

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

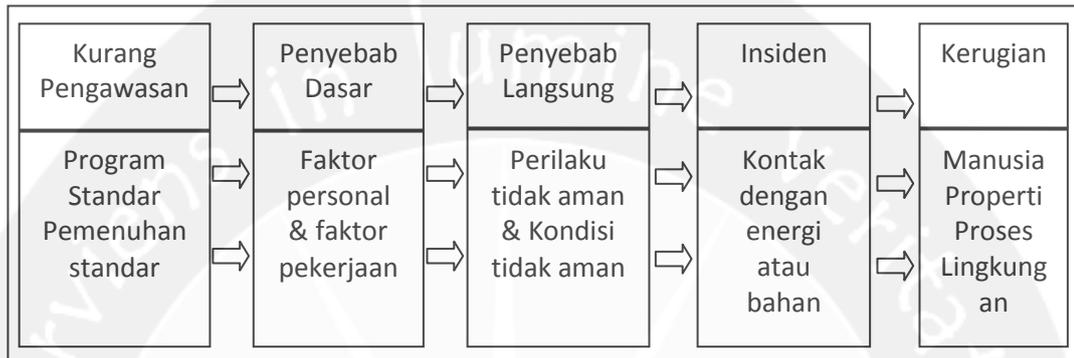
2.1. Kecelakaan Kerja

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan Frank Bird Jr adalah kejadian yang tidak diinginkan yang terjadi dan menyebabkan kerugian pada manusia dan harta benda. Ada tiga jenis tingkat kecelakaan berdasarkan efek yang ditimbulkan (Frank Bird Jr and George L Germain, "Practical Loss Control Leadership", Institute Publishing, USA 1990) :

1. Accident : adalah kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian baik bagi manusia maupun terhadap harta benda.
2. Incident : adalah kejadian yang tidak diinginkan yang belum menimbulkan kerugian.
3. Near miss : adalah kejadian hampir celaka dengan kata lain kejadian ini hampir menimbulkan kejadian incident ataupun accident.

Untuk melakukan pencegahan akan terjadinya kecelakaan kerja, maka harus diketahui terlebih dahulu penyebab dari suatu kecelakaan kerja sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan. Menurut Heinrich dalam teori dominonya mengemukakan bahwa penyebab kecelakaan kerja didasarkan atas kesalahan manusia (Human error) sebanyak 88% kasus kecelakaan disebabkan oleh Unsafe Action, 10% disebabkan oleh Unsafe Condition dan 2% merupakan takdir dari Tuhan. Namun Teori tersebut dikembangkan lagi oleh Frank Bird Jr yang dalam

bukunya berjudul *Practical Loss Control Leadership*, bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh banyak faktor yang mendukung untuk terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan teori dari Frank Bird Jr, menyatakan bahwa kecelakaan kerja disebabkan atas beberapa faktor berikut :



Gambar 2.1. The ILCI Loss Causation Model (sumber : Bird dan Germain, 1990)

Pada dasarnya setiap proyek konstruksi selalu berhadapan dengan kondisi dan keadaan yang berbahaya. Namun, setiap organisasi akan menyiapkan sistem pertahanan (yang akan berbeda-beda kedalamannya) untuk mencegah lolosnya bahaya yang mengancam. Sistem pertahanan ini dapat berupa perangkat keras (seperti sepatu, helm, dan sabuk pengaman) dan/atau perangkat lunak (seperti peraturan dan prosedur keselamatan kerja, pelatihan dan pengawasan). Dua penyebab utama gagalnya sistem pertahanan akibat terdapat lubang-lubang pada sistem pertahanan adalah perilaku atau tindakan tidak aman dari pekerja dan kondisi laten yang berasal dari faktor-faktor organisasi dan lingkungan kerja. Menurut reason (1995,1997) kecelakaan kerja yang berakar dari faktor organisasi dapat membentuk :

1. Jalur tindakan tidak aman (*active failure pathway*), dimana faktor organisasi secara tidak langsung menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dengan menciptakan faktor lingkungan kerja yang memicu pekerja untuk melakukan tindakan tidak aman
2. Dan jalur kondisi laten (*latent failure pathway*), dimana faktor organisasi secara langsung merusak keefektifan sistem pertahanan sehingga terjadi kegagalan sistem pertahanan.

2.2. Budaya Keselamatan Kerja

Budaya keselamatan kerja merupakan salah satu komponen penting dari budaya organisasi yang membahas keselamatan kerja individu, pekerjaan dan hal-hal yang diutamakan oleh organisasi mengenai keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja menurut Uttal (1983) merupakan gabungan dari nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengendalian yang membentuk norma-norma perilaku (dikutip dari Cooper, 2000). Sedangkan menurut Turner (1992), budaya keselamatan kerja merupakan kumpulan kepercayaan norma, sikap, peraturan dan praktek-praktek sosial serta teknis yang ditujukan untuk mengurangi kondisi yang dapat membahayakan pekerja, manajer, pelanggan, dan anggota masyarakat.

Untuk mengembangkan budaya keselamatan kerja yang positif ada beberapa point yang harus dilakukan yaitu; merubah sikap dan perilaku, komitmen manajemen, keterlibatan pekerja, strategi promosi, training & seminar dan special program. Budaya keselamatan kerja yang positif memiliki lima komponen:

1. Komitmen manajemen terhadap keselamatan.
2. Perhatian manajemen terhadap pekerja.
3. Kepercayaan antara manajemen dan pekerja.
4. Pemberdayaan pekerja.
5. Pengawasan, tindakan perbaikan, meninjau ulang sistem dan perbaikan secara terus menerus.

2.3. Faktor-faktor budaya keselamatan kerja

2.3.1. Komitmen top manajemen

Program keselamatan kerja hendaklah dimulai dari awal, dalam hal ini dimulai dari tingkat teratas organisasi (*top management*) perusahaan tersebut. (Reason, 1997)

Untuk memulai program keselamatan kerja, *top management* dapat merumuskan suatu kebijakan yang menunjukkan komitmen terhadap masalah keselamatan kerja. Langkah awal ini selanjutnya akan menentukan pengambilan kebijakan berikutnya dalam hal keselamatan kerja. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Cheyne *et al.*, 1998 ; Mohamed 2002 ; Pipitsupaphol, 2003) menunjukkan bahwa faktor komitmen merupakan salah satu faktor utama budaya keselamatan kerja, dimana tanpa dukungan dari pihak manajemen sangatlah sulit untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan program keselamatan kerja.

2.3.2. Peraturan dan prosedur keselamatan kerja

Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meminimalisasi kecelakaan yang diakibatkan adanya kondisi tidak aman (Pipitsupaphol, 2003) karena dapat memberikan gambaran dan batasan yang jelas terhadap penerapan program keselamatan kerja pada proyek konstruksi. Mohamed (2002) mengungkapkan bahwa peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan hendaknya mudah dipahami dan tidak sulit untuk diterapkan pada proyek konstruksi, ada sanksi yang tegas bila peraturan dan prosedur keselamatan kerja dilanggar, dan ada perbaikan secara berkala sesuai dengan kondisi proyek konstruksi. Permasalahan yang sering muncul adalah perusahaan menerapkan peraturan dan prosedur yang tidak sesuai dengan keadaan proyek konstruksi, maupun sulit diterapkan pada pekerjaan. Sehingga hal tersebut mendorong pekerja untuk melanggar peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.3. Komunikasi

Program keselamatan kerja hendaknya didukung oleh sistem manajemen informasi yang baik dalam hal pengumpulan dan penyampaian informasi, yang meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pihak manajemen kepada para pekerja maupun sebaliknya dari pekerja tentang kondisi tidak aman kepada pihak manajemen (Davies *et al.*, 2001 ; Hinze *and* Gambatese, 2003 ; Reason 1997; Tony, 2004). Informasi terbaru sangatlah penting, terutama yang berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang terbaru, dan keadaan bahaya di lingkungan proyek.

2.3.4. Keterlibatan pekerja

Cheyne *et al.* (1998) dalam penelitiannya menemukan bahwa keterlibatan pekerja pada program keselamatan kerja sangatlah penting sebagai bentuk kesadaran pekerja terhadap program keselamatan kerja. Pekerja yang menyadari pentingnya program keselamatan kerja akan menerapkannya dengan sepenuh hati dan tanpa paksaan, dan merasa bahwa program keselamatan kerja merupakan hak pekerja bukan merupakan kewajiban dalam melakukan pekerjaannya (Harper, Koehn, 1998).

2.4. Perilaku pekerja

Perilaku manusia pada hakekatnya adalah suatu aktivitas dari manusia itu sendiri. Oleh karena itu, perilaku manusia memiliki cakupan yang sangat luas, seperti berjalan, berbicara, bereaksi, berpakaian, dan lain-lain. Definisi perilaku menurut beberapa sumber, yaitu :

1. Menurut Notoadmojo (1993), kegiatan internal seperti berpikir, persepsi, dan emosi juga merupakan perilaku.
2. Menurut Munandar (2001), yang dimaksud dengan perilaku adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, baik secara langsung dapat diamati, seperti berjalan, melompat, menulis, duduk, dan lain-lain, maupun yang tidak dapat diamati secara langsung, seperti berpikir, perasaan, motivasi, dan lain-lain.
3. Robert Y. Kwick (1974) dalam Notoadmojo *et al* (1984), menyatakan bahwa perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati dan bahkan dapat dipelajari.

4. Menurut Geller (2001), perilaku merupakan tingkah laku atau tindakan individu yang dapat diobservasi oleh orang lain.

Perilaku tidak aman pekerja dapat berupa kesalahan atau kelalaian yang dilakukan manusia. Reason (1990) membagi perilaku ini menjadi tiga tingkatan, yaitu : skill based error, kesalahan yang berhubungan dengan keahlian dan kebiasaan pekerja ; rule based error, kesalahan dalam memenuhi standard dan prosedur yang berlaku ; dan knowledge based error, kesalahan dalam mengambil keputusan karena kurangnya pengetahuan. Selain itu, Reason juga menambahkan violation atau pelanggaran sebagai salah satu bentuk kesalahan yang sering dilakukan oleh pekerja.

2.5. Kinerja

Kinerja menurut Siswanto (2002:235) adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Siswanto (1987) mengemukakan delapan kriteria untuk menilai atau mengevaluasi performansi kerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu :

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan kesesuaiannya dan kesiapannya,
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,

4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
 5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota dalam organisasi),
 6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan,
 7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya,
 8. *Personal quantities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.
- 