnya disingkat US EPA tahun 2009 diartikan sebagai:

- a) Suatu standar/pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) SOP merupakan tata cara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu.

International Conference on harmonization mendefinisikan SOP sebagai : petunjuk yang ditulis secara rinci untuk mencapai keseragaman kinerja dan fungsi tertentu (Majchrzak, 2010).

Pada operasionalisasi di perusahaan, peran pekerja memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat signifikan. Oleh karena itu diperlukan standar operasi prosedur sebagai acuan kerja secara sungguh-sungguh untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional dan handal sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan definisi SOP tersebut, maka dapatlah disimpulkan bahwa SOP adalah tata cara atau tahapan yang sudah baku dan harus dilalui oleh setiap pekerja untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu, dimana pada umumnya dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang.

B. Tujuan Standard Operating Procedure (SOP)

Suatu *Standard Operating Procedure* (SOP) di suatu perusahaan itu diciptakan tentu memiliki tujuan tertentu, sebagaimana dikemukakan pada uraian berikut ini. Tujuan *Standard Operating Procedure* (SOP) menurut US EPA tahun 2011 adalah:

- a) Agar karyawan atau pekerja menjaga konsistensi dan tingkat kerjanya atau kinerja tim dalam suatu organisasi.

- b) Agar diketahui secara pasti peran dan fungsi setiap posisi dalam suatu organisasi.
- c) Agus semua alur tugas, kewenangan dan tanggung jawab dari pekerja yang terkait menjadi lebih jelas.
- d) Melindungi organisasi dan pekerja dari kesalahan teknis dan non teknis pekerjaan atau kesalahan administrasi lainnya,
- e) Menghindari kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi selama proses kerja sedang berlangsung.

Berdasarkan pada uraian tentang tujuan SOP tersebut maka dapat dijelaskan bahwa tujuan SOP tidak lain adalah menjaga kinerja, mengetahui secara pasti peran dan tanggung jawab pekerja, alur tugas dan kewenangan menjadi lebih jelas, melindungi pekerja dan organisasi serta terhindarnya dari kesalahan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Standard Operating Procedure (SOP) menurut Majchrzak tahun 2010 digunakan untuk kepentingan:

- 1) Mengidentifikasi orang yang bertanggung jawab untuk setiap tugas.
Artinya SOP bisa memberikan arahan kepada manajemen siapa saja dan kriteria pekerja seperti apa yang dipersyaratkan yang dapat mengoperasikan sebuah peralatan kerja, misalnya mesin pemotong baja.
- 2) Menjelaskan tindakan apa yang harus diselesaikan
Maknanya adalah SOP akan mensyaratkan kepada setiap operator sebuah peralatan kerja tentang hal apa saja yang bisa dilakukan untuk menyelesaikan suatu masalah terkait dengan pekerjaan.
- 3) Melatih staf
Melalui SOP seorang pekerja mendapatkan tuntunan dan tahapan apa saja yang harus dilakukan mulai dari awal bekerja sampai selesai.
- 4) Memantau setiap performa pekerja
Melalui SOP pihak manajemen dapat memantau performa kerja para pekerjanya dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa tujuan dari diterapkannya suatu *standard operating procedure* (SOP) di suatu perusahaan tidak lain adalah demi terciptanya keteraturan, performa dan keselamatan kerja para pekerja di perusahaan tersebut.

C. Kapan SOP Diperlukan

Standard Operating Procedure (SOP) di suatu perusahaan dirancang tentu disamping memiliki tujuan tertentu, juga bagaimana dan kapan SOP itu diperlukan.

Menurut US EPA tahun 2011 *standard operating procedure* (SOP) diperlukan apabila:

- a) SOP harus sudah ada sebelum suatu pekerjaan dilakukan
Artinya SOP harus sudah dibuat dan terbaca dengan jelas oleh setiap pekerja yang akan memulai pekerjaannya.
- b) SOP digunakan untuk menilai apakah pekerjaan tersebut sudah dilakukan dengan baik atau tidak.
SOP dalam hal ini berfungsi untuk mengontrol apakah suatu proses pekerjaan sudah dilakukan dengan baik atau tidak oleh pekerja.
- c) Uji SOP sebelum dijalankan, lakukan revisi jika ada perubahan langkah kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja.
SOP sebelum dilaksanakan di lapangan, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji coba untuk mengetahui sejauhmana keterandalan sebuah SOP ketika diaplikasikan di lapangan nantinya.

Keuntungan adanya suatu *standard operating procedure* (SOP) menurut US EPA tahun 2009 meliputi:

- a) SOP yang baik akan menjadi pedoman bagi pelaksana, menjadi alat komunikasi dan pengawasan dan menjadikan pekerjaan diselesaikan secara konsisten,
- b) Para pegawai akan lebih memiliki percaya diri dalam bekerja dan tahu apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan,
- c) SOP juga bisa dipergunakan sebagai salah satu alat training dan bisa digunakan untuk mengukur kinerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian tentang SOP tersebut, maka dapat dijelaskan suatu SOP memang harus dimiliki oleh setiap organisasi atau unit kerja, mengingat adanya fungsi dan manfaat yang dirasakan pekerja yang demikian besar bagi kelangsung proses kerja di suatu perusahaan, juga untuk memberikan arah atau petunjuk apa yang terbaik yang harus dilakukan pekerja.

BAB 4 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

A. Keselamatan Kerja

Pembahasan tentang keselamatan kerja lebih ditekankan pada definisi keselamatan, perilaku keselamatan kerja, faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja dan partisipasi keselamatan kerja.

1. Definisi Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata '*safety*' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan. Sedangkan Yustini menyatakan keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya (Yustini, 2011).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja konstruksi. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja.

Menurut Zulliyanti, keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Zulliyanti, 2010). Suardi mendefinisikan keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung juga merupakan kerugian secara tidak langsung yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses

produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan lain-lain (Suardi, 2007).

Slamet juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan (Selamet, 2012).

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti pernyataan Sulaksmo bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan (Sulaksmo, 2005).

Suma'mur tahun 2009 mengemukakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk mewujudkan situasi kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Dengan demikian keselamatan kerja atau *Occupational Safety* diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keamanan dan keselamatan jasmani dan rohani pekerja, terhindar dari kecelakaan kerja.

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja mengemukakan faktor-faktor dari keselamatan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja secara fisik
 - a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau membuat orang lain celaka. Penempatan dapat dilakukan dengan memberi tanda, batas dan peringatan yang cukup.
 - b. Perlindungan kepada pekerja yang menggunakan peralatan kerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dengan memberikan alat perlindungan seperti *helm safety*, *safety vest*, *safety boots*, masker, sarung tangan, penutup telinga dan sebagainya.
 - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan untuk pencegahan pertolongan dan perlindungan bagi pekerja seperti tabung oksigen, alat pemadam kebakaran dan sebagainya.

2. Lingkungan sosial psikologis

Memberikan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi kerja, meliputi:

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, keturunan dan lingkungan social.
- b. Perawatan atau pemberian jaminan kesehatan terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan beresiko terjadinya kecelakaan.
- c. Masa depan pekerja dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan suatu pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan yang merupakan jaminan bahwa pekerja dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan, dijamin secara seimbang dengan kewajiban pekerja.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya (Ilfani, 2013).

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Ada 4 faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu (Husni, 2005):

1. Faktor manusia.
2. Faktor material/bahan/peralatan.
3. Faktor bahaya/sumber bahaya.
4. Faktor yang dihadapi (pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu (Husni, 2005):

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan.
 - b. Biaya pengobatan dan perawatan korban.
 - c. Tunjangan kecelakaan.
 - d. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan.

Menurut Suma'mur tahun 2006 keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan Menurut John tahun 1999 mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tentang definisi keselamatan kerja tersebut, maka dapatlah dijelaskan bahwa keselamatan kerja adalah sitausi dan kondisi yang aman dan sehat yang terjadi ketika pekerja melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh pada perusahaan, lingkungan sekitar perusahaan dan masyarakat luas, kesemuanya tentu terkait dengan perilaku keselamatan pekerja.

2. Perilaku Keselamatan Kerja

Terdapat berbagai bentuk perilaku keselamatan kerja yang sering muncul pada seorang pekerja ketika melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan.

Perilaku keselamatan kerja di tingkat individu pekerja dibedakan dalam 2 (dua) jenis yaitu :

1) Kepatuhan keselamatan (*safety compliance*)

Pengertian kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) adalah aktivitas utama yang harus dilakukan individu pekerja untuk mempertahankan keselamatan dirinya di tempat kerja, termasuk didalamnya kepatuhan akan prosedur kerja (*standard operating procedure*) dan menggunakan peralatan pelindung diri (*personal protective equipment* - PPE) (Borman dan Motowidlo, 1993).

2) Partisipasi keselamatan (*safety participation*).

Definisi partisipasi keselamatan (*Safety Participation*) merupakan bentuk tingkah laku pekerja yang tidak secara langsung memiliki andil terhadap aktivitas keselamatan, tetapi tetap *support* lingkungan kerja agar tetap berada dalam kondisi selamat. Beberapa contoh tentang partisipasi keselamatan yang dilakukan individu pekerja yang sering kita lihat di lapangan diantaranya meliputi keaktifan pekerja

mengikuti observasi keselamatan, membenahi secara mandiri kondisi dan situasi lingkungan kerja atau peralatan kerja yang dapat menimbulkan problema - problema keselamatan, membantu rekan kerja mengatasi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan memberi contoh dalam bentuk perilaku keselamatan terhadap rekan kerja misalnya sikap disiplin dalam menerapkan SOP keselamatan kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa perilaku kepatuhan lebih menekankan pada aktivitas utama yang harus dilakukan pekerja untuk mempertahankan keselamatan dirinya di tempat kerja, sedangkan partisipasi keselamatan ditekankan pada perilaku pekerja yang tidak secara langsung memiliki andil terhadap aktivitas keselamatan, tetapi tetap *support* lingkungan kerja agar tetap berada dalam kondisi selamat, diantara keduanya memang terdapat perbedaan penekanan, namun keduanya sama-sama memiliki tujuan ditegakkannya keselamatan ketika proses kerja sedang dilaksanakan, sehingga diharapkan akan terhindar dari kecelakaan kerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja disatu lingkup kerja atau perusahaan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang melingkupinya, sebagaimana diketengahkan berikut ini.

Griffin and Neal tahun 2006 mengukur keselamatan yang terdiri dari 5 (lima) sistem meliputi:

- 1) Nilai manajemen (*Management Value*).
Nilai manajemen menunjukkan seberapa besar manajer mempersepsikan dan menghargai keselamatan pekerja di tempat kerja, bagaimana sikap manajemen terhadap keselamatan kerja pekerjanya, dan persepsi manajemen bahwa keselamatan itu penting.
- 2) Komunikasi keselamatan (*Safety Communication*)
Komunikasi keselamatan diukur dengan menanyakan dimana isu-isu keselamatan dikomunikasikan antara manajemen dengan pekerja.
- 3) Praktek Keselamatan (*Safety Practices*)
Sejauhmana pihak manajemen menyediakan peralatan keselamatan dan sejauhmana kesegeraan respon manajemen terhadap bahaya yang mungkin segera timbul.
- 4) Pelatihan Keselamatan (*Safety Training*)

Pelatihan adalah aspek yang sangat krusial dalam sistem personalia dan mungkin metode yang sering digunakan untuk menjamin level keselamatan yang memadai di organisasi karena pelatihan sangat penting bagi pekerja produksi.

5) Peralatan Keselamatan (*Safety Equipment*)

Peralatan keselamatan diukur dengan kecukupan jumlah dan kualitas peralatan keselamatan, seperti alat-alat perlengkapan yang tepat disediakan dengan mudah.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja di sebuah organisasi, faktor tersebut adalah dengan cara mengukur persepsi manajemen tentang keselamatan, komunikasi tentang keselamatan, ketersediaan peralatan, jumlah pelatihan yang pernah diikuti dan factor kualitas dan kuantitas peralatan kerja, dimana hal itu tentu akan terkait dengan tingkat partisipasi keselamatan pekerja di suatu lingkup organisasi atau perusahaan.

4. Partisipasi Keselamatan Kerja

Partisipasi keselamatan kerja para pekerja akan terkait dengan berbagai macam variabel yang melatarbelakanginya, sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

Griffin dan Neal tahun 2006 mengemukakan teori kinerja memberikan dasar yang berguna untuk menyusun suatu konsep hubungan antara iklim keselamatan dan perilaku keselamatan. Selanjutnya Borman dan Motowidlo tahun 1993 dan Griffin dan Neal tahun 2006 membedakan antara tugas dan kinerja kontekstual, mereka membedakan dua jenis perilaku keselamatan yang meliputi:

1) Kepatuhan keselamatan kerja

Hal ini mengacu pada kegiatan inti yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan dan menjaga keselamatan kerja. Perilaku ini termasuk mengikuti standar prosedur kerja.

2) Partisipasi Keselamatan kerja

Menggambarkan perilaku yang tidak langsung berkontribusi terhadap keselamatan pribadi individu tetapi yang membantu untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Perilaku ini mencakup kegiatan seperti berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan sukarela, membantu coworkes dengan isu-isu terkait keamanan dan menghadiri pertemuan keselamatan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapatlah dikemukakan bahwa partisipasi keselamatan tidak lain merupakan perilaku pekerja yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap keselamatan pribadi individu, tetapi yang membantu untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan kerja secara keseluruhan (makro).

B. Kesehatan Kerja

Kesehatan berasal dari bahasa Inggris '*health*', yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera (*well-being*). Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis juga berupaya mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita sakit dan sekaligus berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau pendekatan untuk mencegah agar manusia tidak menderita sakit, bahkan menjadi lebih sehat (Mely, 2007).

Undang-undang No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan, Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kemudian dalam pasal 64 disebutkan bahwa Kesehatan Kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.

Kesehatan kerja menurut ILO adalah aspek/unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang secara langsung/tidak langsung dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja. Kesehatan kerja adalah aplikasi kesehatan masyarakat dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik, kantor dan sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja ialah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut (Notoatmodjo, 2010).

Menurut Kurniawidjaja tahun 2011 bahwa ada tiga alasan pokok pelaksanaan kesehatan kerja di dunia usaha dan dunia kerja yakni: a. Diwajibkan oleh peraturan perundangan; b. Pemenuhan hak asasi manusia dan c. Pertimbangan ekonomi. Selanjutnya Kurniawidjaja menyatakan bahwa kesehatan kerja berkontribusi dalam mencegah kerugian dengan cara mempertahankan, meningkatkan status kesehatan dan kapasitas kerja fisik pekerja serta mencegah terjadinya cedera atau penyakit akibat efek buruk

pajanan *hazard* di tempat kerja (dari lingkungan kerja, ergonomi, pengorganisasian dan budaya kerja).

Status kesehatan seseorang menurut Blum ditentukan oleh empat faktor yaitu lingkungan, pelayanan kesehatan, keturunan dan perilaku, faktor-faktor tersebut bisa menjadi determinan kesehatan kerja dalam pengendalian risiko.

1. Lingkungan yakni lingkungan fisik (alami, buatan), kimia (organik/anorganik, logam berat, debu), biologik (virus, bakteri, mikroorganisme) dan sosial budaya (ekonomi, pendidikan, pekerjaan).
2. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan, tingkah laku pekerja
3. Pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan, rehabilitasi.
4. Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia (termasuk pekerja)

Disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga kondisi kesehatan pekerja dari keadaan yang merugikan kesehatannya sehingga tetap dalam keadaan sehat baik fisik, mental, sosial dan spiritual sehingga dapat bekerja secara produktif. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

Menurut Parkins kesehatan adalah suatu keadaan seimbang yang dinamis antara bentuk dan fungsi tubuh dan berbagai faktor yang berusaha mempengaruhinya. Hal yang sama diutarakan oleh sedangkan Pepkin menguraikan bahwa sehat adalah suatu keadaan keseimbangan yang dinamis antara bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar. Sedangkan menurut White sehat adalah suatu keadaan dimana seseorang pada waktu diperiksa tidak mempunyai keluhan apapun atau tidak ada tanda – tanda suatu penyakit dan kelainan (Parkins, 2009; White, 2007).

Suma'mur memberikan definisi kesehatan kerja sebagai: “Spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum” Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan

kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Riyadina, 2007; Suma'mur, 2009).

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Husni, 2005).

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi (Ilfani, 2013).

Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan (Ilfani, 2013).

Diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja dalam bekerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut (Ilfani, 2013):

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

Tujuan kesehatan kerja adalah (Husni, 2005):

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan kinerja kerja.

Tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

Program kesehatan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu (Mutiara, 2004):

1. Kesehatan Fisik
 - a. Pemeriksaan jasmani pra penempatan.
 - b. Pemeriksaan jasmani berkala untuk personalia.
 - c. Pemeriksaan jasmani berkala secara sukarela untuk semua personalia.
 - d. Klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik.
 - e. Tersedianya personalia medis dan ahli higiene industri yang terlatih.
 - f. Perhatian yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial.
 - g. Pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat.
2. Kesehatan Mental
 1. Tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater.
 2. Kerjasama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi.
 3. Pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental.
 4. Pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

C. Program dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan tempat kerja. Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan

melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin terjadi.

Marwansyah tahun 2010 mengemukakan bahwa, “Program keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja yang aman tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan”. Organisasi dengan reputasi terbaik atas kesehatan dan keselamatan kerja membuat program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik”, Adapun program-program adalah sebagai berikut:

- a. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan serta memperhatikan secara seksama saran-saran peningkatan keselamatan.
- b. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamphlet dan presentasi menggunakan komputer.
- c. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemostrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
- d. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Member penghargaan (misalnya, *safe diving award* bagi pengemudi truk) kepada karyawan dengan catatan keselamatan yang istimewa.
- e. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan. Ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan, dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan system penegakan disiplin untuk memberi sanksi atas perilaku tidak aman.
- f. Mendorong direktur keselamatan (*safety director*) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan *safety research* untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

Adapun tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja

dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat”. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan.

Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak”. Menurut Mangkunegara tahun 2005 bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

BAB 5 KOMITMEN ORGANISASI

Pembahasan tentang komitmen organisasi pekerja mencakup definisi komitmen organisasi dan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja.

A. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu pekerja dan keterlibatannya dalam perusahaan tertentu (Mowday, et al., 1982, Kumar, Kuldeep and Arti, 2010). Komitmen organisasi diartikan sebagai *link* psikologis antara pekerja dengan perusahaannya yang membuat pekerja tersebut tidak akan meninggalkan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya (Allen, *et. al.*, 1996).

Terdapat banyak definisi lain dari komitmen organisasi tapi hampir semua definisi menggambarkan konstruk dalam hal kondisi psikologis yang bercirikan hubungan pekerja dengan perusahaan dimana dia bekerja dan berdampak pada keputusan pekerja tersebut untuk melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan dimana dia bekerja (Meyer dan Allen, 1997, Kuldeep dan Arti 2010).

Menurut Tella *et al.* tahun 2007 Komitmen organisasi adalah motivator terkuat yang sangat mempengaruhi niat orang untuk melakukan dengan baik, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan keterampilan. Komitmen organisasi adalah penting bagi organisasi karena merupakan prediksi yang baik dari tujuan organisasi dan tujuan, produktivitas, absensi dan perpindahan.

Berdasarkan pendapat para pakar tentang organisasi tersebut, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi tidak lain merupakan pola hubungan antara pekerja dengan perusahaan yang sedemikian rupa yang akan menyebabkan pekerja tidak mudah pindah ke perusahaan yang lain, tentu sitausi dan kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang melatarbelakanginya.

B. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen organisasi yang ada dalam diri pekerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal pekerja. Sebagaimana diketengahkan berikut ini.

Meyer & Allen tahun 1997 diadopsi oleh Kumar tahun 2010 mendefinisikan komitmen organisasi sebagai merujuk pada kondisi psikologis individu, ini sebagai komponen komitmen organisasi. Selanjutnya Meyer dan Allen mengusulkan model tiga-komponen yang terdiri dari :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*),
- 2) Komitmen kesinambungan (*continuance commitment*) dan
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Mowday tahun 1982 menyatakan ada 3 (tiga) aspek komitmen antara lain :

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*),
Adalah komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
- 2) Komitmen Berkesinambungan (*Continuance commitment*)
Adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diripekerja, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan pekerja secara emosional dengan dan keterlibatan dalam suatu organisasi, komitmen kesinambungan berkaitan dengan biaya atau untung rugi yang dirasakan pekerja hubungannya dengan apabila dia meninggalkan organisasi dan komitmen normatif pekerja merasakan suatu kewajiban untuk tetap berada di dalam organisasi dimana dia berada selama ini.

Komitmen kontinyu dapat dilihat ketika individu berkomitmen dengan organisasi karena beberapa manfaat tertentu seperti pensiun, asuransi, kesehatan dan tunjangan lainnya. Komitmen Karyawan dengan organisasi karena standar etika atau norma-norma sosial yang disebut komitmen normatif.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen pekerja terhadap

organisasi dimana dia bekerja meliputi : Komitmen afektif yakni komitmen pekerja yang terkait secara emosional dengan organisasi. Komitmen kesinambungan yakni komitmen pekerja yang terkait dengan perhitungan untung rugi apabila dia keluar dari organisasi dan Komitmen normatif pekerja yakni komitmen yang muncul sebagai akibat adanya perasaan keharusan untuk tetap setia pada organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pekerja menurut Robbins dan Judge tahun 2011 adalah sebagai berikut: komitmen pekerja pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pekerja antara lain:

- a) Ciri pribadi pekerja
Termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- b) Ciri pekerjaan
Hal ini meliputi kekhasan pekerjaan yang dilakukan inividu pekerja dan seberapa besar kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Pengalaman kerja
Dalam hal ini meliputi keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Selanjutnya Robbins tahun 1993) menyatakan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja antara lain:

- a) Faktor personal
Faktor personal ini meliputi faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b) Faktor karakteristik pekerjaan
Faktor ini meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Faktor karakteristik struktur
Faktor ini meliputi besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Faktor pengalaman kerja
Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru

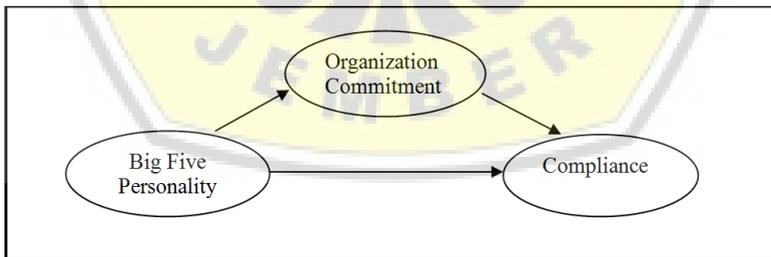
beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka dapatlah disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja terhadap organisasi atau perusahaan dimana dia melakukan tugasnya tergantung pada faktor yang berasal dari internal pekerja seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, serta faktor eksternal pekerja seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur pekerjaan dan pengalaman pekerja, dimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi satu dengan yang lain dalam diri individu pekerja.

C. Hubungan *Big Five Personality* dengan Komitmen Organisasi dan Kepatuhan terhadap SOP

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, berikut akan dikemukakan hubungan teoritis dan hubungan berdasarkan hasil penelitian para peneliti sebelumnya antara *big five personality* dengan komitmen organisasi dan kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) pekerja.

Big five personality sebagai salah satu *traits* dalam ranah teori psikologi kepribadian mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap semua aspek sikap dan perilaku manusia, termasuk salah satunya adalah pada aspek komitmen organisasi ketika dia bekerja pada suatu perusahaan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Goldberg tahun 1992 *big five personality* merupakan prediktor yang valid dari kriteria yang berhubungan dengan beragam pekerjaan.



Gambar 3. Pola Keterkaitan antara Personality, Komitmen Organisasi dan Kepatuhan.

Sumber : Kumar dan Bakhsi, 2010

Terdapat konsensus ilmuwan perilaku organisasi bahwa model lima faktor kepribadian (FFM), sering disebut sebagai *big five personality* adalah salah satu model yang paling menonjol dalam psikologi kontemporer untuk menggambarkan aspek kepribadian (Goldberg, 1992). Pendapat Goldberg tersebut menunjukkan *big five personality* unsur kepribadian yang paling penting dalam ranah psikologi, khususnya dalam kaitannya dengan komitmen organisasi dan kepatuhan pekerja terhadap semua ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian Kumar dan Bakhsi tahun 2010 menunjukkan bahwa *Openness to Experience* diprediksi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen berkelanjutan dan juga terhadap komitmen normatif. *Consciousness* diprediksi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen afektif dan juga dengan komitmen kontinyu. *Extraversion* muncul sebagai prediktor yang paling konsisten, secara signifikan berpengaruh terhadap ketiga bentuk komitmen organisasi. Komitmen normatif secara positif memiliki hubungan dengan *Agreeableness*. *Neuroticism* memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan komitmen afektif, tetapi memiliki pengaruh positif dengan komitmen kontinyu dan juga pengaruh positif dengan komitmen normatif.

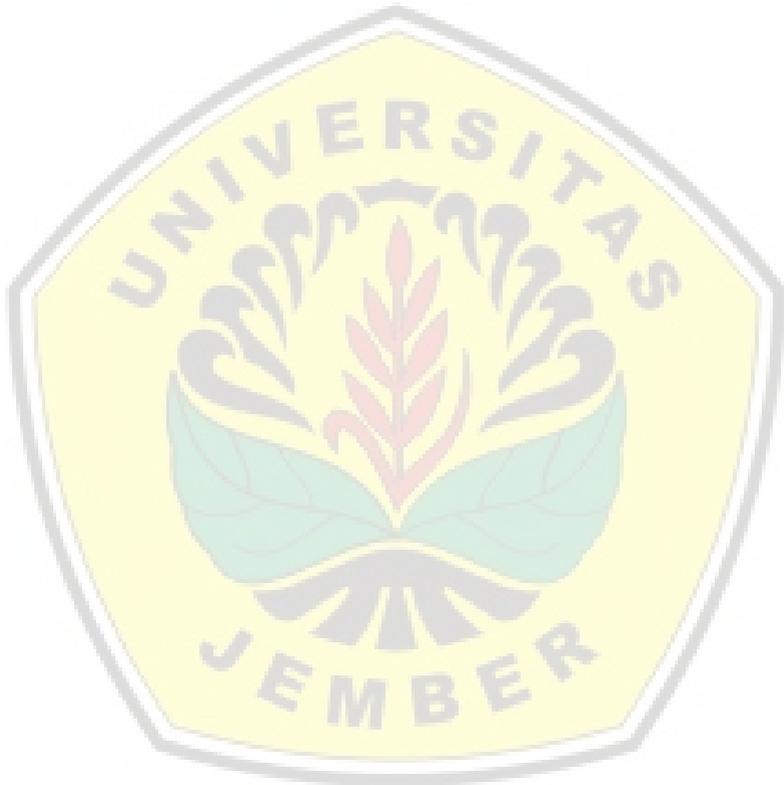
Tidak ada pengaruh antara *openness to experience* dengan komitmen normatif serta komitmen kontinyu. Berpikir divergen dikaitkan dengan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman), mereka yang tinggi pada *openness to experience* mungkin tidak menilai hal yang sering dihargai seperti investasi organisasi, penghargaan formal dan informal yang umumnya mengikat karyawan bagi organisasi mereka mungkin tidak berlaku untuk orang tinggi pada dimensi kepribadian ini (Kumar, dan Bakhsi, 2010).

Hasil penelitian Masial dan Pienar tahun 2011 tentang pengaruh komitmen organisasi (*organization commitment*) pekerja terhadap kepatuhan pada keselamatan (*safety compliance*) kerja menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepatuhan keselamatan.

Berdasarkan uraian tersebut jelaslah kiranya bahwa kepribadian (*big five personality*) pekerja akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pekerja yang memiliki peranan yang sangat penting di dalam membentuk perilaku patuh atau kepatuhan pekerja terhadap keselamatan kerja mereka termasuk di dalamnya terhadap SOP keselamatan kerja dimana mereka melakukan tugasnya sehari-hari. Disisi yang lain bisa jadi

Digital Repository Universitas Jember

faktor kepribadian (*big five personality*) individu atau pekerja akan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi pekerja.



BAB 6 BUDAYA KESELAMATAN KERJA

Pembahasan mengenai budaya keselamatan kerja para pekerja akan dimulai dari pembahasan tentang definisi budaya keselamatan, diikuti dengan pembahasan tentang komponen budaya keselamatan kerja dan diakhiri dengan pembahasan tentang budaya keselamatan kaitannya dengan konsep keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

A. Definisi Budaya Keselamatan Kerja

Budaya keselamatan kerja menurut Sholihah tahun 2013 merupakan serangkaian kepercayaan, norma, perilaku, aturan dan praktek teknis serta sosial yang ada di dalam diri individu yang sangat berhubungan dengan upaya meminimalkan kecelakaan kerja yang kemungkinan akan dapat menimpa pekerja, manajer, pelanggan, masyarakat sekitar industri, masyarakat luas bahkan rakyat di negara lain.

Pendapat Cooper tahun 2000 yang diadopsi Wahyu tahun 2014 menyatakan budaya keselamatan dimaknai sebagai sikap, kepercayaan dan penerapan dari individu maupun organisasi yang di dalamnya terdapat sekumpulan keyakinan, ketentuan, sikap dan praktek sosial serta teknis yang lebih menekankan pada upaya meminimalisir pekerja, unsur pimpinan, *stakeholder* dan anggota masyarakat pada suatu situasi dan kondisi yang dianggap berbahaya.

Piers, Montijn dan Balk tahun 2009 mendefinisikan budaya keselamatan kerja secara mikro adalah sebagai himpunan dari berbagai nilai dan sikap tentang keamanan atau keselamatan kerja bersama oleh setiap pekerja dan setiap tingkatan organisasi atau perusahaan. Budaya keselamatan kerja mengacu pada sejauhmana setiap individu pekerja dan setiap kelompok di dalam organisasi atau perusahaan menyadari akan adanya risiko dan bahaya yang akan menimpa individu atau kelompok yang tidak diketahui dan lebih disebabkan oleh kegiatannya, dengan demikian perilaku yang seperti itu akan melestarikan dan meningkatkan keselamatan kerja, bersedia dan mampu menyesuaikan diri ketika menghadapi masalah keselamatan; bersedia untuk berkomunikasi tentang masalah keamanan dan konsisten dalam mengevaluasi perilaku yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan tentang budaya keselamatan diantara para pakar memiliki penekanan tersendiri, misalnya pada serangkaian

kepercayaan, norma, perilaku, aturan dan praktek teknis serta sosial yang ada di dalam diri individu yang sangat berhubungan dengan upaya meminimalkan kecelakaan kerja. Cooper tahun 2009 menekankan pada sikap, kepercayaan dan penerapan dari individu maupun organisasi setiap individu mulai level terbawah sampai teratas tetap aman, Piers tahun 2009 dan kawan-kawan menekankan pada nilai dan sikap tentang keamanan atau keselamatan kerja bersama. Ketiga pakar memiliki beberapa kesamaan yang mencakup kepercayaan, norma dan nilai dan terjaganya keselamatan.

Budaya keselamatan kerja diperlukan karena beberapa alasan:

- 1) Kesadaran bahwa kecelakaan dapat menimbulkan dampak bagi pekerja, masyarakat dan lingkungan sekitar bahkan lintas daerah dan negara.
- 2) Kesadaran untuk meyakinkan masyarakat bahwa penggunaan bahan dan prosedur kerja dalam kondisi aman, terkendali, dan ramah lingkungan.
- 3) Keinginan masyarakat pekerja di seluruh dunia untuk meningkatkan budaya keselamatan kerja secara efektif dalam upaya memperkecil kecelakaan (Heni, 2009).

Berdasarkan pada uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya keselamatan kerja yang baik adalah refleksi tata nilai yang terdapat dalam semua tingkatan dalam organisasi dan didasarkan pada keyakinan bahwa keselamatan adalah penting dan menjadi tanggung jawab setiap individu dengan cara: memperhatikan kualitas, kedisiplinan, kepatuhan, pembelajaran berkesinambungan dan proses perbaikan serta lingkungan kerja yang kondusif. Budaya keselamatan kerja mengacu pada nilai keselamatan dasar pada suatu perusahaan.

B. Komponen Budaya Keselamatan Kerja

Budaya keselamatan secara makro terdiri dari dua komponen utama yakni pertama komitmen tingkat pengambil kebijakan dan komitmen tingkat manajer merupakan kerangka kerja yang diperlukan dalam suatu organisasi dan merupakan tanggung jawab manajemen secara hierarki. Kedua, sikap atau perilaku staf pada semua tingkatan dalam merespons dan memanfaatkan kerangka kerja tersebut. Dua komponen utama inilah yang membentuk budaya keselamatan (Sholihah dan Kuncoro, 2013).

Kerangka budaya keselamatan kerja menurut Piers *et. al* tahun 2009 terdiri dari 6 (enam) dimensi meliputi :

- 1) **Komitmen**
Komitmen mencerminkan sejauhmana setiap tingkat organisasi memiliki sikap positif terhadap keselamatan dan mengakui pentingnya keselamatan. Manajemen puncak harus benar-benar berkomitmen untuk menjaga tingkat keselamatan yang tinggi dan memberikan motivasi pekerja dan menyediakan sarana dan prasarana untuk melakukannya.
- 2) **Perilaku**
Perilaku mencerminkan sejauh mana setiap level di perusahaan berperilaku keselamatan seperti upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat keselamatan. Dari sisi manajemen pentingnya keselamatan harus diakui dan semua yang diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan keselamatan, catatan keselamatan kerja harus diutamakan.
- 3) **Kesadaran**
Kesadaran mencerminkan sejauhmana pekerja dan manajemen sadar akan datangnya risiko bagi dirinya dan orang lain, hal itu dapat tersirat dari adanya peningkatan intensitas pengawasan dari perusahaan. Pekerja dan manajemen harus terus mempertahankan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap masalah-masalah keselamatan kerja.
- 4) **Adaptasi**
Adaptasi mencerminkan sejauh mana pekerja dan manajemen bersedia untuk belajar dari pengalaman masa lalu dan mampu mengambil tindakan yang diperlukan dalam upaya meningkatkan keselamatan dalam perusahaan.
- 5) **Informasi**
Informasi mencerminkan sejauh mana informasi didistribusikan kepada orang yang tepat dalam perusahaan. Pekerja harus didorong untuk melaporkan masalah keamanan yang muncul di lingkungan kerjanya masing-masing. Informasi kerja terkait harus dikomunikasikan dengan cara yang benar kepada orang yang tepat untuk menghindari miskomunikasi yang bisa menyebabkan terjadinya bahaya kecelakaan.
- 6) **Kebenaran**
Kebenaran mencerminkan sejauh mana perilaku pekerja yang aman dan pelaporan isu-isu keselamatan terus didorong atau bahkan dihargai dan perilaku yang tidak aman harus segera diminimalisir.

Berdasarkan pendapat Piers tersebut, maka budaya keselamatan dalam diri individu pekerja tidak terlepas dari adanya pengaruh faktor komitmen, perilaku, kesadaran, adaptasi, informasi dan kebenaran.

Disisi lain Sholihah dan Kuncoro tahun 2013 menyatakan bahwa sifat universal dari budaya keselamatan itu meliputi:

- 1) Kesadaran individu (*individual awareness*)
Individu sadar bahwa masalah keselamatan kerja adalah masalah bersama yang harus diperhatikan dan dibudayakan dalam kehidupan sehari-hari dalam upaya mencapai keselamatan kerja secara optimal.
- 2) Pengetahuan dan kompetensi (*knowledge and competence*)
Keselamatan kerja merupakan pengetahuan dan sekaligus kompetensi yang harus dimiliki setiap pekerja untuk mencapai derajat keselamatan kerja secara optimal ketika mereka melakukan pekerjaannya.
- 3) Komitmen (*commitment*)
Setiap pekerja harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap budaya keselamatan kerja.
- 4) Motivasi (*motivation*)
Motivasi sangat dibutuhkan dalam upaya tetap menghidupkan budaya keselamatan kerja pekerja, sehingga diharapkan mereka tetap bisa terhindar dari terjadinya kecelakaan kerja.
- 5) Pengawasan (*Supervision*)
Budaya keselamatan kerja tetap membutuhkan adanya pengawasan dari individu pekerja maupun pihak yang terkait dalam proses kerja di suatu organisasi atau perusahaan.
- 6) Tanggung jawab (*responsibility*)
Budaya keselamatan kerja merupakan tanggung jawab utama setiap individu unsur manajemen dan para pekerja serta pihak yang terkait lainnya di suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian sebagaimana dikemukakan Sholihah tersebut maka dapatlah disimpulkan bahwa budaya keselamatan adalah bersifat universal dalam hal : kesadaran individu (*individual awareness*), pengetahuan dan kompetensi (*knowledge and competence*), komitmen (*commitment*), motivasi (*motivation*), pengawasan (*supervision*) dan tanggung jawab (*responsibility*)

Penerapan budaya keselamatan kerja di lapangan ternyata merupakan suatu pekerjaan yang sangat rumit dan kompleks sifatnya karena menyangkut tiga pilar utama dalam konteks perilaku pekerja ketika mereka bekerja yang meliputi :

- 1) **Manusia atau individu**
Manusia baik sebagai individu maupun sosial adalah makhluk yang bersifat multi dimensi dengan beraneka latar belakang.
- 2) **Proses kerja**
Proses kerja yang rumit dan seringkali secara teknis agak sulit dikendalikan menyebabkan pekerja memiliki cara tersendiri untuk mengendalikannya.
- 3) **Value yang berlaku di tempat kerja atau organisasi**
Sistem nilai yang ada dalam lingkungan kerja dan organisasi ikut mempengaruhi budaya keselamatan kerja di suatu perusahaan.

Penekanan dari penelitian ini adalah pada faktor manusianya, pengertian manusia sebagai individu disini adalah meliputi individu yang berada di jajaran top manajemen dan individu yang bekerja di lapangan (*field personnel*) dengan demikian makna dari manusia atau individu disini adalah semua orang sebagai individu yang merupakan bagian dari suatu proses kerja yang bersifat makro mulai dari tingkat pimpinan (jajaran *top management*), pekerja kantor maupun lapangan dan pemberi kerja yang akan memiliki kontribusi masing-masing terhadap terciptanya budaya keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa budaya keselamatan kerja merupakan suatu sikap, kepercayaan, ketentuan dan praktek sosial pekerja dan perusahaan yang menekankan pada upaya meminimalisir terjadinya situasi dan kondisi yang berbahaya. Budaya keselamatan pada seorang pekerja tentu terkait dengan variabel lainnya salah satunya adalah pemahaman tentang konsep keselamatan dan kesehatan kerja pada seorang pekerja.

C. Budaya Keselamatan dan Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pembahasan tentang masalah budaya keselamatan kerja pekerja tentu terkait dengan undang-undang nomor 10 tahun 1997 yang mendefinisikan budaya keselamatan kerja sebagai sifat dan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan di dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu budaya keselamatan kerja mensyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, saksama dan bertanggung jawab (Sholihah dan Kuncoro, 2013).

Berdasarkan undang-undang nomor 10 tahun 1997 sebagaimana dikemukakan Sholihah dan Kuncoro diatas dapatlah disimpulkan bahwa budaya keselamatan tetap mensyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, saksama dan bertanggung jawab oleh semua pihak yang terkait dalam suatu proses kerja di perusahaan.

Keselamatan kerja harus tertanam pada para manajer dan setiap tenaga kerja sebagai suatu konsep manajemen ke setiap level di suatu perusahaan dan semua pihak dari proyek lintas organisasi dan ketika akan mempertimbangkan dan membicarakan manajemen keselamatan di sektor industri konstruksi, maka ada dua aspek yang harus diperhatikan yakni budaya keselamatan dan iklim keamanan (Flin *et al.*, 2000).

Berdasarkan pendapat Flin tersebut, maka yang bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam sebuah organisasi adalah dimulai dari level menejer sampai pada level pekerja, termasuk di dalamnya semua level yang ada pada lintas organisasi di perusahaan.

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja di sebuah perusahaan yang merupakan bagian dari budaya organisasi dapat dilihat dari 3 (tiga) dimensi, meliputi:

1. Aspek psikologis pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (*psychological aspects, what people feel, what is believe*).
Merupakan aspek bagaimana pekerja memandang dan bersikap tentang hakikat keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Aspek perilaku kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pekerja (*behavioral aspects, what people do, what is done*).
Merupakan salah satu aspek dalam budaya keselamatan yang terkait dengan bagaimana perilaku pekerja dalam menghadapi problema keselamatan dan kesehatan kerja, apa yang dapat mereka kerjakan terkait hal tersebut.
3. Aspek situasi individu atau organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (*situational aspects, what organizational has, what is said*)
Merupakan salah satu aspek dalam budaya keselamatan kerja yang memperhatikan bagaimana situasi psikologis individu dan organisasi terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (Sholihah dan Kuncoro 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan satu kesatuan dari tiga aspek yaitu:

1. Nilai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan persepsi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) setiap pekerja.
2. Aspek perilaku kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pekerja sehari-hari.
3. Aspek organisasi dan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang ada di perusahaan.

Ketiga aspek tersebut saling berinteraksi dan saling terkait satu dengan yang lain, tujuannya tidak lain adalah terciptanya keselamatan bagi individu atau kelompok pekerja.

D. Hubungan *Big Five Personality* dengan Budaya Keselamatan Kerja dan Kepatuhan terhadap SOP Keselamatan

Berdasarkan pada uraian pada sub bab sebelumnya, berikut akan diketengahkan hubungan secara teoritis dan berdasarkan hasil penelitian para pakar sebelumnya antara *big five personality* dengan budaya keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap SOP keselamatan berikut ini.

Big five personality sebagai salah satu *traits* dalam teori kepribadian memiliki pengaruh terhadap budaya keselamatan (*safety culture*) pekerja hal itu dibuktikan dengan hasil penelitian Seibokaite and Endriulaitiene tahun 2012 yang menyatakan bahwa orang yang rendah pada *agreeableness* kurang mampu bekerja sama dengan orang lain, biasanya kurang membantu dan lebih egois, sehingga mereka menunjukkan pengambilan risiko pada tingkat yang lebih tinggi ketika bekerja. Hasil penelitian Seibokaite diatas menunjukkan bahwa rendahnya pekerja pada salah satu item *big five personality* yakni *agreeableness* dapat mengakibatkan pada rendahnya penerapan budaya keselamatan pekerja yakni dengan memperlihatkan perilaku yang berisiko ketika dia sedang bekerja.

Individu yang tinggi pada *conscientiousness* memiliki kontribusi yang jelas dan kuat pada perilaku mengambil risiko serta perilaku berisiko dalam bekerja. Individu yang rendah kesadaran menunjukkan kurangnya disiplin, tidak adanya pemikiran yang logis dan pendekatan sistematis untuk pengambilan keputusan, kurangnya penetapan tujuan dan kegagalan untuk mengikuti peraturan (Seibokaite and Endriulaitiene, 2012). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Conscientiousness* pekerja yang rendah memiliki pengaruh yang kuat terhadap budaya keselamatan (*safety culture*) yang rendah misalnya dengan memilih perilaku yang berisiko ketika bekerja.

Neuroticism dipahami sebagai kecenderungan umum untuk mengalami dampak negatif seperti ketakutan, kesedihan, kemarahan, kecemasan, rasa bersalah dan kesulitan untuk mengatasi stres. Dalam meta analisis dilaporkan memiliki hasil yang beragam mengenai pengaruh neurotisme terhadap budaya keselamatan (*safety culture*) dalam konteks bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa sifat *neurotisme* pekerja menunjukkan pengaruh yang bervariasi terhadap budaya keselamatan (*safety culture*) pekerja ketika mereka melaksanakan pekerjaannya.

Individu yang menonjol pada *openness to experience* pada umumnya memiliki ciri memiliki imajinasi aktif, sensitivitas estetika, preferensi untuk berbagai, keingintahuan intelektual, dan kemandirian, beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap budaya keselamatan (*safety culture*) kaitannya dengan dunia kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa *openness to experience* pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya keselamatan (*safety culture*) ketika bekerja.

Secara keseluruhan hasil penelitian Seibokaite dan Endriulaitiene tahun 2012 dapatlah disimpulkan bahwa profil kepribadian sangat penting dalam pengaturan budaya keselamatan yang dirasakan di perusahaan yang penuh risiko.

Dalam kaitannya dengan kepatuhan (*compliance*) pekerja terhadap SOP keselamatan kerja, maka peran budaya keselamatan (*safety culture*) sangat memegang peranan yang sangat penting, sebagaimana dikemukakan oleh Bahn, tahun 2013 yakni:

- 1) Sejauhmana supervisor atau manajemen secara terus menerus melakukan pemantauan terhadap pekerjaannya ketika melakukan tugasnya, agar terjamin dilaksanakannya prosedur kerja yang aman
- 2) Sejauhmana pekerja mendapatkan kejelasan urain tugas masing-masing, hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan (*compliance*) pekerja pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa *big five personality* pekerja dapat mempengaruhi budaya keselamatan (*safety culture*) pekerja dan budaya keselamatan (*safety culture*) pekerja pada akhirnya akan dapat mempengaruhi kepatuhan (*compliance*) pekerja terhadap SOP keselamatan kerja.

BAB 7 PARTISIPASI KESELAMATAN

Pembahasan partisipasi keselamatan pekerja dalam hal ini akan ditekankan pada definisi partisipasi keselamatan.

A. Definisi Partisipasi Keselamatan

Partisipasi keselamatan didefinisikan sebagai perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, tetapi tetap akan membantu (*support*) lingkungan kerja untuk tetap selamat (Griffin dan Andrew 2006). Beberapa contoh partisipasi keselamatan pekerja diantaranya adalah mengikuti kegiatan rapat yang membahas tentang keselamatan kerja dan membantu rekan kerja untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja.

Partisipasi individu (*individual participation*) digambarkan sebagai kemauan individu atau pekerja agar dapat secara aktif mengembangkan seluruh kehidupan organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja. Partisipasi dibagi dalam 3 jenis partisipasi:

- a) Partisipasi sosial
Merupakan bentuk keterlibatan pekerja dalam urusan perusahaan dan dalam aktivitas sosial perusahaan, misalnya pekerja selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual tentang keselamatan kerja di perusahaan, atau pekerja menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi yang membahas masalah keselamatan kerja di perusahaan maupun di luar perusahaan, termasuk yang terpenting dalam hal ini adalah pekerja senantiasa menerapkan SOP keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- b) Partisipasi advokasi
Menggambarkan kemauan pekerja untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif pada pekerja yang lain untuk turut memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan masalah keselamatan kerja perusahaan, misalnya pekerja sering memberikan masukan pada perusahaan dan memberikan dorongan tentang pentingnya menyempurnakan SOP keselamatan kerja dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan yang terjadi.
- c) Partisipasi fungsional
Menggambarkan kontribusi pekerja yang melebihi standar kerja yang diwajibkan artinya pekerja secara sukarela memberikan pemahaman

yang komprehensif terhadap lingkungannya tentang pentingnya penerapan SOP keselamatan kerja serta mengikuti pelatihan secara sukarela tentang perencanaan penyusunan & penerapan SOP keselamatan kerja yang berguna bagi peningkatan *performance* keselamatan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi keselamatan adalah perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, tetapi tetap akan membantu (*support*) keselamatan dalam bekerja, sedangkan partisipasi fungsional digambarkan sebagai kontribusi pekerja yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Selanjutnya seorang pekerja dikatakan memiliki komitmen kerja yang sangat baik, apabila di dalam dirinya terdapat tiga bentuk komitmen terkait dengan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dimana mereka bekerja.

B. Hubungan *Big Five Personality* dengan Partisipasi Keselamatan dan Kepatuhan terhadap SOP Keselamatan Kerja

Berdasarkan pada pembahasan mengenai partisipasi keselamatan pekerja tersebut, berikut akan dibahas keterkaitan secara teoritis dan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara *big five personality* dengan partisipasi keselamatan dan kepatuhan terhadap SOP keselamatan kerja.

Upaya pencapaian tujuan perusahaan, termasuk penekanan kasus terjadinya kecelakaan kerja, maka sumber daya manusia (SDM) perusahaan memiliki peranan yang sangat strategis disamping sumber-sumber daya lainnya. Studi perilaku organisasi mengemukakan terdapat tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu kepribadian individu, kelompok, dan struktur organisasi (Ahdiyana, 2009).

Dalam konteks penelitian ini, penulis menekankan pada unsur individu pekerja yang berupaya dipelajari pengaruhnya terhadap perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan *performance* keselamatan kerja khususnya dalam penerapan SOP keselamatan kerja.

Organ tahun 1988 menyatakan *organisation commitment and behavior* mempunyai 5 (lima) dimensi salah satunya adalah *conscientiousness*. *Conscientiousness* salah satu *traits* dalam *big five personality* yang ditandai dengan perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran dalam bekerja yang tinggi dan senantiasa berada di atas persyaratan normal yang diharapkan.

Ada 5 (lima) argumen yang mendukung partisipasi di bidang keselamatan kerja:

- a) Pekerja dapat berkontribusi pada pencegahan kecelakaan di suatu industri dengan cara mengawasi munculnya secara awal bahaya potensial dan memberikan pemberitahuan secara dini bahwa bahaya sudah dekat. Misalnya seorang pekerja melihat terjadinya konsleting listrik yang disebabkan oleh kabel yang terkelupas di dekatnya, maka dia harus segera mengambil tindakan dengan cara memberitahu teman terdekatnya dan segera diadakan perbaikan.
- b) Keterlibatan pekerja dianggap sebagai suatu sarana yang berharga untuk memastikan kerjasama pekerja dalam promosi keselamatan, misalnya pekerja senantiasa dilibatkan pada setiap diskusi awal sampai akhir tentang keselamatan kerja dan diharapkan senantiasa menjadi pekerja yang sering mensosialisasikan keselamatan kerja kepada teman sekerjanya.
- c) Ide, pengetahuan dan pengalaman pekerja dianggap sebagai kontribusi yang berguna untuk mendefinisikan dan mencari solusi terhadap munculnya masalah kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja, misalnya pimpinan senantiasa menggali ide, pengetahuan dan pengalaman anak buahnya untuk memecahkan berbagai macam problema keselamatan dan kesehatan kerja.
- d) Untuk meningkatkan partisipasi pekerja dalam masalah keselamatan dan kesehatan kerja dapat berasal dari demokratisasi industrial yaitu adanya pengakuan manajemen terhadap hak pekerja yang harus diberikan dan dilaksanakan dikaitkan dengan keputusan pekerja yang akan mempengaruhi keputusan perusahaan, misalnya pimpinan senantiasa member kesempatan anak buahnya untuk mengemukakan argumentasinya terkait dengan upaya mencari solusi dari problema keselamatan kerja yang dihadapi.
- e) Adanya iklim kerja sama antara majikan dan pekerja penting untuk meningkatkan kondisi kerja, hanya bisa efektif jika didasarkan pada kemitraan yang setara, misalnya pimpinan harus menganggap bahwa anak buahnya adalah mitra yang harus diperhitungkan agar tercipta komunikasi yang selaras dan seimbang dalam pemecahan problema keselamatan kerja.

Secara teoritis, pekerja yang lebih dekat dengan pekerjaan diakui sesering yang paling memenuhi syarat untuk membuat keputusan tentang keselamatan dan perbaikan pekerjaan. Ketika para pekerja didorong untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, kinerja

keselamatan biasanya lebih tinggi. Pengetahuan langsung mereka tentang operasi di tempat kerja memungkinkan pekerja untuk mengidentifikasi bahaya dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa antara *big five personality* dalam hal ini indikator *conscientiousness* pekerja memiliki hubungan dengan partisipasi keselamatan pekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepatuhan pekerja terhadap SOP keselamatan kerja pekerja dalam bekerja.



BAB 8 KECELAKAAN KERJA

Terkait dengan kecelakaan kerja, maka hal yang akan dibahas dalam sub bab ini meliputi definisi kecelakaan, jenis dan faktor penyebab kecelakaan, diagram sebab akibat terjadinya kecelakaan dan kecenderungan individu untuk celaka.

A. Definisi Kecelakaan

Kecelakaan terjadi disebabkan karena adanya kontak dengan suatu sumber energi seperti mekanis, kimia, kinetik dan fisis yang dapat mengakibatkan cedera pada manusia, alat atau lingkungan, atau kecelakaan kerja dapat pula diartikan sebagai suatu kejadian yang menimpa pekerja yang terkait dengan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan cedera, penyakit akibat kerja atau kematian akibat kerja (ISO 14001, 2004).

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirilah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat.

Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kejadian atau peristiwa yang tidak dikehendaki oleh semua pekerja dan seringkali datangnya tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi dalam suatu proses kerja di dunia industri atau ada kaitannya dengan pekerjaan (Syartini, 2010).

Pakar lain mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai suatu kejadian yang tidak terkontrol atau tidak direncanakan yang disebabkan oleh faktor manusia, situasi atau lingkungan yang membuat terganggunya proses kerja dengan atau tanpa berakibat pada cedera, sakit, kematian atau kerusakan property kerja.

Berdasarkan pendapat pakar tersebut maka dapatlah dikatakan kecelakaan kerja adalah suatu situasi dan kondisi yang datangnya secara tiba-tiba, tidak dikehendaki oleh semua pekerja, disebabkan oleh perilaku manusia dan lingkungan, mendatangkan kerugian materiil atau non material bagi perusahaan, bahkan terhadap kesehatan dan atau nyawa

pekerja, masyarakat sekitar industr dan juga masyarakat lintas daerah dalam satu negara dan antar negara.

BPJS Ketenagakerjaan mulai 1 Juli 2015 telah menjalankan program perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja *Return to Work* (JKK-RTW). Dengan program itu maka perlindungan bagi para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau PAK semakin meningkat. Program JKK RTW diluncurkan BPJS Ketenagakerjaan seiring dengan meningkatnya jumlah kasus kecelakaan kerja dan PAK. Para pekerja butuh perlindungan yang menjamin pekerja untuk dapat tetap bekerja walaupun pernah mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Program "*Return to Work*" berlaku saat peserta yang mengalami kecelakaan kerja lalu mendapatkan penanganan kuratif di *trauma center* di rumah sakit. Jika peserta dinyatakan cacat maka bisa mengikuti rehabilitasi setelah perusahaan & peserta memberikan persetujuan secara tertulis. Selanjutnya, Manajer Kasus Kecelakaan/ PAK akan mendampingi peserta dalam proses "*return to work*", memantau pengobatan dan perawatan yang tepat dan efektif bagi pasien, serta memfasilitasi percepatan pemulihan dan rehabilitasi.

B. Jenis Kecelakaan Kerja

Beberapa jenis kecelakaan kerja yang sering menimpa para pekerja di sektor industri konstruksi menurut IOSH tahun 2012 meliputi kejadian sebagai berikut:

- 1) Jatuh terpeleset
- 2) Kejatuhan barang dari atas
- 3) Terinjak
- 4) Terkena barang yang runtuh, roboh
- 5) Berkontak dengan suhu panas, suhu dingin
- 6) Terjatuh, terguling
- 7) Terjepit, terlindas
- 8) Tertabrak
- 9) Tindakan yang tidak benar
- 10) Terkena benturan keras.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kecelakaan kerja terhadap seorang pekerja memiliki berbagai bentuk atau jenis, kesemuanya dapat mendatangkan implikasi tersendiri bagi pekerja yang bersangkutan, perusahaan dan masyarakat secara luas.

C. Faktor Penyebab Kecelakaan

Kecelakaan kerja yang dialami pekerja disebabkan oleh banyak faktor yang sangat kompleks sifatnya sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

Beberapa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja di sektor industri konstruksi menurut Sawacha *et al.*, tahun 1989 lebih disebabkan oleh kurangnya pengetahuan atau pelatihan, kurangnya pengawasan, kurangnya sarana untuk melaksanakan tugas keamanan, kesalahan penilaian, kecerobohan, kemalasan atau sejumlah tindakan yang tidak bertanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja, disamping itu terdapat faktor lainnya yakni kurangnya kontrol terhadap lingkungan kerja serta kompleksitas dan keragaman ukuran organisasi juga telah mempengaruhi kinerja dan keselamatan kerja di dalam industri termasuk di dalamnya industri konstruksi (Sawacha *et al.*, 1999).

De Silva *et al.*, tahun 2006 mengidentifikasi bahwa tindakan pencegahan keselamatan yang tidak memadai, tidak dilaksanakannya peraturan, keterbatasan dana, rendahnya tingkat pengetahuan dan kekurangan petugas wajar tanpa pengecualian menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yang tidak terduga di sektor industri konstruksi.

Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada faktor penyebabnya, oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah asal kita memiliki cukup kemauan untuk mencegahnya. Oleh karena itu pula sebab-sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan (Suma'mur, 2006).

Konsep dasar mengenai keselamatan dan kesehatan kerja menurut IOSH tahun 2012, dua hal terbesar yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yaitu : (a) Perilaku yang tidak aman dan (b) Kondisi lingkungan yang tidak aman, berdasarkan data dari Biro Pelatihan Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2010 penyebab kecelakaan yang pernah terjadi sampai saat ini adalah diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman sebagai berikut:

- 1) *Sembrono* dan tidak hati – hati
- 2) Tidak mematuhi peraturan
- 3) Tidak mengikuti standar prosedur kerja.
- 4) Tidak memakai alat pelindung diri
- 5) Kondisi badan yang lemah

Berdasarkan faktor penyebabnya kecelakaan akibat kerja sebagaimana dikemukakan Suma'mur tahun 2006, maka secara garis besar kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yakni :

a) Faktor mekanis dan lingkungan

Faktor penyebab kecelakaan yang bersifat mekanis dan lingkungan dibagi dalam beberapa jenis antara lain : a) Pengolahan bahan, b) Mesin bergerak dan pengangkat, c) Jatuh di lantai, d) Tertimpa benda jatuh, e) Pemakaian alat atau perkakas yang dipegang tangan, f) Menginjak atau terbentur barang dan g) luka bakar oleh benda pijar dan pengangkutan (Suma'mur, 2006).

b) Faktor manusia

Adalah faktor utama yang memang berasal dari perilaku manusia (*unsafe act*), misalnya perilaku yang cenderung tidak memperhatikan prosedur kerja, tidak memakai APD, bekerja terlalu cepat atau terlalu lambat dan lain sebagainya.

Heinrich tahun 1931 dengan teori dominonya secara garis besar menggolongkan penyebab terjadinya kecelakaan pada pekerja yang disebabkan oleh (5) lima faktor utama yang saling berhubungan satu dengan yang lain yakni :

- 1) Faktor kondisi kerja yang tidak kondusif,
- 2) Faktor kelalaian manusia,
- 3) Faktor tindakan tidak aman,
- 4) Terjadilah kecelakaan kerja,
- 5) Muncullah cedera, sebagaimana tertuang dalam gambar 4. berikut ini:



Gambar 4. Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Sumber : Heinrich tahun 1931

Rangkaian atau deretan faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja menurut Heinrich tahun 1931 meliputi :

1. Lemahnya Pengawasan oleh Manajemen
Pengawasan diartikan sebagai fungsi manajemen dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan (pelaksanaan) dan pengawasan. Partisipasi aktif manajemen dalam pengawasan sangat menentukan keberhasilan dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja.
2. Sebab Mendasar
Ini merupakan faktor penyebab yang paling fundamental terhadap terjadinya kecelakaan kerja yakni faktor pekerja itu sendiri, mencakup :
 - a. Faktor manusia atau individu (*personal factors*) misalnya :
 - 1) Kurang pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.
 - 2) Tidak adanya motivasi.
 - 3) Masalah fisik dan psikologis.
 - 4) Stress fisiologis atau psikologis.
 - b. Faktor kebijakan dan keputusan manajemen.
 - c. Faktor lingkungan atau pekerjaan (*job factors*), mencakup :
 - 1) Kurang atau tidak adanya standar kerja yang jelas.
 - 2) Desain dan pemeliharaan yang kurang memadai.
 - 3) Pemakaian yang abnormal.
 - 4) Kurang memadainya leadership dan supervisi.
 - 5) Kurang memadainya sarana dan prasarana kerja
3. Sebab yang merupakan gejala (*symptom*)
Sebab yang merupakan gejala (*symptom*) merupakan suatu faktor penyebab yang disebabkan masih adanya praktek dan kondisi substandar yang secara langsung mengakibatkan terjadinya kesalahan, dalam hal ini dikenal dengan:
 - a. Tindakan tidak aman (*unsafe act*)
Merupakan perilaku pekerja yang menyimpang dari standar prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga perilaku tersebut dianggap membahayakan keselamatan pekerja tersebut dan pekerja lain disekitarnya, misalnya kebiasaan terburu-buru pada jenis pekerjaan yang membutuhkan kesabaran dan ketelitian, atau kebiasaan gerakan pelan/lamban pada pekerjaan yang membutuhkan kecepatan gerakan tangan.
 - b. Kondisi Tidak Aman (*Unsafe Condition*)
Merupakan situasi dan kondisi lingkungan kerja meliputi fisik/ mekanis/biologis maupun kimiawi yang dapat menimbulkan bahaya bagi pekerja, misalnya mesin pemotong (*grinda*) yang

tidak memakai pelindung, kabel listrik yang dibiarkan terkelupas, lantai yang dibiarkan licin/basah dan lain sebagainya.

Faktor-faktor tersebut sebetulnya merupakan gejala atau pertanda ada sesuatu yang tidak beres apakah ditataran sistem atau manajemen atau individu pekerja.

4. Kecelakaan

Merupakan peristiwa yang tidak diinginkan yang akan mengakibatkan terjadinya kerugian (*near miss*) atau nyaris mengalami celaka (Setyowati dan Wibowo, 2002. Wahyu 2014) terhadap pekerja atau perusahaan.

Apabila ketiga faktor tersebut diatas terdapat dalam suatu proses kerja, maka kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja sangat besar (Setia Tunggal, 2009).

5. Kerugian

Kerugian merupakan dampak negatif yang tidak diinginkan yang menimpa individu/kelompok atau organisasi akibat terjadinya suatu peristiwa misalnya kecelakaan kerja (Wahyu, 2014), kerugian dalam hal ini bisa berupa kerugian pada manusia (cedera ringan, sedang, berat, permanen, bahkan hilangnya nyawa pekerja).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja tidak lain disebabkan oleh adanya serangkaian proses kejadian yang mendahuluinya baik oleh individu atau kelompok pekerja maupun oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif yang mendahuluinya.

Selanjutnya Bird tahun 1989 mengembangkan teori Heinrich tersebut yang menggolongkan penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam 2 (dua) kelompok besar yakni :

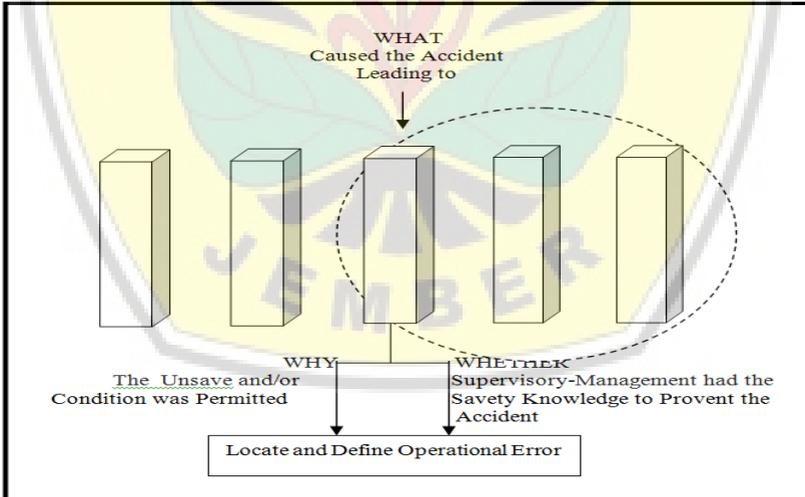
1. Penyebab langsung (*immediate causes*) merupakan pemicu yang langsung menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan, misalnya terpeleset karena cecekan minyak di lantai.
2. Penyebab tidak langsung (*basic causes*) merupakan faktor yang turut memberikan kontribusi terhadap terjadinya kecelakaan kerja yang dialami karyawan tersebut, misalnya terjadinya kasus jatuh/terpeleset karyawan yang disebabkan oleh tumpahan minyak, kondisi penerangan yang buruk, karyawan tersebut terburu-buru atau juga karena pengawasan yang buruk oleh manajemen perusahaan tersebut.

Teori domino Heinrich tahun 1980 tentang kronologis terjadinya

kecelakaan kerja menekankan peran manajemen/organisasi pada munculnya kecelakaan kerja dapat digambarkan sebagaimana tercantum pada gambar 5.

Teori domino Weaver diatas menekankan pada faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang berasal dari faktor manajemen dengan menekankan pada kartu domino yang ketiga yakni faktor penyebab langsung yang disebabkan oleh perilaku yang tidak aman pekerja (*unsafe action*) atau kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dengan pertanyaan mendasar:

- 1) Faktor apa yang menyebabkan kecelakaan kerja (*what caused the accident leading to*), pertanyaan yang mendasar selanjutnya
- 2) Mengapa tindakan atau kondisi tidak aman dibiarkan (*why the unsafe act and/or condition was permitted*),
- 3) Saran sebaiknya pengawas dan manajemen memiliki pengetahuan tentang keamanan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja (*whether supervisory-management had the safety knowledge to prevent the accident*), dari dua hal inilah manajemen harus berupaya mencari dan menentukan kesalahan operasional (*locate and define operational error*) perusahaan secara menyeluruh dan mendalam.



Gambar 5. Teori Domino Weaver
Sumber : Heinrich dkk, 1980

Berdasarkan pada uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa pekerja adalah disebabkan oleh 2 faktor utama yaitu :

1. Tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe action*), misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau. Tindakan ini dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan terjadinya kecelakaan kerja.
2. Kondisi tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi di lingkungan kerja, baik alat, material atau lingkungan yang tidak aman dan membahayakan, contoh lantai yang licin, tangga yang retak atau hampir patah, penerangan yang kurang baik, atau kebisingan yang melampaui batas aman yang diperkenankan.

Analisis terhadap terjadinya kecelakaan akibat kerja dapat memberikan dasar untuk melakukan prediksi tentang frekwensi terjadinya kecelakaan akibat kerja hubungannya dengan perilaku manusia atau iklim keselamatan kerja yang dapat diamati dari waktu ke waktu (Reason, 1990, Nail dan Griffin, 2006).

Jenis Kecelakaan yang sering menyebabkan kematian dan cedera terhadap tenaga kerja di sektor konstruksi meliputi :

- 1) Jatuh, tenaga kerja terjatuh karena jalan yang menuju dan dari tempat kerja tidak baik, atau tempat kerjanya itu sendiri tidak aman.
- 2) Benda-benda jatuh dan roboh, tenaga kerja dapat kejatuhan benda yang sedang diangkat, benda yang terguling atau terlepas, kejatuhan atau tertimbun oleh bahan-bahan saat penggalian, robohnya bangunan atau rangka dan lain sebagainya.
- 3) Kecelakaan akibat arus listrik, tenaga kerja menderita karena syok listrik dan terbakar apabila mempergunakan peralatan yang tidak aman dan bila tersentuh kabel-kabel listrik diatas kepala dan kabel-kabel yang ditanam.
- 4) Alat berat yang bergerak, seringkali peralatan ini dioperasikan diatas tanah yang berlumpur dan lembek, juga kadang-kadang bidang operatornya tidak lepas pandang, sehingga dapat menabrak orang yang sedang bekerja dibelakang atau disampingnya, atau kendaraan atau peralatanan berat terbalik.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka dapatlah disimpulkan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja secara garis besar disebabkan oleh dua faktor, yakni faktor internal adalah faktor yang berasal dari pekerja termasuk dalam hal ini faktor perilaku (*behavior*) dan

kepribadian (*personality*) pekerja yang dapat menyebabkan terjadinya tindakan yang tidak aman (*unsafe act*) serta faktor eksternal pekerja yakni faktor lingkungan pekerja diantaranya meliputi faktor lingkungan kerja (fisik & non fisik), pengawasan dan kebijakan manajemen dan lain sebagainya yang dapat menyebabkan terjadinya kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe condition*).

D. Landasan Hukum Program K3

Program kesehatan dan keselamatan kerja memiliki landasan hukum yang kuat antara lain:

1. Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
Undang-undang ini memuat antara lain ruang lingkup pelaksanaan keselamatan kerja, syarat keselamatan kerja, pengawasan, pembinaan, tentang kecelakaan, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban memasuki tempat kerja, kewajiban pengurus dan ketentuan penutup (ancaman pidana) dan lain-lain.
2. UU No. 21 tahun 2003 yang meratifikasi Konvensi ILO No. 81
Pada 19 Juli 1947, Badan PBB *International Labour Organization* (ILO) telah mengesahkan konvensi ILO No. 81 tentang pengawasan tenaga kerja bidang industri dan perdagangan (*Labour Inspection in Industry and Commerce*). Sebanyak 137 negara atau lebih dari 70 persen anggota ILO meratifikasi konvensi ini, termasuk Indonesia.
3. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Khususnya alinea 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan pasal 87. Pasal 86 ayat 1: Setiap Pekerja/ Buruh mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
Pasal 86 ayat 2: Untuk melindungi keselamatan Pekerja/ Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
Pasal 87: Setiap Perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan.
4. Undang-undang No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan
Pasal 164 disebutkan bahwa Kesehatan Kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Selanjutnya disebutkan bahwa cara mencapainya melalui upaya

pengecanaan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan. Pasal 164 ayat (6) dinyatakan bahwa Pengelola tempat kerja wajib mentaati standar kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) (standar kesehatan tempat kerja) dan menjamin lingkungan kerja yang sehat serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja).

5. Peraturan Menteri Kesehatan RI No.84/MENKES/PER/II/1992 tentang Kawasan Tanpa Rokok di Tempat Kerja dan Sarana Kesehatan.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Permenakertrans ini sebagai Pedoman Penerapan Sistem Manajemen K3, mirip OHSAA 18001 di Amerika dan BS 8800 di Inggris.
7. Keputusan Menteri Kesehatan RI No.1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri
8. Peraturan Menteri Perburuahan RI No.7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja.
9. SKB Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Kesehatan RI No.235/MEN/1985 No.114/MENKES/SKB/III/85 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja.
10. Peraturan Pemerintah RI No.50/2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen K3. Bab I pasal 1 ayat 1 dinyatakan: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Pasal 1 ayat 2 disebutkan: Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

E. Diagram Sebab Akibat Kecelakaan Kerja

Diagram sebab akibat menunjukkan adanya 5 (lima) faktor yang mempengaruhi munculnya kecelakaan akibat kerja yang disebut sebagai sebab dari suatu akibat. Kelima faktor itu adalah *Man* (manusia, tenaga kerja), *Method* (metode), *Material* (bahan), *Machine* (mesin) dan *Environment* (lingkungan).

Diagram ini juga disebut sebagai diagram tulang ikan (*fishbone diagram*) karena bentuknya seperti tulang ikan atau disebut juga sebagai

diagram *Ishikawa* (*Ishikawas diagram*) karena pertama kali diperkenalkan oleh Kaoru Ishikawa dari Universitas Tokyo tahun 1957.

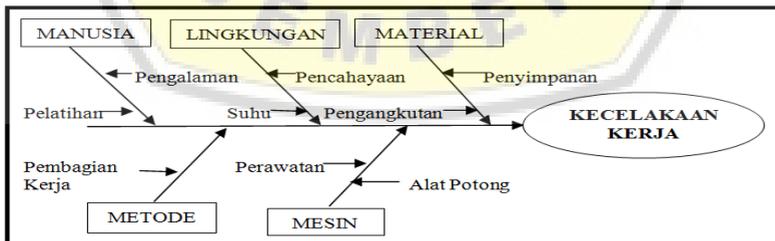
Diagram sebab akibat dapat dipergunakan untuk kebutuhan sebagai berikut :

- 1) Membantu mengidentifikasi akar penyebab suatu masalah.
- 2) Membantu membangkitkan ide-ide untuk solusi suatu masalah.
- 3) Membantu dalam penyelidikan atau pencarian fakta lebih lanjut.

Jelaslah kiranya bahwa diagram Ishikawa banyak manfaatnya bagi perusahaan pada umumnya dan pekerja khususnya dalam upaya pencegahan secara dini terjadinya kecelakaan kerja. Berikut akan dikemukakan langkah pembuatan diagram sebab akibat terjadinya kecelakaan kerja.

Langkah pembuatan diagram sebab akibat :

- 1) Definisi masalah utama yang akan dicari penyebabnya (tuliskan pada bagian kepala ikan dari diagram).
- 2) Pilih metode analisa untuk mencari kemungkinan penyebab masalah, misalnya : metode *brainstorming*, inspeksi, wawancara dan lain sebagainya.
- 3) Tuliskan faktor-faktor utama yang mungkin menjadi penyebab dari masalah pada bagian ujung tulang utama. Faktor utama misalnya : 4 M (*Man, Machine, Material dan Method*), 4 P (*People, Prosedure, Polecy dan Place*), 4 S (*Skill, Surrounding, Suplier dan System*) atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut.
- 4) Tuliskan penyebab-penyebab masalah yang lebih terinci pada batang-batang cabang tulang diagram.
- 5) Kaji kembali setiap penyebab yang telah tercantum, sepakati mana yang terpenting dan benar-benar merupakan penyebab yang perlu mendapatkan penanganan segera.



Gambar 6. Diagram Ishikawa Penyebab Kecelakaan Kerja

Sumber : Hemendi, 2009

Pada diagram Ishikawa tersebut menunjukkan bahwa setidaknya terdapat lima faktor utama penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh seorang pekerja diantaranya : 1) Faktor manusia, 2) Faktor lingkungan, 3) Faktor material, 4) Faktor Metode dan 5) Faktor Mesin, disetiap faktor tersebut terdapat minimal dua faktor yang saling mendukung atau bahkan meminimalisir terhadap munculnya kecelakaan kerja pada individu pekerja, misalnya pada faktor manusia faktor pendukung atau faktor yang meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja adalah faktor ada tidaknya pelatihan dan faktor ada tidaknya pengalaman kerja para pekerja.

Berdasarkan pada diagram ishikawa penyebab terjadinya kecelakaan kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat 5 faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi diberbagai tempat kerja meliputi: 1) faktor manusia, 2) faktor lingkungan kerja, 3) faktor material yang dipergunakan, 4) faktor metode yang dipergunakan dan faktor kualitas dan kuantitas mesin yang dioperasikan oleh suatu perusahaan.

F. Kecenderungan untuk Celaka (*Accident Proneness*)

Setiap individu memiliki kecenderungan tertentu pada saat berperilaku, termasuk perilaku pada saat bekerja, kecenderungan itu salah satunya adalah kecenderungan untuk mengalami kecelakaan atau celaka.

Accident proneness merupakan kenyataan, bahwa untuk pekerja-pekerja tertentu terdapat tanda-tanda kecenderungan untuk mengalami kecelakaan-kecelakaan. Dalam hal ini sangatlah penting diperhatikan bahwa faktor manusia (perilaku) memegang peranan yang sangat dominan untuk terjadinya atau tidak terjadinya kecelakaan kerja. Harus diingat bahwa beberapa bentuk karakteristik individu seperti sikap sembrono, asal-asalan saja dalam bekerja, sifat semaunya dalam bekerja, terlalu lamban atau terlalu cepat (*grusa grusu*) dalam bekerja, masa bodoh dengan lingkungan sekitar, suka ngelamun ketika mengoperasikan sarana dan pra sarana kerja, terlau berani dalam mengambil sikap tanpa dibarengi dengan pemikiran yang mendalam, sikap ragu-ragu untuk mengambil keputusan dan lain sebagainya, sering menjadi faktor penyebab hal-hal yang tidak diinginkan ketika bekerja. Kecelakaan kerja sebagai akibat faktor emosi pekerja juga sering terjadi akibat munculnya perasaan ketidakadilan baik oleh atasan langsung atau lingkungan sosial pabrik, munculnya perasaan

permusuhan dengan teman sekerja, problema dalam kehidupan rumah tangga dan permasalahan pribadi lainnya. (Suma'mur, 2006).

Berdasarkan uraian tentang kecenderungan mengalami kecelakaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan tertentu dalam diri individu yang ada kaitannya dengan karakteristik individu tersebut kaitannya dengan penyebab individu mengalami kecelakaan kerja, beberapa diantaranya adalah sikap sembrono, asal saja, semaunya, terlalu lamban, terlalu cepat (*grusa grusu*), masa bodoh, suka ngelamun, terlau berani, ragu-ragu dan sejenisnya.

G. Hubungan *Big Five Personality* dengan Kecelakaan Kerja

Munculnya kasus kecelakaan kerja pada diri individu pekerja tentu ada kaitannya dengan karakter kepribadian (*big five personality*) yang bersangkutan, sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

Bentuk *traits* kepribadian tertentu pada pekerja salah satunya *traits* dalam *big five personality* pekerja memiliki kecenderungan melakukan kesalahan tertentu dalam pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja yang bersangkutan. Hasil penelitian Ferreira *et. al.* tahun 2009 menunjukkan bahwa variabel kepribadian secara langsung mempengaruhi kecelakaan yang didahului oleh adanya pelanggaran, termasuk di dalamnya pelanggaran terhadap SOP keselamatan kerja.

Individu dengan kecemasan (*neuroticism*) yang lebih tinggi, keterbukaan (*openness to experience*) dan kontrol diri yang rendah memiliki perilaku mengemudi yang lebih berisiko, sehingga telah menyebabkan kecelakaan yang berulang. Penelitian tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman variabel *big five personality* tentang perilaku berisiko individu ketika melakukan pekerjaannya, dengan demikian akan memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor kepribadian yang terkait dengan komitmen terhadap bidang pekerjaan (Ferreira, 2009).

Kesimpulan utama dari penelitian Ferreira tersebut adalah bahwa sifat-sifat pengendalian diri dan sifat kepribadian terkait dengan upaya memprediksi kejadian yang tidak diinginkan sebagai akibat dari adanya gangguan dan kesalahan serta kelalaian pekerja pada saat bekerja.

Disisi lain penelitian Valentine *et. al.* tahun 1997 menunjukkan bahwa kecemasan (*neuroticism*) berhubungan positif dengan gangguan, kesalahan dan kelalaian yang mendorong terjadinya resiko dalam bekerja.

Penelitian valentine juga menunjukkan bahwa para pekerja yang mengalami kesulitan akibat adanya tuntutan pribadi dan kehidupan sosial akan cenderung membuat kesalahan yang berulang.

Secara umum, penelitian Valentine *et al.* tahun 1997 menunjukkan bahwa dalam jangka panjang pengulangan kesalahan lebih disebabkan oleh sifat agresivitas, impulsif, depresi, kecemasan dan *extroversion*. Teori-teori yang lebih baru menunjukkan bahwa tekanan hidup sementara menyebabkan kerusakan kepribadian pada individu dan dengan demikian menyebabkan perilaku kecelakaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapatlah dijelaskan bahwa terdapat faktor tertentu dalam *big five personality* seperti sifat *extraversion*, *neuroticism* dan *openness to experience* yang dalam jangka panjang akan menyebabkan pekerja melakukan kesalahan yang berulang-ulang yang akan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja, dimana hal ini tentu saja akan mendatangkan kerugian baik terhadap pekerja, perusahaan dan masyarakat sekitar industri dan atau masyarakat luas.

H. Kerugian Karena Kecelakaan Kerja

Setiap kecelakaan kerja merupakan suatu kerugian, kerugian ini terlihat dari adanya dan besarnya biaya kecelakaan kerja. Secara garis besar kerugian karena biaya yang harus dibayarkan dapat dibagi dalam dua jenis biaya yakni:

- 1) Biaya langsung biaya
yaitu biaya yang harus segera dikeluarkan ketika terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja misalnya biaya atas PPPK, pengobatan, perawatan, biaya rumah sakit, biaya angkutan, upah selama pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, kompensasi kecelakaan dan biaya atas kerusakan bahan, alat dan mesin.
- 2) Biaya tersembunyi
yaitu biaya yang meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada saat dan beberapa waktu setelah terjadinya kecelakaan terjadi, biaya ini meliputi berhentinya operasi perusahaan karena banyak karyawan yang menolong atau tertarik pada kejadian kecelakaan tersebut, biaya yang harus dikeluarkan karena harus membiayai keluarga korban, biaya untuk mendidik tenaga kerja baru sebagai pengganti karyawan yang mengalami kecelakaan, dan lain sebagainya (Suma'mur, 2006).

Menurut beberapa hasil penelitian perbandingan antara biaya langsung dengan biaya tersembunyi adalah 1 : 4, kecelakaan yang biasa

dicatat adalah kecelakaan besar, pada hal disamping kecelakaan besar terdapat pula kecelakaan-kecelakaan kecil yang perbandingannya adalah 1 : 10 dan ditinjau dari segi biaya kecelakaan kecil jumlahnya yang terbesar (Suma'mur, 2006).

Berdasar pada uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap jenis kecelakaan yang muncul pasti akan mengakibatkan kerugian, baik materiil maupun materiil bahkan nyawa pekerja sebagai taruhannya. Kecenderungan di lapangan menunjukkan bahwa hanya kecelakaan besar saja yang dicatat dan diperhatikan, pada hal kecelakaan besar dibandingkan dengan kecelakaan kecil adalah 1 : 10 dan apabila ditinjau dari segi biaya, kecelakaan kategori kecil jumlahnya jauh lebih besar dibandingkan dengan kecelakaan besar. Oleh karena itu semua bentuk kecelakaan itu diperlukan pencegahan secara serius dan terintegrasi dari semua elemen perusahaan.

I. Pencegahan Kecelakaan

Mengenai penyebab terjadinya kecelakaan Heinrich tahun 1930 mengemukakan bahwa :

- 1) Bahwa setiap kecelakaan pasti ada faktor penyebabnya, tidak ada kejadian apapun yang tanpa sebab sebagai pemicunya.
- 2) Jika faktor penyebab tersebut dihilangkan, maka dengan sendirinya kecelakaan dapat dicegah.

Atas dasar pendapat Heinrich tersebut, maka setiap kasus kecelakaan kerja sebetulnya dapat dilakukan upaya pencegahan.

Sepuluh aksioma tentang kecelakaan menurut Heinrich tahun 1930 sebagai berikut:

- 1) Setiap kecelakaan merupakan rangkaian proses sebab dan akibat
Kecelakaan pasti disebabkan oleh situasi dan kondisi yang terjadi sebelumnya, jadi bukan disebabkan oleh faktor yang bersifat tunggal.
- 2) Sebagian besar kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia
Faktor perilaku pekerja merupakan faktor utama dan kunci dari semua penyebab muncul kasus kecelakaan kerja.
- 3) Kondisi tidak aman dapat membahayakan dan menimbulkan kecelakaan
Kondisi lingkungan dan sarana prasarana yang dibiarkan membahayakan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.
- 4) Tindakan tidak aman dari seseorang dipengaruhi oleh tingkah laku, kondisi fisik, pengetahuan dan keahlian.

Kapabilitas dan kapasitas seorang pekerja merupakan kunci

terjaminnya keselamatan kerja bagi pekerja tersebut dan pekerja lainnya.

- 5) Untuk itu upaya pencegahan kecelakaan harus mencakup berbagai usaha

Manajemen harus mengusahakan dengan berbagai upaya misalnya melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelatihan bagi pekerja, pembaharuan & penyempurnaan peralatan dan lingkungan kerja, penyempurnaan manajemen, keterlibatan pekerja pada penyusunan dan kebijakan program keselamatan kerja, penambahan anggaran keselamatan kerja, peningkatan kontrol dan sikap peduli manajemen terhadap pekerja dan lingkungan dan lain sebagainya.

- 6) Keparahan suatu kecelakaan berbeda satu dengan lainnya
Tingkat keparahan akibat kecelakaan kerja yang diderita pekerja akan selalu berbeda, tergantung pada banyak faktor.

- 7) Program pencegahan kecelakaan harus sejalan dengan program lainnya dalam organisasi
Program keselamatan kerja di suatu perusahaan harus terintegrasi dan sejalan dengan program perusahaan lainnya, agar tercipta sinergitas dan efisiensi dalam perusahaan.

- 8) Pencegahan kecelakaan atau program keselamatan dalam organisasi tidak akan berhasil tanpa dukungan dan peran serta manajemen puncak

Manajemen puncak perusahaan tetap memiliki peran dan tanggung jawab maksimal guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

- 9) Pengawas merupakan unsur kunci dalam program K3
Peran pengawas menjadi tulang punggung dalam upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan.

- 10) Usaha keselamatan menyangkut aspek ekonomis
Upaya pencegahan kecelakaan kerja akan terkait dengan aspek ekonomis perusahaan, karena penurunan jumlah kasus kecelakaan kerja akan mengakibatkan penurunan jumlah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pada uraian sebagaimana dikemukakan Heinrich diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan itu pasti ada penyebabnya dan bisa dihindari dan yang penting diperhatikan adalah setiap individu yang bekerja di suatu organisasi/perusahaan harus memahami dalil-dalil yang terkait dengan faktor pencetus timbulnya kecelakaan, sehingga dengan demikian terjadinya kecelakaan akibat kerja dapat dihindari salah satunya dengan memahami hakikat bahaya kerja dan

jenis bahaya yang muncul ketika bekerja.

J. Bahaya Kerja dan Jenis Bahaya Kerja

Terdapat bermacam jenis bahaya kerja yang mengancam seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaannya di perusahaan. Berikut akan diketengahkan definisi bahaya kerja dan jenis bahaya kerja yang sering dijumpai di perusahaan atau industri konstruksi.

Bahaya kerja diartikan sebagai setiap keadaan di dalam lingkungan kerja yang berpotensi untuk terjadinya penyakit atau gangguan ketika bekerja.

Beberapa jenis bahaya kerja yang dijumpai meliputi:

- 1) **Bahaya kimiawi**
Jenis bahaya yang berasal dari zat-zat kimiawi yang dipergunakan selama proses kerja berlangsung.
- 2) **Bahaya fisik**
Jenis bahaya yang bersifat fisik yang dapat menimpa seorang pekerja seperti benda yang dipergunakan selama bekerja atau yang berasal dari lingkungan sekitar.
- 3) **Bahaya biologis**
Jenis bahaya yang berasal dari makhluk hidup yang dipergunakan atau berdekatan atau yang dipergunakan ketika bekerja.
- 4) **Bahaya ergonomis**
Jenis bahaya yang datangnya dari penggunaan sarana dan prasarana yang tidak sesuai dengan antropometri tubuh pekerja.
- 5) **Bahaya psikologis**
Jenis bahaya kerja yang lebih disebabkan oleh faktor kejiwaan pekerja, misalnya terlalu sembrono, asal-asalan dan sejenisnya.

Berdasarkan pada konsep dan jenis bahaya kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bahaya kerja tidak lain merupakan suatu situasi dan kondisi di suatu lingkungan kerja yang memiliki kemungkinan timbulnya penyakit akibat kerja atau kecelakaan akibat kerja, bahaya itu dapat berupa bahaya kimiawi maupun non kimiawi.

K. Perlindungan terhadap Pekerja dan Peralatan

Apabila pekerjaan konstruksi sedang dilaksanakan di atau sekitar instalasi industri, maka perusahaan harus melindungi pekerjanya dan

peralatannya dari semua ancaman bahaya yang mungkin terjadi, beberapa hal yang bisa dilakukan meliputi :

- 1) Pasang pengaman bisa berupa pagar, tanda-tanda peringatan yang cukup.
- 2) Dibuatkan pelindung untuk melindungi pekerja dari debu dan mengisolasi pekerjaan operasi.
- 3) Kontraktor harus memperoleh ijin kerja dan mengikuti semua ketentuan yang dipersyaratkan oleh perusahaan (umumnya ijin dikeluarkan oleh departemen K3 perusahaan).
- 4) Dilokasi dimana tidak boleh ada api, maka kontraktor harus menghentikan pekerjaan pemotongan dan pengelasan dan menggunakan skrup atau baut sebagai pengganti sambungan.
- 5) Harus menyediakan penerangan malam dan tambahan penerangan siang apabila diperlukan.
- 6) Penerangan di area yang mudah terbakar atau meledak diperlukan prosedur jaringan atau lampu khusus.
- 7) Manajemen kontraktor dan instalasi harus bekerja sama setiap waktu dengan sebaik mungkin agar tercegah terjadinya kecelakaan kerja.
- 8) Pasang anjungan kerja, jalanan, injakan kaki, pegangan, pagar pengaman dan papan pelindung kaki pada semua peralatan yang diperlukan untuk pengamanan.

Perlindungan terhadap pekerja dan peralatan dari ancaman bahaya sangat penting dilakukan, mengingat baik pekerja maupun peralatan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan strategis dengan melakukan langkah-langkah yang telah ditentukan dalam ranah-ranah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut.

L. Peranan Manajemen dalam Pengendalian Kecelakaan Kerja

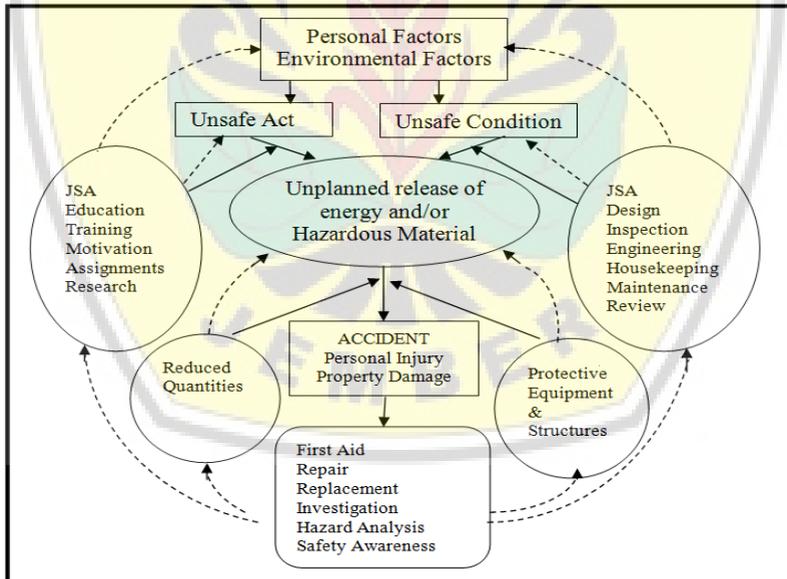
Manajemen perusahaan memiliki peranan yang dominan dalam upaya mengendalikan terjadinya kecelakaan dimana dia bekerja, sebagaimana diuraikan berikut ini.

Penerapan teknik manajemen keselamatan pada industri konstruksi yang optimal, akan dapat meningkatkan secara signifikan angka kecelakaan kerja apabila diimbangi dengan tindakan atau perilaku selamat dan tindakan kesehatan, hal itu menempatkan tanggung jawab keselamatan kerja sektor industri konstruksi pada majikan atau manajemen karena dapat menghasilkan peningkatan secara signifikan dalam perencanaan keselamatan kerja dan upaya-upaya manajemen dalam suatu industri

konstruksi.

Teori Heinrich tahun 1980 tentang keselamatan kerja menyatakan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) merupakan penyebab dasar pada sebagian besar kejadian hampir celaka dan kecelakaan di tempat kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan observasi mendalam terhadap pekerja mengenai perilaku kerja tidak aman. Umpan balik mengenai observasi terhadap perilaku telah terbukti sukses dalam mengurangi perilaku tidak aman para pekerja. Umpan balik yang diberikan dapat berupa lisan, grafik, tabel dan bagan, atau melalui tindakan perbaikan.

Teori sebab akibat terjadinya kecelakaan kerja yang dikemukakan Heinrich dkk, tahun 1980 mengisyaratkan peranan yang dapat dilakukan manajemen dalam pengendalian kecelakaan kerja disebut kebijakan dan keputusan manajemen keselamatan menyatakan: faktor personal (*personal factors*) dan faktor lingkungan (*unsafe condition*) mengakibatkan perilaku tidak aman (*unsafe act*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) berasal dari lingkungan, sarana dan prasarana, proses produksi dan sebagainya, sebagaimana di gambarkan pada gambar 6 berikut ini.



Gambar 6. Keputusan & Kebijakan Manajemen Keselamatan

Sumber : Heinrich dkk tahun 1980

Peranan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan terkait dengan budaya keselamatan kerja dikemukakan oleh Ridley tahun 2008 bahwa budaya keselamatan kerja hanya dapat dihasilkan oleh orang-orang yang paling senior di dalam suatu organisasi, misalnya seorang direksi yang memiliki kontribusi terbesar yang dapat membuat arah standar kesehatan dan keselamatan.

Manajemen keselamatan kerja saat ini sudah terintegrasi ke dalam manajemen proyek. Manajemen keselamatan konstruksi adalah metode pengendalian kebijakan keselamatan, prosedur dan praktek di lokasi industri konstruksi (Koehn, 1995). Ini merupakan proses dinamis yang melibatkan penyesuaian kecil atau besar yang dibuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa menghadapi hal-hal yang tidak terduga misalnya berupa "kejutan-kejutan" dalam suatu bisnis normal.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa peranan manajemen dalam pengendalian kecelakaan kerja sangat memegang peranan penting, peranan manajemen itu dapat dituangkan dalam bentuk kebijakan dan keputusan manajemen keselamatan yang di dalamnya mencakup: 1) faktor personal (*personal factors*) dan 2) faktor lingkungan (*unsafe condition*) mengakibatkan perilaku tidak aman (*unsafe act*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

M. Pendekatan dalam Mencegah Kecelakaan

Menghilangkan faktor penyebab munculnya kecelakaan kerja yang berupa menghilangkan perilaku tidak aman (*unsafe act*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) merupakan hal yang sangat prinsip dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu: 1) Faktor penyebab langsung, 2) Faktor penyebab mendasar dan 3) Faktor latar belakang terjadinya kecelakaan.

Beberapa teori yang mendukung pengendalian kecelakaan kerja menurut Shapel *et. al.* tahun 2007, adalah sebagai berikut:

1) Teori Energi

Teori ini menyatakan kecelakaan kerja pada awalnya berasal dari adanya sumber energi yang mengalir yang mencapai penerima (*recipient*). Teori ini mengendalikan kecelakaan kerja melalui 3 cara yakni : a) Pengendalian melalui sumber bahaya (pengendalian secara

teknis atau administratif), b) Pengendalian melalui aliran energi (pengendalian dengan cara melakukan intervensi pada jalan dimana energi itu melewatinya) dan c) Pengendalian pada penerima (pengendalian terhadap manusia, benda atau material).

2) Teori Manusia

Teori ini menyatakan bahwa pencegahan kecelakaan kerja harus dimulai dari faktor manusia sebagai aktor utama munculnya kecelakaan kerja, dimana semua pekerja sejak hari pertama harus diberitahu secara tertulis apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan terkait dengan pekerjaannya, hal ini mencakup fungsi, Hubungan kerja, wewenang, tugas dan tanggung jawab serta semua persyaratan kerja yang harus dilakukannya.

Berdasarkan pada pendapat Shapel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang paling utama adalah harus dimulai dari sumber penyebab munculnya kecelakaan kerja, kedua adalah faktor manusia atau benda yang menjadi penyebab munculnya kecelakaan kerja.

BAB 9 PERSONALITY

Pembahasan tentang kepribadian (*personality*) akan diawali dengan definisi *personality*, beberapa teori tentang *personality* dan *big five personality* sebagaimana diuraikan pada beberapa sub bab berikut ini.

A. Definisi *Personality*

Konsep awal dari *personality* adalah tingkah laku yang ditampilkan ke lingkungan sosial, bisa juga mengenai kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial (Alwisol, 2012). Ketika *personality* menjadi istilah ilmiah pengertiannya berkembang menjadi lebih bersifat internal, sesuatu yang relatif permanen, menuntun, mengarahkan, dan mengorganisir aktivitas manusia (Friedman & Schustack, 2008).

Selanjutnya Phares tahun 1991 menyatakan terdapat beberapa istilah yang oleh masyarakat diperlakukan sebagai sinonim dari kata *personality* yang apabila dipergunakan dalam teori psikologi kepribadian diberi makna yang berbeda-beda, antara lain meliputi :

1. *Personality* (kepribadian) adalah penggambaran tingkah laku secara deskriptif tanpa memberi nilai (*devaluative*).
2. *Character* (karakter) adalah penggambaran tingkah laku dengan menonjolkan nilai (benar-salah, baik-buruk) baik secara eksplisit maupun implisit.
3. *Disposition* (watak) adalah karakter yang telah lama dimiliki dan sampai sekarang belum berubah.
4. *Temperamen* (temperamen) adalah kepribadian yang erat dengan determinan biologik atau fisiologik, disposisi hereditas.
5. *Traits* (sifat) adalah respon yang senada (sama) terhadap sekelompok stimuli yang mirip, berlangsung dalam kurun waktu yang (relatif) lama.
6. *Type-attribute* (ciri) adalah mirip dengan sifat, namun dalam kelompok stimuli yang lebih terbatas”.
7. *Habit* (kebiasaan) adalah respon yang sama cenderung berulang untuk stimulus yang sama pula.

Selanjutnya menurut Monthe tahun 1995 sampai saat ini masih belum terdapat batasan formal tentang istilah *personality* yang mendapat pengakuan atau kesepakatan luas di lingkungan ahli kepribadian. Berdasarkan pada beberapa istilah yang merupakan sinonim dari

personality tersebut, maka terkait dengan penyusunan materi kualifikasi ini penulis mempergunakan istilah kepribadian sebagai sinonim dari kata *personality*.

Kata kepribadian merupakan pengetahuan ilmiah yang berasal dari bahasa Latin “*persona*” artinya topeng yang dikenakan oleh para aktor (Wilcox, 2012), sedangkan dalam kamus Webster (Wilcox, 2012), kepribadian berarti:

- a) Totalitas karakteristik individual, terutama berhubungan dengan orang lain.
- b) Suatu kelompok kecenderungan emosi yang terpadu, minat-minat, kecenderungan tingkah laku, dan lain-lain. Termasuk juga kepribadian ganda atau terbelah.

Beberapa definisi dari kepribadian yang dikemukakan oleh pakar psikologi kepribadian (Wilcox, 2012) antara lain meliputi :

1. Kepribadian adalah nilai sebagai stimulus sosial, kemampuan menampilkan diri secara mengesankan.
2. Kepribadian adalah kehidupan seseorang secara keseluruhan, individual, unik, usaha mencapai tujuan, kemampuannya bertahan dan membuka diri, kemampuan memperoleh pengalaman.
3. Kepribadian adalah organisasi dinamik dalam sistem psikofisiologik seseorang yang menentukan model penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya.
4. Kepribadian adalah pola trait-trait yang unik dari seseorang.
5. Kepribadian adalah seluruh karakteristik seseorang atau sifat umum banyak orang yang mengakibatkan pola yang menetap dalam merespon suatu situasi.
6. Kepribadian adalah seperangkat karaktersitik dan kecenderungan yang stabil yang menentukan keumuman dan perbedaan tingkah laku psikologik (berpikir, merasa dan gerakan) dari seseorang dalam waktu yang panjang dan tidak dapat dipahami secara sederhana sebagai hasil dari tekanan sosial dan tekanan biologik saat itu.
7. Kepribadian adalah suatu lembaga yang mengatur organ tubuh, yang sejak lahir sampai mati tidak pernah berhenti terlibat dalam perubahan kegiatan fungsional.
8. Kepribadian adalah pola khas dari pikiran, perasaan dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan yang lain dan tidak berubah lintas waktu dan situasi.

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam diri individu, yang terdiri dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya (Feist dan Feist, 2008). Pendapat lainnya dikemukakan McCrae tahun 1991 kepribadian merupakan karakteristik di dalam diri individu yang bersifat menetap menggambarkan perilaku yang bersangkutan yang ditunjukkan dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Psikolog lainnya mendefinisikan kepribadian adalah jumlah keseluruhan dari cara individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan individu lainnya (Robbins dan Judge, 2011).

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti cenderung untuk memilih konsep yang dikemukakan oleh Willcox tahun 2012, hal itu disebabkan karena di dalam lingkungan kerja individu berinteraksi dengan individu lainnya, maupun individu dengan kelompok lainnya (manajemen) dimana hal itu akan membawa konsekuensi terhadap karakteristik dan kepribadian individu pekerja.

Pertanyaan berikutnya yang muncul apakah kepribadian individu berasal dari faktor keturunan (*heredity*) atau dari faktor lingkungan (*environment*). Bagaimanapun juga, kedua faktor ini memiliki pengaruh tersendiri bagi individu. Namun ada penelitian yang menunjukkan bahwa *heredity*, memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada *environment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun seorang anak manusia yang kembar dipisah sejak lahir, tetapi tidak ditemukan adanya perbedaan kepribadian diantara keduanya. Hal ini tidak berarti kepribadian individu tidak dapat berubah, karena faktor lingkungan juga mewarnai kepribadian individu. Pada dasarnya setiap orang mempunyai *personality traits* yaitu suatu karakteristik yang abadi yang menggambarkan perilaku individu (Pervin, Cervone, dan John, 2005).

B. Beberapa Teori Kepribadian

Teori kepribadian (*personality*), terdiri dari banyak macam diantaranya meliputi:

- 1) Teori psikoanalitik dimotori Freud (*Psychoanalytic Theory of Personality*).
- 2) Teori fenomenologi dimotori Carl Roger (*person-centered theory of personality*).
- 3) Teori kognitif kepribadian dimotori George A. Kelly (*personal construct theory of personality*).

- 4) Teori pensifatan dimotori oleh Allport, Eysenk, Cattell, McCrae & Costa (*traits approaches to personality*).
- 5) Teori pendekatan perilaku (*Pavlov's, Skinner's, Hull, Dollard & Miller behavioral approaches to personality*).

Berdasarkan pada berbagai jenis teori *personality* tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti memilih teori pensifatan dari McCrae dan Costa dimana di dalamnya terdapat teori *big five personality* atau disebut juga dengan *the five factor model* (FFM), hal itu disebabkan:

- 1) Langkah-langkah *big five personality* merupakan prediktor yang valid dari kriteria yang berhubungan dengan beragam pekerjaan (Goldberg, 1992).
- 2) Validitas dimensi *big five personality* yang sangat luas dan unggul.
- 3) Peran dimensi kepribadian dalam prestasi kerja, dimana para peneliti setuju bahwa hampir semua tindakan kepribadian bisa dikategorikan sesuai dengan model lima faktor kepribadian, juga disebut sebagai "lima besar" dimensi kepribadian (Hogan et al, 1996).
- 4) Lima dimensi kepribadian tampaknya relevan dengan budaya yang berbeda (McCrae dan Costa, 1997)
- 5) Telah ditemukan secara konsisten dalam faktor analisis *peer*-dan deskripsi peringkat diri dari sifat manusia yang beragam, sampel, dan ekstraksi faktor dan metode rotasi (Costa dan McCrae, 1991).

Tahun 1980-an setelah ditemukan metode yang lebih canggih dan berkualitas, khususnya analisa faktor, mulailah ada suatu konsensus tentang jumlah trait. Saat ini para peneliti menyetujui teori trait yang mengelompokkan trait menjadi lima besar, dengan dimensi bipolar (John, 1990; Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin dan John, 2001), yang disebut *big five* (Mastuti, 2005).

Trait kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan (Pratama, 2012).

Berdasarkan pada uraian tentang kepribadian tersebut, maka dapatlah dikemukakan bahwa kepribadian manusia memiliki konsep yang sangat beragam terutama dalam perspektif teoritis dimana masing-masing konsep memiliki kekhasan dan perspektif makro tersendiri (John and Srivastava, 1999) dengan demikian masing-masing konsep kepribadian itu memiliki keunikan dalam memahami perbedaan individu dalam perilaku dan pengalamannya. (Goldberg, 1992).

C. *Big Five Personality*

Menurut McCrae *big five personality* dibangun dengan menggunakan pendekatan yang sederhana. Peneliti meneliti unit dasar dari kepribadian dengan melakukan pengamatan dan menganalisis kata-kata orang dalam kehidupan sehari-hari untuk menggambarkan kepribadian seseorang. Pada akhirnya dihasilkan *five factors* dari kepribadian yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* serta *openness to experience* (Pervin, Cervone, dan John 2005).

Selanjutnya berkembanglah teori tentang tipologi atau tipe kepribadian yang merupakan suatu upaya untuk mendeskripsikan atau taksonomi kepribadian manusia salah satunya adalah *big five personality*. *Big five personality* adalah suatu pendekatan yang dipergunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam 5 (lima) buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan mempergunakan analisis faktor. Dimensi *big five personality* diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1991, dimana hal ini tidak mencerminkan perspektif teoritis tertentu, tetapi merupakan hasil analisis individu dalam upaya menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain.

Istilah *big five personality* diciptakan oleh Goldberg dan pada awalnya lebih menjelaskan pada konteks istilah kepribadian yang dipergunakan dalam bahasa alami (*natural language*) (Pervin, 2001).

Big five personality adalah suatu pendekatan yang dipergunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam 5 (lima) buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. 5 (lima) *traits* kepribadian tersebut adalah : *Openness to Experience* (O), *Conscientiousness* (C), *Extraversion* (E), *Agreeableness* (A), *Neuroticism* (N), (Pervin, 2001).

Trait-trait dalam domain dari *big five personality* menurut Pervin tahun 2001 adalah sebagai berikut:

(1) *Openness to Experience* (O)

Mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. *Openness to experience* memiliki ciri: mudah bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Faktor *openness to experience* terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan, karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan tidak seperti halnya faktor-faktor yang lain. *Openness to experience* mengacu pada

bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, *openness to experience* mempunyai ciri mudah bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Sedangkan seseorang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah memiliki nilai kebersihan, kepatuhan, dan keamanan bersama, kemudian skor *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak menyukai adanya perubahan. *Openness to experience* dapat membangun pertumbuhan pribadi. Pencapaian kreatifitas lebih banyak pada orang yang memiliki tingkat *openness* yang tinggi dan tingkat *agreeableness* yang rendah. Seseorang yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu, atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi untuk suatu masalah.

(2) *Conscientiousness* (C)

Disebut juga *dependability*, *impulse control* atau *will to achieve* menggambarkan perbedaan keteraturan, *self discipline* seseorang. Seseorang yang *Conscientiousness* memiliki nilai kebersihan dan ambisi. *Conscientiousness* juga digambarkan sebagai kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir dan memprioritaskan tugas. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang *well-organize*, tepat waktu, dan ambisius. *Conscientiousness* mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Disisi negatifnya *trait* kepribadian ini menjadi sangat perfeksionis, kompulsif, *workaholic*, membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya.

(3) *Extraversion* (E)

Faktor pertama adalah *extraversion*, atau bisa juga disebut faktor dominan-patuh (*dominance-submissiveness*). Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian, dimana *extraversion* ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. Menurut penelitian, seseorang yang memiliki faktor *extraversion* yang tinggi, akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat *extraversion* yang rendah. Dalam berinteraksi, mereka juga akan lebih banyak memegang kontrol dan

keintiman. *Peergroup* mereka juga dianggap sebagai orang-orang yang ramah, *fun loving*, *affectionate*, dan *talkative*.

Extraversion dicirikan dengan afek positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, *workaholic* juga ramah terhadap orang lain. *Extraversion* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama dan juga dominan dalam lingkungannya *extraversion* dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial. Seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. *Extraversion* mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan. Sedangkan orang-orang dengan tingkat *ekstraversion* rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya.

4) Agreeableness (A),

Agreeableness dapat disebut juga *social adaptibility* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan *value survey*, seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki *value* suka membantu, *forgiving*, dan penyayang. Namun, ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *self esteem* mereka akan cenderung menurun. Selain itu, menghindar dari usaha langsung dalam menyatakan kekuatan sebagai usaha untuk memutuskan konflik dengan orang lain merupakan salah satu ciri dari seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi. Pria yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi dengan penggunaan *power* yang rendah, akan lebih menunjukkan kekuatan jika dibandingkan dengan wanita. Sedangkan orang-orang dengan tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan kurang kooperatif. Pelajar yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan.

5) *Neuroticism* (N)

Menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman, secara emosional mereka labil. seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang

memiliki tingkat neuroticism yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat neuroticism yang tinggi. Selain memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat self esteem yang rendah. Individu yang memiliki nilai atau skor yang tinggi di neuroticism adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*.

Tabel 1. berikut akan dikemukakan tentang *trait* dan *facet* dalam *big five personality*, dimana akan dijelaskan mengenai kecenderungan pada setiap faktor dari *big five personality*.

Tabel 1. *Trait dan Facets Big Five Personality*

Factor	Facet
Extraversion (E)	Warmth(E1) Kecenderungan untuk mudah bergaul dan membagi kasih sayang.
	Gregariousness(E2) Kecenderungan untuk banyak berteman dan berinteraksi dengan orang banyak.
	Assertiveness(E3) Individu yang cenderung tegas.
	Activity(E4) Individu yang sering mengikuti berbagai kegiatan, memiliki energi dan semangat yang tinggi.
	Excitement-seeking (E5) Individu yang suka mencari sensasi dan suka mengambil resiko.
	Positiveemotion(E6) Kecenderungan untuk mengalami emosi-emosi yang positif seperti bahagia, cinta, dan kegembiraan.
	Trust (A1) Tingkat kepercayaan individu terhadap orang lain.
Agreeableness (A)	Straightforwardness (A2) Individu yang terus terang, sungguh-sungguh dalam menyatakan sesuatu.
	Altruism (A3) Individu yang murah hati dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain.
	Compliance (A4) Karakteristik dari reaksi terhadap konflik interpersonal
	Modesty (A5) Individu yang sederhana dan rendah hati.
	Tender-mindedness(A6) Simpatik dan peduli terhadap orang lain.

Neuroticism (N)	Anxiety (N1) Kecenderungan untuk gelisah, penuh ketakutan, merasa kuatir, gugup dan tegang.	
	Hostility (N2) Kecenderungan untuk mengalami amarah, frustrasi dan penuh kebencian.	
	Depression (N3) Kecenderungan untuk mengalami depresi pada individu normal.	
	Self-consciousness (N4) Individu yang menunjukkan emosi malu, merasa tidak nyaman diantara orang lain, terlalu sensitive, dan mudah merasa rendah diri.	
	Impulsiveness (N5) Tidak mampu mengotrol keinginan yang berlebihan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.	
	Vulnerability (N6) Kecenderungan untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak.	
	Fantasy (O1) Individu yang memiliki imajinasi yang tinggi dan aktif	
	Aesthetic (O2) Individu yang memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni dan keindahan.	
	Openness to Experience (O)	Feelings (O3) Individu yang menyadari dan menyelami emosi dan perasannya sendiri.
		Action (O4) Individu yang berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru.
	Ideas (O5) Berpikiran terbuka dan mau menyadari ide baru dan tidak konvensional.	
	Values (O6) Kesiapan seseorang untuk menguji ulang nilai-nilai sosial politik dan agama.	
Conscientiousness (C)	Competence (C1) Kesanggupan, efektifitas dan kebijaksanaan dalam melakukan sesuatu.	
	Order (C2) Kemampuan mengorganisasi	
	Dutifulness (C3) Memegang erat prinsip hidup	
	Achievement-striving (C4) Aspirasi individu dalam mencapai prestasi.	
	Self-discipline (C5) Mampu mengatur diri sendiri.	
	Deliberation (C6) Selalu berpikir dahulu sebelum bertindak.	

Berdasarkan pada tabel 1. tersebut maka dapatlah disimpulkan bahwa pada tiap-tiap dimensi *big five personality* terdiri dari 6 sub factor (faset). Sub faktor-sub faktor tersebut adalah:

- a) *Openness to new experience* terdiri dari:
 1. *Fantasy* (memiliki khayalan yang tinggi).
 2. *Aesthetics* (mencintai keindahan).
 3. *Feelings* (perasaan yang kuat).
 4. *Ideas* (ide yang cemerlang).
 5. *Actions* (menekankan pada tindakan).
 6. *Values* (menekankan pada nilai-nilai yang berlaku)
- b) *Conscientiousness* terdiri dari:
 1. *Self-discipline* (disiplin diri yang tinggi).
 2. *Dutifulness* (selalu patuh terhadap ketentuan yang berlaku).
 3. *Competence* (menekankan pada segi kompetensi).
 4. *Order* (senang pada keteraturan).
 5. *Deliberation* (tindakan didahului pertimbangan).
 6. *Achievement striving* (menekankan pada pencapaian prestasi).
- c) *Extraversion* terdiri dari:
 1. *Gregariousness* (suka berkumpul).
 2. *Activity level* (level aktivitas).
 3. *Assertiveness* (memiliki sikap yang tegas).
 4. *Excitement seeking* (senantiasa mencari kesenangan).
 5. *Positive emotions* (memiliki emosi yang positif).
 6. *Warmth* (hangat dalam bergaul).
- d) *Agreeableness* terdiri dari:
 1. *Straightforwardness* (senantiasa berterus terang).
 2. *Trust* (menekankan pada kepercayaan).
 3. *Altruism* (mendahulukan kepentingan orang lain).
 4. *Modesty* (selalu rendah hati).
 5. *Tendermindedness* (senantiasa berhati lembut).
 6. *Compliance* (menekankan pada kerelaan atau kepatuhan).
- e) *Neuroticism* terdiri dari:
 1. *Anxiety* (memiliki perasaan cemas yang berlebihan).
 2. *Self-consciousness* (kesadaran diri).
 3. *Depression* (sering mengalami depresi).
 4. *Vulnerability* (mudah tersinggung).
 5. *Impulsiveness* (selalu menuruti kata hati).

6. *Angry hostility* (permusuhan yang disertai dengan sikap amarah).

Disamping faktor positif dari *personality* dengan item-item yang terdapat di dalamnya sebagaimana dikemukakan tersebut, disisi lain Pervin tahun 2005 menggambarkan *personality* pada dua bagian besar secara seimbang antara yang positif dengan negatif serta deskripsi diantara keduanya sebagaimana tertuang dalam tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Sifat-sifat *Five Factor Model* dengan Skor Tinggi dan Rendah

Karakteristik dengan skor tinggi	Sifat	Karakteristik dengan skor rendah
Rasa ingin tahu tinggi, ketertarikan luas, kreatif, original, imajinatif, tidak ketinggalan jaman.	Openness to Experience (O) Mengukur keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, Senang mengetahui sesuatu yang tidak familiar.	Mengikuti apa yang sudah ada, down to earth, tertarik hanya pada satu hal, tidak memiliki jiwa seni, kurang analitis
Teratur, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun.	Conscientiousness (C) Mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan ketergantungan, dan kecenderungan untuk menjadi malas dan lemah.	Tidak bertujuan, tidak dapat dipercaya, kurang perhatian, lalai, sembrono, tidak disiplin, keinginan lemah, suka bersenang - senang.
Mudah bergaul, aktif, talkative, person-oriented, optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat.	Extraversion (E) Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi intrapersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas kesenangan.	Tidak ramah, tenang, tidak periang, menyendiri, task-oriented, pemalu, pendiam.
Berhati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan, mudah untuk dimanfaatkan, terus terang.	Agreeableness (A) Mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan.	Sinis, kasar, rasa curiga, tidak mau bekerjasama, pendendam, kejam, mudah marah, manipulatif.
Kuatir, cemas, emosional, merasa tidak nyaman, kurang penyesuaian, kesedihan yang tak beralasan.	Neurotisme (N) Mengukur penyesuaian Vs ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu akan distress psikologi, ide-ide yang	Tenang , santai, tidak emosional, tabah, nyaman, puas terhadap diri sendiri.

tidak realistis, kebutuhan/
keinginan yang berlebihan, dan
respon
coping yang tidak sesuai.

Sumber : Pervin tahun 1993.

Berdasarkan pada uraian sebagaimana tertuang pada tabel 2. tersebut, maka dapatlah disimpulkan bahwa sifat *neuroticism* pada individu berlawanan dengan sifat *emotional stability* yang bersangkutan seperti perasaan negatif, contohnya perasaan sedih, cemas, cenderung mudah marah serta cenderung mudah mengalami ketegangan.

Sifat *openness to experience* lebih menekankan pada keluasan, kedalaman, dan kompleksitas aspek mental dan pengalaman hidup individu sehari-hari. Sifat *extraversion* dan *agreeableness* pada individu mencakup sifat-sifat interpersonal yakni mencakup aktivitas atau perilaku individu dengan dan kepada orang lain. Sedangkan sifat *Conscientiousness* individu menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial individu sehari-hari (Pervin, 2005).

Berdasarkan pada uraian sebagaimana yang diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ke 5 (lima) trait *big five personality* pasti terdapat dalam diri pribadi individu, apakah individu cenderung memiliki karakteristik positif yaitu karakter dengan skor tinggi atau cenderung memiliki karakter negatif yaitu karakter dengan skor rendah, kesemuanya tergantung pada kecenderungan-kecenderungan *personality* masing-masing individu yang ditampakkan dalam perilakunya sehari-hari termasuk ketika mereka melakukan pekerjaannya.

D. Dimensi Karakteristik Individu dalam Organisasi

Dalam teori psikologi kepribadian terdapat tiga unsur utama yang merefleksikan kepribadian manusia, yaitu psikoanalisis, behavioristik, dan humanistik. Dalam penelitian ini penulis batasi pada teori behavioristik. Dalam teori *behavioristik*, dibatasi pada tingkah laku yang teramati dan memunculkan determinan-determinan situasional, harapan-harapan, dan sejarah *reinforcement* untuk menjelaskan tingkah laku. Teori yang muncul kemudian setelah teori behavioristik adalah teori *social learning* (Bandura, 1999) mengungkapkan tentang peran proses kognitif dalam membentuk tingkah laku dalam kehidupan dan interaksi sosial.

Beberapa dimensi karakteristik individu di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaannya meliputi :

- 1) Usia
Faktor usia merupakan faktor yang sangat penting dalam aspek aktivitas pekerjaan, karena terkait dengan tingkat produktivitas, energi, ambisius, berani dan mampu hadapi risiko.
- 2) Gender
Seiring dengan kemajuan jaman maka batas-batas perbedaan gender di dalam pelaksanaan pekerjaan semakin menipis.
- 3) Agama
Merupakan faktor yang cukup menentukan di dalam membentuk perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Status pernikahan
Individu yang sudah menikah pada umumnya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan.
- 5) Tingkat kemampuan intelektual
Kemampuan intelektual dan fisik pada umumnya menentukan terhadap tingkat produktivitas kerja individu.
- 6) Kondisi emosional
Kondisi emosional yang stabil akan menentukan terhadap *job performance* individu dalam melaksanakan tugasnya (Kondalkar, 2006).

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, agama, status pernikahan, *skill* dan kondisi emosional dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan individu pekerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- (Eds.), New York: Guilford Press. Handbook of personality: Theory and research Vol. 2, No. 27. pp. 102–138.
- Abdel hamid, Tariq S and Everett, John G. (2000) Identifying Root Causes of Construction Accidents. *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 5, No. 3, January/February 2000. pp. 21-26.
- Ahdiyana, Marita. (2009). Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 4. No. 2. 109-184
- Ahmed, S.M., Kwan, J.C., Ming, F.Y.W. and Ho, D. C. P. (2000) Site Safety Management in Hong Kong. 2010. *Journal of Management in Engineering*. Vol. 3, No. 7. pp. 212-218.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1996) Affective, Continuence and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity. *Vocational Behavior Journal*. Vol. 4, No. 49. pp. 76-82.
- Almaighty. 2010. *Analisa Faktor Penyebab Keselamatan dan Kecelakaan Kerja pada Pemakaian Crane di Proyek Konstruksi*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Alwisol. 2012. *Psikologi Perkembangan (Edisi Revisi)*. Malang : UMM Press.
- Bahn, Susanne (2013). Moving From Contractor to Owner Operator : Impact on Safety Culture – a Case Study. *Employee Relations Journal* Vol. 35 No. 2. pp. 100-109.
- Bandura, Albert. (1999). *Self Efficacy in Changing Societies*. England : Cambridge University Press.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personel Selection in Organisations*. San francisco : Jossey-Bass.
- Bruck and Allen, (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Effectivity, Type A Behavior and Work – Family Conflict. 2003. *Journal of Vocational Behaviour* 63. University of South Florida : Elsevier Science.
- Budianto, Rifai (2010). Penyusunan Bakuan Kompetensi sebagai Upaya Peningkatan Kualitas untuk Kemandirian Sektor Konstruksi, Kementerian Pekerjaan Umum RI. *Buletin Badan Pembina Konstruksi & Sumber Daya Manusia (BPKSDM)*, Edisi I/2010, 12 Mei 2010. hal. 33-36.

- Cooper, Dominic. (2009) Behavior Safety Interventions, A Review of Process Design Factors. Professional Safety. February 2009. Pp. 36-45.
- Costa, P. T., Jr. & Mc Crae, R. R., (1991). The Neo Personality Inventory Manual. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Cuming, Richard G, Rocco, Tonette S. & Mceachern, Andriana G. (2008) Improving Compliance With Occupational Safety and Health Administration Standards. AORN Journal Vol. 87 No. 2, February, 2008, pp. 223-228.
- De Silva, N., Rajakaruna, R. W. D. W. C. A. B. And Bandara, K. A. T. N (2006). Challenges Faced by the Construction Industry in Sri Lanka. Journal of Built Environment Sri Lanka. Kuala Lumpur : Universiti Sains Malaysia. Vol. 30, No. 9, pp. 66-75.
- Edwina, Irene Prameswari. (2012). Studi Deskriptif The Five Factor Model of Personality pada Remaja Usia 15 – 18. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.
- Fang, D. P., Song, H.B. and Huang, X.Y. (1999). Construction Safety in China – Past, Present and Future. International Conference on Implementation of Safety and Health on Construction Site, 24-27 March 1999. Honolulu.
- Farooqul, Rizwan U., Ahmad, Syed M. Panthi, Kamalesh. Azhar, Salman (2010). Addressing the Issue of Compliance with Personal Protective Equipment on Construction Worksites : A Workers Perspective. Proceedings of The Associated Schools of Construction (ASC) 43rd International Conference, Flagstaff, April 11-15, 2010. Arizona USA.
- Feist & Feist, (2008). Theories of Personality (7th, Seventh Edition). New York. USA : McGraw-Hill.
- Ferreira, Aristides I., Martínez , Luis F. and Guisande, M. Adelina, (2009) Risk behavior, personality traits and road accidents among university students. European Journal of Education and Psychology. Vol. 2, No 2, pp. 206-212.
- Flin, R., Means, K., O'Connor P. And Bryden, R., (2000). Measuring Safety Climate : Identifying the Common Features, Safety Science, Vol. 34, No. 1-3 pp. 177 – 192.
- Friedman, Howard S & Miriam W. Schustack (2008). Personality : Classic Theories and Modern Research. California-San Marcos : Pearson Education.

- Fung, Wui Tain, Hui, Tsai Mei, Hsun, Fey Yeh and Wu, Robert. T. Y. (2006). A Study of the Relationship between Manager's Leadership Style and Organizational Commitment in Taiwan's International Tourist Hotels. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, Vol. 1, No. 3, pp. 434-452.
- Galler, B. Scott. (2005) Behavior Bassed Safety and Occupational Risk Manajemen. *Behavior Modification Journal*. Vol. 29 No.3 May 2005. Virginia USA : Virginia Polytecnic Institute and State University.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers of the big-five factor structure. *Psychological Assessment Journal*, Vol 4, No. 27, pp. 26-42.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hallowell, M. R. and Gambatese, J. A. (2009) Construction Safety Risk Matigation. *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol 10. No. 14, pp.1-32.
- Hansen, Curtiss P. (1988). Personality Characteristics of The Accident Involved Employee. [*Journal of Business and Psychology*](#). Summer 1988, Volume 2, [Issue 4](#), pp. 346-365.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial Accident Prevention : A Scientific Approach*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Heinrich, H. W., Dan Petersen, P. E., CSP & Nestor Roos, D. B. A., (1980). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Heni NA., Yusri, (2009). *Penerapan Budaya Keselamatan dalam Kegiatan Fungsi Pengawas Radiasi*. Jakarta : Pusat Pengkajian Sistem Teknologi Pengawasan Instalasi & Bahan Nuklir. Badiklat – Bapeten.
- Hogan, J. & Brinkmeyer, K. (1996) Bridging the Gap Between Overt and Personality Based Integrity Tests. 1996. *Personnel Psychology Journal*. Vol. 5, No.54, pp. 25-34.
- Husni L. *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005.
- Ilfani G. Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.

- International Labour Organisation, (2012). *Global Estimate of Forced Labour : Result and Methodology, Special Action Programme to Combat Forced Labour*. Geneva : ILO.
- Jamsostek (2010). *Navigasi Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) Tahun 2009*. Jakarta : PT. Jamsostek.
- Jamsostek, (2013). *Navigasi Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) Tahun 2012*. Jakarta : PT. Jamsostek.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John
- Khodabakhshi, Maryam. (2012) *Organizational Commitment with Personality Type (Myers-Brigg's) in Bank Staff of Iran*. Armenia : TextRoad Publication *Journal of Basic and Applied Scientific Research* No. 2, Vol. 9, pp. 255-261.
- Koehn, E., Kothari, R. K. And Pan, C. (1995). *Safety in Developing Countries: Professional and Beraucratic Problems*. *Journal of Contructions Engineering and Management*, Vol. 17, No.121, pp. 78-83.
- Kondalkar, V. G. (2006). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Kumar, Kuldeep and Bakhsi, Arti. (2010). *The Five Factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship?*. *Jammu: University of Jammu. Hummunity & Social Sciences Journal* Vol. 5 No. 1, pp. 56-62.
- Kurniawidjaja, L.M., 2011, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*, Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia.
- Lestari, Fatma. (2014). *Strategi Peningkatan Keselamatan Kerja & Keselamatan Publik di Indonesia melalui Pendekatan Sistematis Pencegahan Kecelakaan (Makalah)*. Jakarta: FKM Universitas Indonesia.
- Majchrzak, Karen. (2010). *A Blueprint for Clinical Research: Standard Operating Procedure*. Washington : University of Washington.
- Mangkunegara AP. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005; ISBN: 978-979-514-929-3.
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Masial, Uanda & Pienaar, Jaco (2011). *Unravelling Safety Compliance in the Mining Industry : Examining the Role of Work stress, Job Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Standard Operasional Prosedur (SOP)* - 90

- Insecurity, Satisfaction and Commitment as Antecedents. *SA Industrial Psychology Journal*. Potchefstroom South Africa : OASIS.
- Mastuti, Endah (2005) .Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa. *Jurnal INSAN* Vol. 7 No. 3, Desember. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Mely S. Kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja sebagai wujud mengurangi kejadian kecelakaan kerja di tempat kerja. *Jurnal Manajemen Kesehatan* 2007; 2 (1): 145-155.
- Meyer J. P., Paunonen S.V., Gellatly I.R., Goffin R.D., Jackson D.N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of The Commitment that the Counts. *Journal of Applied Psychology*. Vol.74, No. 25, pp. 152-156.
- Meyer, J. P. And N. J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application*. California : Sage Publisher, inc.
- Milgram, Stanley. (1974). *Obedience to Authority An Experimental View*. New York : Tavistock.
- Miner, Anne, S., Ted Baker, Dale T. Wasley. (2003) *The Role of Behavior Factors on Safety Management in Underground Miners*. *Safety Science* Vol. 32. February 2003. Pp. 255-276.
- Monthe, Charistopher R. (1995). *Beneth the Mask : an Introduction to Theories of Personality*. Fort Worth : Harcourt Brace Collage Publisher.
- Morris JH, Sherman JD (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*. Vol.24, No. 27, pp 512-526.
- Mowday, R.T., I. W. Porter & R. M. Steers, (1982). *Employee Organizational Linkages*. New York : Academic Press.
- Mutiara. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Neal, Andrew & Griffin, A. Mark. (2006) *A Study of the Lagged Relationships Among Safety Cilmate, Safety Motivation, Safety Behavior and Accidents at the Individual and Group Levels*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91. No. 4. University of Queensland & University of Sheffield : The American Psychological Association.
- Notoadmodjo, S., 2010, *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Parkins. *Hubungan perilaku, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan terjadinya kecelakaan kerja di laboratorium patologi klinik Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin, Banda Aceh tahun 2009*.

- Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2009.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research* (9th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Pervin, Lawrence A. & John, O. P. (2001). *Personality : Theory and Research* 8 Ed. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Pfeffer & Salancik. (2003). *The External Control of Organization. A Resource Dependence Perspective*. Standford. xi – xxix.
- Phares, Jerry E. (1991). *Introduction to Personality*. New York : Harper Collin Publisher.
- Piers, Michel. Montijn, Carolynne & Balk, Arjen (2009). *Safety Management System and Safety Culture Working Group (SMS WG) : Safety Culture Framework for The ECAST SMS-WG, 6 March 2009*. Berlin : Dutch National Aerospace Laboratory (NLR). pp. 5-10.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 19, pp. 603-609.
- Pratama, Dimas Andhika., Pali, Marthen., Nurcahyo, Firnanto Adi (2012). *Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel*. *Jurnal Gema Aktualita*, Vol. 1 No. 1, Desember 2012, hal. 57-59.
- Prihatiningsih & Sugiyanto (2010). *Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja Konstruksi*. *Jurnal Psikologi (Fakultas Psikologi-Universitas Gajahmada)*. vol. 37, No. 1, Juni 2010, hal. 82 – 93.
- Priyadarshani, Kanchana. Karunasena, Gayani dan Jayasuriya, Sajani (2013). *Construction Safety Management Assessment Framework for Developing Countries : A Case of Sri Lanka*. *Journal of Construction in Developing Countries*. Kuala Lumpur : Universiti Sains Malaysia.
- Rameezdeen, R., Pathirage, C.P. and Weerasooriya, S. (2003) *Study of Construction Accidents in Sri Lanka*. 2003. *Journal of Built Environment Sri Lanka*, Vol. 04, No. 1, pp. 89-97.
- Ramli, Soehatman. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat.

- Reason, J. T. (1990). *Human Error*. Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Ridley, John & John Channing, (2008). *Safety of Work*. Seventh Edition. Oxford : Elsevier Linacre House, Jordan Hill.
- Riyadina, Woro. *Kecelakaan Kerja dan Cedera yang dialami oleh Pekerja Industri di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta*. *Makara Kesehatan* 2007; 11 (1): 25-31.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior*. Prentice-Hall, Inc., 366-392.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*, 14th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc. Sh
- Rothmann, S. and Coetzer. E. P. S. A. (2003) *The Big Five Personality Dimension and Job Performance*. *Journal Industrial of Psychology* Vol. 29, No.1, pp. 125-135.
- Rubio, M. C., Menedez, A., Rubio, J. C., and Martinez, G. (2005) *Obligations and Responsibilities of Civil Engineers for the Prevention of Labor Risks*. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, Vol. 35, No. 7, pp. 70 – 75.
- Sawacha, E., Naoum, S. And Fong, D. (1999) *Factors Affecting Safety Performance on Constructions Sites*. *International Journal of Project Management*, Vol. 17, No.5.
- Saydam, Gouzali (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Schneider, Benjamin and Smith, D. Brent. (2004). *Personality and Organizations*. Ney Jersey. London : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Seibokaite, Laura and Endriulaitiene, Aukse. (2012) *The Role of Personality Traits, Work Motivation and Organizational Safety Climate in Risk Occupational Performance of Professional Drivers*. *Baltic Journal of Management* Vol. 7 No. 1, pp 123-128.
- Selamet R. *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2012.
- Setia Tunggal, Hadi (2009). *Tanya Jawab Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Jakarta : Harvarindo.
- Setyowati, W., dan Sri Wibowo, Eko (2002). *PT. Astra International, Tbk. Environment, Health & Safety Division. Green Company, Pedoman Pengelolaan Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Astra International, Tbk.

- Shapel, S.A., Detwiler, C., Holcomb, K., Hackworth, C., Boquet, A., and Wiegmann, D.A., (2007) *Human Error and Commercial Aviation Accidents: An Analysis and Classification System*. *Human Factors*, 49 (2), 227-242.
- Sholihah, Qomariyatus & Kuncoro, Wahyudi, (2013). *Keselamatan-Kesehatan Kerja: Konsep, Perkembangan & Implementasi Budaya Keselamatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sholihah, Qomariyatus. (2012). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Konsep Dasar)*. Banjarmasin : P3AI Universitas Lambung Mangkurat.
- Soehoed, Khairiah (2008) *Worker's Participation in Safety and Health at Work*. Faculty of Management and Human Resource Development. Universiti Teknologi Malaysia - *Jurnal Kemanusiaan* bil 11. Jan 2008. pp. 15 – 23.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 54, pp. 46-56.
- Suardi R. *Sistem manajemen dan kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: PPM, 2007.
- Suizer, Azaroff & Austin, J. (2000) *Does BBS Work?. Behavior Based Safety and Injury Reduction: A Survey of The Evidence*. *Professional Safety*, Vol. 45, No. 7, pp. 19-24.
- Sulaksmono M. *Manajemen keselamatan kerja*. Surabaya: PT. Pustaka Media, 2005.
- Suma'mur, (2006). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Suma'mur. *Higiene perusahaan dan keselamatan kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto, 2009.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. *Library Philosophy and Practice*, Vol. 17, No. 8, pp. 1-16.
- Tim Reality, (2010). *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia (Dilengkapi Ejaan Yang Disempurnakan)*. Surabaya : Reality Publisher.
- Tolbert, Pamela S. & Zucker, Lynn G. (1996). *The Institutionalization of Institutional Theory*. *Handbook of Organization Studies*. Vol 12, No. 8 pp.175-190. London : SAGE.
- Tyler, Mark B., Luc Zandvliet and Mitra Forouhar (2009). *Due Diligence for Human Rights : A Risk Based Approach*. Corporate Social
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Standard Operasional Prosedur (SOP) - **94**

- Responsibility Initiative Working Paper No. 53. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (1998). Bureau of Labor Statistics data (On Line). Available: <http://www.bls.gov/> (disitasi, 17 Agustus 2015).
- U.S. Environmental Protection Agency. (2009). EPA Quality Manual for Environmental Programs (EPA Manual 5360 A1), Washington, DC: Office of Environmental Information.
- U.S. Environmental Protection Agency. (2011). EPA Requirements for Quality Management Plans (QA/R-2), EPA/240/B-01/002, Washington, DC: Office of Environmental Information.
- Valentine, Deborah. Williams , Martha. & Young, Robert K. (1997). Personality Factors in Accident Causation (Research Report 48) . Austin, Texas : Council for Advanced Transportation Studies. The University of Texas at Austin.
- Wahyu, Atjo, (2014). Pengembangan Model Behavior Based Safety di tempat Kerja Berdasarkan Religiusitas dan Kondisi Psikologis Tenaga Kerja di PT. Semen Tonasa. (Disertasi) Surabaya : FKM-Universitas Airlangga.
- Ward Hackney, Cynthia (2012). Personality, Organizational Commitment and Job Search Behavior : A Field Study. Tennessee Research and Creative Exchange Journal, Vol 5, No.12, pp. 2012. 5-35.
- White SE. Manajemen keselamatan kerja. Surabaya: PT. Pustaka Media, 2007.
- Wicaksono, Iman Kurniawan dan Moses L. Singgih (2011). Manajemen Risiko K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada Proyek Pembangunan Apartemen Puncak Permai Surabaya. Surabaya : Magister Manajemen Teknologi – ITS.
- Widhiastuti, Hardani, (2014). Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. Jurnal Psikologi. Vol 41, No. 1, Juni 2014, pp. 115 – 133.
- Wilcox, Lynn. (2012). Psikologi Kepribadian: Analisis Seluk Beluk Kepribadian Manusia. Yogyakarta : IRCiSoD.
- Wood, Beth A. (2010). Forsyth Technical Community College, Statewide Federal Compliance Audit Procedures for The Year Ended June 30. 2010. North Carolina : Forsyth Technical Community College.
- Woodward, Robert (2008) A History of the Early Days of Personality Testing in American Industri: An Obsession with Adjustment. History of Psychology, Vol 11, No 3, Aug 2008, pp. 164-184.

- Yustini CN. Gambaran kecelakaan kerja di PT Sucofindo Kebun Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2011.
- Zulliyanti S. Pengaruh perilaku pekerja terhadap penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan Kerja di bagian produksi PT Gold Coin Indonesia tahun 2010. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2010.

