

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki beberapa definisi menurut para ahli yang berkompeten dalam bidang tersebut. Tasliman (1993:1) menyatakan bahwa “dalam rangka menciptakan rasa aman dalam bekerja memerlukan dukungan dari segala unsur dari unsur lingkungan, alat kerja serta manusia itu sendiri”. Simanjuntak (1994) menyatakan bahwa “keselamatan kerja adalah situasi keselamatan kerja yang tidak memiliki resiko kerusakan kecelakaan, yang menyangkut tentang segala situasi didalampelaksanaan keselamatan”. Suma'mur (1996), menyatakan bahwa “kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan memperoleh tingkat keselamatan yang tinggi bagi seluruh pekerja dan masarakat sekitarnya, serta mencegah dan mengevaluasi gangguan kesehatan dan penyakit akibat kerja”. Beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan serangkaian ilmu pengetahuan yang harus diterapkan dalam melaksanakan kegiatan berkerja agar manusia mampu melaksanakan tugasnya dengan aman dan sehat, juga memperhatikan lingkungan, alat atau mesin yang digunakan agar tetap merasa aman dan sehat.

Berdasarkan OHSAS 18001 (2007), menyebutkan bahwa “kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kondisi dan faktor yang mempengaruhi pada dampak akibat kerja yang tidak aman dilakukan oleh para pekerja serta lingkungan kerja”. Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 meliputi seluruh lingkungan kerja dan menekankan dalam hal pentingnya upaya aman dan memenuhi syarat serta peraturan keselamatan. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja menyebutkan syarat-syarat keselamatan kerja yakni, penyelenggara mampu mencegah dan mengurangi kecelakaan, memadamkan kebakaran, mengurangi bahaya peledakan, membuat

jalur keselamatan, mempunyai peralatan pertolongan pertama kecelakaan, memberikan alat pelindung diri, menyetatkan lingkungan kerja, mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, memperoleh penerangan dan sumber udara, mampu menjaga kebersihan dan ketertiban, memelihara alat kerja dan bangunan. Dalam Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan memberikan ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Pasal 23, menyebutkan bahwa pelaksanaan kesehatan kerja dilakukan untuk para pekerja agar melaksanakan kegiatan secara aman dan bias meningkatkan kinerja mereka dengan adanya program perlindungan tenaga kerja. Berdasarkan sumber peraturan baik peraturan dalam negeri maupun luar negeri keselamatan dan kesehatan para pekerja sangatlah diutamakan, karena menyangkut seluruh aspek baik itu diri sendiri, orang lain maupun lingkungan oleh sebab itu pengetahuan dalam melaksanakan kegiatan selamat dan aman haruslah dilakukan sedini mungkin seperti sudah diajarkan pada saat di bangku sekolah dan dilangsungkan juga dalam penerapan pembelajaran, agar terciptanya perilaku aman dan sehat dalam diri seseorang.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan dengan bertujuan untuk meningkatkan rasa aman dan sehat terhadap lingkungan tempat kerja yang diberlakukan oleh semua unsur lingkup kerja tersebut. Tasliman (1993:2) mengemukakan bahwa, tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yakni, melindungi tenaga kerja, menjamin tenaga kerja, menjamin keselamatan manusia sekitar lingkungan kerja, mencegah kecelakaan kerja, mencegah kebakaran di tempat kerja, mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, memberi perlindungan hukum serta memberikan pertolongan pertama terhadap kecelakaan.

c. Budaya *zerosicks*

Dalam rangka memenuhi tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja penulis menggunakan metode berupa model sistem manajemen perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang diberi nama *Zerosicks*. Model sistem manajemen perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (SMPK3) *Zerosicks*,

merupakan kepanjangan dari tahapan eksplorasi *hazard*, observasi risiko, identifikasi solusi, pembudayaan keselamatan dan kesehatan kerja melalui penguatan iklim dan standarisasi pengetahuan berdasarkan kejadian. *Zerosicks* menekankan pendidikan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja untuk peningkatan performansi diri, dan penguatan iklim keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel listrik secara berkelanjutan dalam rangka pencegahan kecelakaan kerja di bengkel. *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) mengindikasikan bahwa pekerjaan yang menyangkut gerakan berulang, penggunaan alat bergetar, atau postur tekanan pergelangan lainnya dapat menyebabkan kecelakaan kerja di bengkel. Pekerja perakitan, pengolahan makanan, kasir, pekerja konstruksi, dan pekerja industri merupakan deretan pekerjaan yang berisiko tinggi mengalami kecelakaan kerja di bengkel. Pencegahan dalam hal ini dengan pendekatan pengembangan performansi keselamatan dan kesehatan kerja secara positif, bukan atas adanya kejadian kecelakaan kerja di bengkel terlebih dahulu. Dasarnya adalah penguatan iklim atau perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di organisasi agar dapat membentuk situasi yang kondusif terhadap tumbuhnya intensi untuk berperilaku selamat dan sehat.

SMPK3 *Zerosick*, memiliki sub sistem iklim dan performansi, lengkap dengan komponen masukan, pengambilan keputusan, proses, evaluasi, umpan balik, keluaran dan dampaknya. Masing-masing subsistem ini cukup bervariasi dan situasional terkait dengan organisasi atau bengkel listriknya. Setiap komponen suatu sistem, akan dapat di manipulasi atau di intervensi sesuai dengan yang di harapkan berdasarkan masukan dan umpan balik, agar dapat selamat dan sehat. Sub sistem masukan dalam konsep ini meliputi potensi sumber bahaya (*hazard*), sumber daya manajerial dan komponen sub sistem iklim keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel listrik. Jenis potensi sumber bahaya di deskripsikan berdasarkan sifat biologi, fisika, mekanika, kimia, psikologi, dan ergonomika, yang akan menimbulkan ancaman risiko kecelakaan dan penyakit akibat. Sumber daya yang ada di bengkel listrik meliputi dana, seluruh jajaran pegawai, peralatan

bengkel, bahan baku habis pakai, sarana prasarana, dan tempat kerja untuk kepentingan pembelajaran praktik.

Sub sistem iklim keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari proses pembentukan sikap, norma dan persepsi terhadap kemampuan diri. Pengetahuan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dan persepsi terhadap resiko serta persepsi terhadap komitmen pimpinan atau tokoh idola di lingkungan tempat kerja, akan menimbulkan keyakinan tertentu yang dapat mempengaruhi sikap diri untuk membangkitkan intensi dalam berperilaku selamat dan sehat. Norma kelompok merupakan system sosial tersendiri, terkait dengan keteladanan dan kebersamaan dalam suatu kelompok kerja tertentu, yang dapat mempengaruhi norma pribadi untuk menimbulkan intensi untuk berperilaku selamat dan sehat. Persepsi terhadap kemampuan diri didapatkan dari pendidikan pelatihan dan pengalaman nyata yang dapat menimbulkan rasa yakin diri bahwa pasti akan bisa berperilaku selamat dan sehat. Hal ini terkait dengan sikap untuk kontrol diri, berdasarkan *self efficacy* dan *locus of control* terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Pertimbangan lainnya adalah adanya peran organisasi begkel listrik melalui norma keselamatan dan kesehatan kerja yang di bentuk, dan subsistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Kematangan iklim keselamatan dan kesehatan kerja akan memberi situasi yang kondusif timbulnya kesadaran, kepedulian, dan intensi diri agar dapat berperilaku kerja dengan selamat dan sehat, dalam hal ini untuk mencegah kecelakaan kerja di bengkel. Perilaku yang berbasis *zerosicks* yang di ulang berkali-kali akan menjadi kebiasaan, melalui tahap internalisasi akan menjadi karakter pekerja, dan jika di lakukan oleh semua pegawai maka akan dapat disebut sebagai budaya keselamatan dan kesehatan kerja begkel listrik.

Subsistem pengambilan keputusan dan perancangan tindakan pencegahan kecelakaan kerja di bengkel sebagai proses manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam konsep ini dengan mempertimbangkan peraturan baku dari otoritas keselamatan dan kesehatan kerja seperti Depnaker dan Depkes atau lembaga keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat internasional, informasi umpan balik dari hasil analisis data evaluasi risiko atau laporan kejadian

kecelakaan, dan masukan sistem tersebut di atas. Laporan kejadian kecelakaan menggunakan pendekatan analisis akar penyebab dengan standar Alert, mengakomodasi pedoman dari Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 3. Pendekatan ini memandang analisis risiko dari sisi positif praktis (teori ular dan buaya) sehingga akan berorientasi untuk mencegah kejadian kecelakaan, dengan meningkatkan kesadaran berperilaku aman dan sehat.

Berdasarkan ketiga sumber tersebut akan dapat di identifikasikan alternatif solusi yang dianggap tepat dan dapat dijadikan prioritas dalam pencegahan kecelakaan dan atau penyakit akibat kerja, yang dalam hal ini adalah kecelakaan kerja di bengkel. Solusi di investigasi berdasarkan sasarannya, mulai dari cakupan intervensi terhadap manusia, lingkungan kerja, bahan baku yang dianggap berbahaya dan modifikasi mesin kerja (segitiga solusi). Beberapa solusi yang sudah teridentifikasi kelebihan dan kekurangannya memungkinkan untuk di integrasikan dan di implementasikan menjadi suatu program pencegahan, yang selanjutnya di tuangkan menjadi standar perilaku operasional. Proses penerapan solusi sebaiknya menekankan bagaimana cara untuk menimbulkan intensi dengan mengakomodasikan ranah personal, lingkungan kerja, dan organisasi secara simultan.

Keluaran dari konsep ini adalah perilaku selamat dan sehat yang di nilai dalam rentang waktu tertentu disebut sebagai performansi keselamatan dan kesehatan kerja. Dampak dari peningkatan performansi kerja adalah pelayanan pelanggan, keselamatan pasien, dan produktivitas kerja begkel listrik menjadi lebih berkualitas. Performansi sebagai subsistem mencakup ranah personal, dan lingkungan kerja di begkel listrik. Subsistem performansi keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini bersifat positif dengan mengutamakan manifestasi perilaku yang berorientasi kepada tugas pokok (terkait dengan safety compliance). Siswa akan berusaha untuk menerapkan prosedur operasi yang terstandar dengan baik. Begkel listrik sebagai organisasi akan membentuk situasi yang kondusif dengan memberikan promosi melalui poster, pendidikan dan pelatihan, peringatan secara lisan, sosialisasi prosedur selamat, penyediaan peralatan proteksi diri,

penyediaan tempat limbah yang aman, juga penyediaan sarpras lainnya yang akan mengutamakan keselamatan dan kesehatan siswa. Khusus dalam hal ini terkait dengan peralatan yang dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja di bengkel. Subsistem lainnya dalam performansi di tunjukkan dengan adanya perilaku yang bersifat partisipatif agar dapat menimbulkan kesadaran dan kepedulian (*safety awareness*) terhadap lingkungan kerja, menimbulkan kemauan untuk belajar terus menerus agar tetap selamat dan sehat. Semua dilakukan dengan sukarela tanpa ada paksaan, tanpa ada rasa keterpaksaan, dan dengan penuh kesadaran diri. Semua kejadian, pengalaman, tindakan solusi yang diterapkan, di tuangkan ke dalam laporan Alert, selanjutnya di analisis digunakan sebagai umpan balik untuk penguatan iklim, dan di susun secara akademis standar pengetahuan. Naskah pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah di strandarkan ini menjadi bahan baku untuk menyusun prosedur dan sistem manajemen pendidikan pelatihan perilaku selamat serta sehat. Tahapan *zerosicks* dapat dilakukan secara tersiklus untuk perbaikan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja secara terus menerus.

Berikut merupakan uraian *zerosick*:

1) **Hazard**

Sumber bahaya (*hazard*) adalah semua sumber, situasi ataupun aktivitas yang berpotensi menimbulkan cedera (kecelakaan kerja) dan atau penyakit akibat kerja (OHSAS 18001, 2007). Sumber bahaya adalah potensi bahaya yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja, sumber bahaya dikategorikan kedalam beberapa potensi bahaya, yaitu:

a) Potensi bahaya kimia

Potensi bahaya kimia memiliki resiko terhadap kesehatan disebabkan oleh bahan-bahan kimia yang memiliki sifat beracun. Sifat beracun pada bahan kimia ini dapat memasuki aliran darah dan dapat merusak organ-organ tubuh. Bahan kimia dapat berupa padat, cair, uap, gas, debu dan asap yang dapat masuk melalui menghirup, menelan dan penyerapan ke dalam kulit atau kontak invasif.

b) Potensi bahaya fisik

Potensi bahaya fisik meruakan potensi bahaya yang menimbulkan cedera pada tubuh. Faktor bahaya fisik yang terdapat dalam tempat kerja antara lain kebisingan, penerangan, getaran, iklim kerja, gelombang mikro dan sinar ultra ungu. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan penyakit seperti merusak jaringan syaraf sensitif menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen yang disebabkan oleh suara keras berlebihan atau berkempanjangan. Memiliki penyakit pada punggung dikarenakan membungkuk terlalu lama yang disebabkan oleh pencahayaan yang kurang. Penyakit yang ditimbulkan dikarenakan berada dekat dengan sumber getaran atau memakai alat yang getarannya sampai mempengaruhi tubuh dapat mengakibatkan nyeri otot, kram otot, serta menyebabkan nyeri pada lengan dan punggung.

c) Potensi bahaya biologi

Bahaya bilologi adalah penyakit akibat kerja yang beragam jenisnya yang besumber pada virus atau bakteri yang timbul disekitar tempat bekerja. Akibat yang disebabkan oleh bahaya biologi antara lain, peyakit paru oleh jamur yang terdapat ketika kita menghirup debu organik, penyakit jamur kuku sering diderita para pekerja yang memiliki ruangan atau bahan yang lembab.

2. *Environment (Lingkungan)*

Fajar dan Heru (2010:209) menyatakan bahwa “pekerjaan yang menimbulkan penyakit adalah ketidakwajaran karena penyakit tersebut muncul akibat dari faktor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Identifikasi lingkungan industri menjadi tempat penyimpanan alat, mulai dari benda yang mengganggu atau mencelakakan alat dan pekerja. Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala macam alat atau bahan yang digunakan, di hadapi dan mengatur di ligkungan kerja”. Lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk mensukseskan keselamatan kerja, terutama di bengkel kerja yang mana siswa mempelajari dan mengamati lingkungan sekitar pada saat praktikum. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan dimana benda atau alat di sekitar lingkungan yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi ke dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai (seperti: UPS, komputer, printer, meja, kursi dan sebagainya).
- 2) Lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2009:31) mendefinisikan bahwa “keadaan dimana atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja memiliki suatu hubungan kerja”. Melakukan pekerjaan non fisik berarti antara seluruh pekerja di suatu perusahaan memiliki suatu hubungan yang saling berkaitan.

3. **Risk (Risiko)**

Risiko adalah terjadinya suatu kecelakaan yang mengakibatkan keparahan suatu cedera atau sakit penyakit yang di sebabkan oleh kecelakaan tersebut (OHSAS 18001, 2007). Dalam buku *Risk Assesment and Management Handbook: For Environmental, Health, and Safety Profesional*, risiko memiliki lima macam (Kolluru, 1995) antara lain:

a) Risiko Keselamatan (*Safety Risk*)

Resiko keselamatan memiliki ciri-ciri seperti, probabilitas rendah (*low probability*), tingkat paparan yang tinggi (*high-level exposure*), tingkat konsekuensi kecelakaan yang tinggi (*high consequence accident*), bersifat akut, dan menimbulkan efek secara langsung. Pengendalian yang dilakukan saat terjadi resiko kecelakaan tersebut dengan mencari tahu sebab timbulnya kecelakaan, menyelamatkan manusia dan mencegah timbulnya kerugian pada area kerja.

b) Risiko Kesehatan (*Health Risk*)

Resiko kesehatan memiliki ciri-ciri seperti, probabilitas tinggi (*high probability*), tingkat paparan yang rendah (*low level exposure*), konsekuensi yang rendah (*low consequence*), memiliki masa laten yang panjang (*long latency*), efek tidak langsung terlihat dan bersifat kronik (*delayed effect*). Hubungan sebab akibatnya tidak mudah ditentukan. Pengendalian resiko ini hanya fokus terhadap kesehatan manusia yang berada diluar area kerja.

c) Risiko Lingkungan dan Ekologi (*Environmental and Ecological Risk*)

Resiko lingkungan dan ekologi memiliki ciri-ciri seperti, interaksi yang beragam antara populasi dan komunitas ekosistem pada tingkat mikro maupun makro, ada ketidakpastian yang tinggi antara sebab dan akibat. Pengendalian resiko ini hanya fokus pada habitat dan ekosistem di lingkungan kerja yang mana hal itu bisa menjadika sumber resiko.

d) Risiko Kesejahteraan Masyarakat (*Public Welfare/Goodwill Risk*)

Resiko kesejahteraan masyarakat memiliki ciri-ciri seperti, persepsi kelompok atau umum tentang performance sebuah organisasi atau produk, nilai property, estetika, dan penggunaan sumber daya yang terbatas. Pengendalian resiko ini berfokus pada nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat dan persepsinya.

e) Risiko Keuangan (*Financial Risk*)

Resiko keuangan memiliki ciri-ciri seperti, memiliki risiko yang jangka panjang dan jangka pendek dari kerugian property, yang terkait dengan perhitungan asuransi, pengembalian investasi. Pengaruh resiko keuangan ini sangat terfokus pada para petinggi perusahaan, dimana para pemimpin tersebut akan fokus pada kebijakan-kebijakan terkait dengan keselamatan finansial perusahaan.

4. *Observation (Observasi)*

Observasi menurut kamus besar bahasa indonesia adalah peninjauan secara cepat. Melaksanakan kegiatan keselamatan kerja di bengkel kerja tidak lepas dengan yang namanya mengobservasi. Dalam lingkup keselamatan dan kesehatan kerja peninjauan observasi sering disebut dengan *Job Safety*

Observation (JSO). Berdasarkan sebuah publikasi mengenai keselamatan kerja dari US Department of Labor, Mine Safety and Health Administration (MSHA IG 84), *Job Safety Observation* (JSO) merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap *safe work performance* (cara kerja aman). *Job Safety Observation* adalah sebuah proses pengamatan terhadap seorang pekerja yang sedang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu untuk menilai cara pelaksanaan kerja. *Job Safety Observation* bertujuan untuk menemukan perilaku dan kondisi tidak aman, perilaku dan kondisi aman, atau hal-hal lain yang tidak sesuai dengan pelaksanaan keselamatan kerja.

Job Safety Observation secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pengamatan oleh petugas maupun pihak yang melaksanakan pengamatan terkait perilaku seseorang dalam melaksanakan kegiatan apakah dia melaksanakan tugas dengan cara aman atau tidak aman. Bentuk dari *Job Safety Observation* bermacam-macam, bergantung pada variabel-variabel yang dirasakan penting untuk diamati atau dilakukn observasi. Sebagian besar *Job Safety Observation*, mengelompokkan pengamatan berdasarkan Alat Pelindung Diri (APD), prosedur, peralatan dan perlengkapan, pekerja, posisi kerja, dan lain sebagainya.

5. Solusi

Keselamatan dan kesehatan kerja selalu mengakibatkan kejadian-kejadian yang tidak kita inginkan ketika kita sering mengindahkan penerapan yang ideal dalam bekerja. Adapun solusi-solusi yang di tawarkan dalam buku prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja (K. Ima Ismara, dkk) didalam menjalankan kegiatan agar dapat memberikan rasa aman dan sehat adalah dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) secara baik dan benar sesuai dengan prosedur yang ada, diantaranya:

a) *Safety helmet*

Penggunaan *Safety helmet* berada diatas kepala sebagai pelindung kepala dari ancaman kepala tenena benda secara langsung.

b) *Safety Shoes*

Penggunaan *Safety shoes* berada pada kedua kaki untuk mencegah benda atau cairan tertentu yang dapat melukai kaki saat bekerja.

c) Sarung Tangan

Penggunaan sarung tangan berada di kedua tangan untuk alat pelindung tangan saat bekerja agar tangan tidak terkena goresan, terjepit atau cairan yang bisa mengakibatkan cedera pada tangan.

d) Masker

Penggunaan masker berada pada bagian hidung serta mulut wajah untuk penyaring udara supaya benda-benda yang lembut tidak bisa masuk ke dalam hidung, seperti serpihan kayu atau debu.

e) Kaca Mata Pengaman

Penggunaan kaca mata pengaman berada pada kedua mata untuk pelindung mata ketika bekerja saat diperlukan dalam keadaan menggerinda atau mengelas agar mata aman terhadap iritasi.

f) Penutup Telinga

Penggunaan penutup telinga diletakkan pada kedua telinga agar dapat melindungi telinga pada saat bekerja di tempat yang bising, seperti saat menggerinda.

g) Pelindung Wajah

Penggunaan pelindung wajah diletakkan ke seluruh bagian wajah sehingga tertutup sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja.

6. *Implementation* (implementasi)

Analisis Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin (5R) pada tempat kerja bisa dikaitkan dengan salah satu budaya keselamatan dimana budaya 5R ini sangat bermanfaat terhadap kinerja lingkungan kerja para pegawai, rinciannya adalah sebagai berikut:

a) Ringkas

Ringkas adalah sesuatu kegiatan yang tidak memerlukan banyak tempat, ringkas memiliki prinsip dalam melakukannya. Menyingkirkan barang disekitar yang sekiranya tidak di perlukan dan mengelompokkan barang yang diperlukan adalah prinsip dalam melakukan ringkas. Kegiatan ringkas tersebut sangat berguna dalam meningkatkan rasa aman dalam bekerja terutama ketika bekerja menggunakan benda-benda yang besar dan berat yang beresiko terjadinya cedera.

Melakukan kegiatan ringkas dapat dilaksanakan berupa menyediakan tempat untuk barang yang tidak digunakan serta di berikan label sebagai pengingat atau petunjuk peletakan tempat.

b) Rapi

Rapi adalah suatu kegiatan yang dapat menciptakan lingkungan terlihat indah, rapi memiliki sebuah prinsip yang dapat dikatakan sebagai perilaku rapi. Menyimpan dan meletakkan barang sesuai dengan tempat asalnya atau seharusnya adalah prinsip dalam melakukan kegiatan rapi. Tindakan kerapihan diarea kerja adalah bagaimana seseorang dengan mudah dapat meletakkan barang secara cepat dan mendapatkannya dengan cepat pada saat diperlukan. Menciptakan ruangan kerja dengan rapi dapat memperkecil ruang untuk cedera saat bekerja, apalagi jika melakukan pekerjaan di lingkungan yang memiliki alat-alat berat. Rancanglah tempat kerja dan tempat alat agar dapat dijangkau dalam meletakkan dan pengambilan barang. Pemberian label dilakukan supaya barang dapat teridentifikasi dengan mudah meletakkan ke tempat pengambilan. Hal-hal tersebut adalah langkah-langkah dalam membuat suasana tempat kerja menjadi rapi.

c) Resik

Resik adalah membuat tempat atau lingkungan kerja menjadi bersih dan sehat. Membersihkan dari sisa-sisa debu hasil pekerjaan yang terdapat pada tempat kerja, peralatan kerja dan barang-barang. Kebersihan dalam lingkungan kerja harus dilakukan dengan kesadaran akan kesehatan dan keselamatan diri dan lingkungan, serta didorong oleh contoh perilaku seior dalam lingkungan kerja. Menyediakan sarana kebersihan yang di letakkan pada lingkungan kerja dan melabelinya agar dapat dengan mudah mengambil serta mengembalikan barang ke tempat semula, membersihkan dan meremajakan tempat kerja supaya meningkatkan tingkat emosi secara positif dalam bekerja.

d) Rawat

Rawat adalah menjaga suatu hasil atau kegiatan yang telah dilakukan dalam koridor positif yang dapat menimbulkan suasana yang aman dalam bekerja. Membakukan dalam peraturan terkait perilaku dalam bekerja 3R di atas untuk mempertahankan hasil yang telah dicapai adalah prinsip dalam melaksanakan

rawat di lingkungan kerja. Melakukan penetapan standarisasi dalam membersihkan tempat kerja, merapikan alat atau barang dalam bekerja dan melakukan pendataan barang secara berkala adalah langkah-langkah dalam melaksanakan perilaku rawat.

e) **Rajin**

Rajin adalah sebuah tingkah laku yang dilakukan secara berkala dan ada keinginan untuk melakukan peningkatan dalam tingkah lakunya tersebut. Mempertahankan kebiasaan tingkah laku individu yang telah dicapainya dan meningkatkan kebiasaan yang telah tercapai tersebut dengan positif adalah prinsip dalam melaksanakan perilaku rajin. Melaksanakan kegiatan rajin perilaku 4R diatas ditempat kerja mampu menciptakan kondisi aman dan bersih untuk individu maupun lingkungan kerja. Laksanakanlah apa yang tidak dilarang dan jangan melakukan apa-apa yang dilarang agar menciptakan suasana yang rajin dalam bekerja. Melaksanakan kegiatan rajin dapat merubah perilaku yang tidak aman menjadi aman dan menumbuh kembangkan kebiasaan dalam melaksanakan kegiatan 5R.

7. Culture (Budaya)

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, budaya adalah sebuah pemikiran, adat istiadat atau akal budi dalam individu. Secara tata bahasa, pengertian dari kebudayaan diturunkan dari kata budaya yang mana hal tersebut cenderung menunjuk kepada cara berpikir manusia. Koentjaraningrat (1990), budaya adalah sebuah pemikiran individu yang tertuang dalam tingkah laku serta menghasilkan karya dalam kehidupan bermasyarakat (Yudithia, 2012). Budaya merupakan sebuah pemikiran yang tertuang dalam perilaku, yang dilakukan dalam keseharian serta diyakini oleh khalayak masyarakat. Budaya berperilaku keselamatan dan kesehatan kerja bisa menjadi negatif atau positif, tergantung bagaimana keseharian berperilaku kita melalaikan atau menjalankan prinsip-prinsip keselamatan kerja.

Konsep budaya keselamatan dan kesehatan kerja dianggap sebagai salah satu prinsip manajemen yang utama. Hal ini dikarenakan, budaya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai-nilai dasar dalam berperilaku aman. Definisi

budaya keselamatan kerja Turner (1992) dalam Yudithia (2012) adalah gabungan tingkah laku manusia dalam hal norma, aturan, sosial dan kepercayaan di lingkungan kerja dalam upaya merendahkan tingkat kecelakaan dalam bekerja yang dapat menimbulkan kecelakaan dalam diri sendiri maupun lingkungan kerja. Budaya keselamatan kerja salah satunya tertuang dalam perilaku kesehatan dan keselamatan kerja.

a) Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perilaku keselamatan yang disebut juga perilaku aman menurut Heinrich (1980) adalah perilaku yang dilakukan oleh beberapa orang yang itu dapat memperkecil terjadinya kecelakaan kerja pada semua karyawan. Bird dan Germain (1990) mengungkapkan perilaku aman adalah tindakan tingkahlaku individu yang mencerminkan rasa aman dan sehat. Perilaku Keselamatan (*Safety behavior*) menurut *APA Dictionary of Psychology* (2007) adalah tingkahlaku perbuatan individu yang didasari oleh keingintahuan terhadap bagaimana cara memperkecil suatu bencana yang akan timbul dan ia takutkan.

Pemaparan teori perilaku keselamatan dapat di simpulkan bahwa perilaku keselamatan adalah suatu tindakan atau perbuatan diri sendiri yang dalam usahanya dalam memperkecil atau mencegah terjadinya kecelakaan atau bencana. Adapun landasan perilaku keselamatan yang digunakan oleh peneliti adalah mengacu pada Undang-Undang No.1 Tahun 1970 pada pasal 12 mengenai kewajiban dan hak tenaga kerja, pada butir b disebutkan “ bahwa para pekerja diharuskan mengenakan alat pelindung diri saat bekerja” dan pada butir c disebutkan “agar para pekerja patuh dan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan untuk keselamatan”.

1) Jenis-jenis perilaku keselamatan

Menurut Bird dan Germain (1990) dalam teori Loss Causation Model menyebutkan jenis-jenis perilaku aman, meliputi :

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan
- b) Memberikan peringatan kepada seluruh karyawan terhadap adanya bahaya
- c) Mengamankan area kerja dan orang-orang di sekitarnya

- d) Sanggup bekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan
- e) Merawat dan menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi
- f) Tidak boleh menghilangkan alat pengaman keselamatan
- g) Menggunakan peralatan yang sesuai dengan bidangnya
- h) Menggunakan peralatan yang sesuai dengan bidangnya
- i) Menggunakan APD dengan baik dan benar
- j) Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
- k) Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar
- l) Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan
- m) Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja.



Gambar 1. Bagan alur *safety performance*

Borman & Motowidlo (1993) mengungkapkan bahwa terdapat dua jenis dari kinerja yakni *task performance* dan *contextual performance*. Dalam ranah keselamatan kerja, *task performance* disebut dengan *safety compliance* atau kepatuhan keselamatan yaitu semua kegiatan formal yang diisyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Kepatuhan keselamatan tersebut meliputi kepatuhan umum dan kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD), seperti mengikuti standar keselamatan kerja dan pemakaian peralatan pelindung diri. Sedangkan *contextual performance* disebut *safety participation* atau partisipasi keselamatan yakni perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja. Efek dari perilaku tersebut individu akan memiliki inisiatif untuk melaksanakan kegiatan keselamatan kerja dan menjadi seorang yang mempromosikan tindakan keselamatan kerja. Hal ini serupa dengan

dimensi perilaku keselamatan kerja yaitu melaksanakan aturan keselamatan dan berinisiatif terhadap keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2006).

Komponen kinerja mewakili perilaku yang dilakukan individu di tempat kerja. Menggambar pada definisi tugas dan kinerja kontekstual Borman dan Motowidlo (1993), kami membedakan antara dua jenis perilaku keselamatan: kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Ketentuan keselamatan digunakan untuk menggambarkan kegiatan inti yang perlu dilakukan oleh individu untuk menjaga keamanan tempat kerja. Perilaku ini termasuk mematuhi prosedur kerja standar dan mengenakan alat pelindung diri. Istilah partisipasi keselamatan adalah bahwa ia tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi individu, tetapi yang membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Perilaku ini mencakup kegiatan seperti berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan sukarela, bekerja dengan masalah terkait keselamatan, dan menghadiri pertemuan keselamatan.

Penentu kinerja merupakan faktor yang secara langsung bertanggung jawab atas perbedaan individu dalam perilaku. Campbell et al. (1996) berpendapat “bahwa hanya ada tiga penentu perbedaan individu dalam kinerja: pengetahuan, keterampilan dan motivasi”. Jika seseorang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk mematuhi peraturan keselamatan atau berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan, maka dia tidak akan mampu melakukan tindakan ini. Jika individu tersebut tidak memiliki motivasi yang cukup untuk mematuhi peraturan keselamatan atau berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan, maka dia tidak akan memilih untuk melakukan tindakan ini.

Anteseden kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku melalui pengaruhnya terhadap pengetahuan, keterampilan, dan motivasi. Ada berbagai faktor individu dan lingkungan yang diketahui mempengaruhi perilaku kerja, termasuk kemampuan, kepribadian, dan iklim organisasi (Neal & Griffin: 1999). Model ini menunjukkan bahwa iklim keselamatan adalah salah satu dari banyak anteseden potensial perilaku keselamatan. Faktor-faktor lain yang cenderung penting termasuk kepemimpinan yang mendukung dan kesadaran. Barling dan

Zacharatos (1999) berpendapat bahwa “kepemimpinan adalah salah satu penentu keselamatan organisasi yang kritis”. Para pemimpin berpendapat untuk memainkan peran penting dalam membentuk iklim keselamatan dalam suatu organisasi, dan memotivasi karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan aman (Hofmann dan Morgeson: 1999; Zohar: 2000). Kesadaran telah ditemukan sebagai prediktor penting dari berbagai perilaku karyawan, termasuk tugas dan kinerja kontekstual (Barrick, dkk: 2002; Motowidlo, dkk: 2001). Untuk alasan ini, kami berharap bahwa kesadaran juga akan memprediksi kepatuhan dan partisipasi keselamatan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Keselamatan

Menurut Notoatmodjo (2003), pembentukan dan perubahan perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor, di antaranya faktor internal seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya. Serta faktor eksternal seperti lingkungan fisik/ non fisik, iklim, sosial, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya.

Menurut Griffin & Neal (2003) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (Safety behavior), yaitu :

1. Faktor-faktor yang berasal dari dalam individu, seperti komitmen, perbedaan individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka.
2. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

Perilaku keselamatan sangatlah penting untuk diterapkan, dikarenakan perilaku keselamatan tersebut dapat berdampak positif terhadap aspek pengetahuan, sikap dan persepsi siswa, seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ismail, dkk. Penelitian Rizza Eka (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan yakni :

1. Pengetahuan

Menurut Adenan (1986) menyatakan bahwa ketika seseorang memiliki pengetahuan yang sangat luas maka dia akan semakin positif dalam bertindak

laku. Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan adalah hasil dari suatu kejadian yang membuat seseorang tahu. Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan berlangsung lama (Notoatmodjo, 2003).

2. Sikap

Menurut Notoatmodjo (2003), seorang ahli psikologis sosial, menerangkan bahwa sikap seseorang didasari oleh kesiapan dan kesediaan untuk melakukan tindakan. Menurut Notoatmodjo (2003), dengan memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan dan memberikan tugas yang diberikan merupakan suatu indikasi dari sikap. Cara mewujudkan sikap yang mana hal tersebut akan berbuah dalam suatu tindakan diperlukan sebuah dukungan untuk menarik keluar sikap tersebut.

3. Persepsi

Sialagan (1999) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses sebuah pengorganisasian seseorang untuk dapat menafsirkan panca indra mereka untuk melakukan dan memutuskan suatu tindakan yang diperlukan.

4. Motivasi

Motivasi menurut Munandar (2001) diartikan sebuah posestindakan seseorang dimana tindakan tersebut untuk memenuhi kebutuhan yang digunakan dalam mencapai suatu tujuan.

5. Umur

Hurlock (1994) menyatakan bahwa bertambahnya usia manusia pasti akan mengalami penurunan dalam hal fungsi fisiologis, batin, dan fisik.

6. Lama bekerja

Dirgaganarsa (1992) menyebutkan bahwa seseorang akan memiliki pengalaman yang tinggi ketika bekerja dengan masa kerja yang lama dan memungkinkan akan dapat bekerja lebih aman.

7. Ketersediaan Alat Pelindung Diri

Notoatmodjo (2003) menyebutkan bahwa dengan ketersediaannya alat pelindung diri akan menciptakan suatu perilaku. Menurut Roughton (2002) para

pekerja mungkin akan menyingkirkan alat pelindung diri tersebut karena tidak memberikan rasa nyaman atau malah menambah beban stress saat bekerja.

8. Peraturan Keselamatan

Sialagan (2008), menjelaskan bahwa Peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku aman yang mana dapat diterima dan tidak dapat diterima.

9. Safety Promotion atau Promosi Keselamatan Kerja

Menurut George *safety promotions* atau keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan.

10. Pelatihan Keselamatan Kerja

Pelatihan diberikan kepada para tenaga kerja untuk dilatih dan di kembangkan agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

11. Peran Pengawas

Siagian (1987) menyebutkan tindakan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai rencana.

12. Peran Rekan Kerja

Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karena rekannya yang lain juga berperilaku demikian.

8. *Standaritation* (Standarisasi)

Standarisasi keselamatan dan kesehatan kerja sudah banyak diatur oleh negara-negara nasional maupun internasional. Peraturan standarisasi ditingkat internasional dikenal sebagai *International Organization for Standardization* atau disingkat ISO. Sistem ISO ada beberapa macam yang terkait dengan keselamatan kerja, diantaranya:

a) ISO:9001 = Standar Kualitas / Mutu

ISO:9001 telah menjadi salah satu persyaratan dalam perdagangan dunia sebagai salah satu wujud jaminan terhadap mutu produk yang dijual. ISO:9001 adalah standar internasional yang diakui dunia untuk sertifikasi

Sistem Manajemen Mutu (SMM) dan bersifat global. SMM menyediakan kerangka kerja bagi perusahaan dan seperangkat prinsip-prinsip dasar dengan pendekatan manajemen secara nyata dalam aktifitas rutin perusahaan. Sistem ini bersifat umum dan dapat diterapkan untuk berbagai jenis organisasi dan industri. Sistem ini juga bersifat fleksibel untuk mengarahkan berbagai organisasi dan industri dalam mencapai efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaannya untuk mencapai kepuasan pelanggan. ISO:9001 dipelajari oleh berbagai bidang pendidikan. Pada bidang ekonomi dan ergonomi (teknik industri).

b) ISO:14001 = Standar Lingkungan

ISO:14001 adalah sebuah spesifikasi internasional untuk sistem manajemen lingkungan (SML) yang membantu perusahaan anda mengidentifikasi, memprioritaskan, dan mengatur risiko-risiko lingkungan sebagai bagian dari praktek bisnis normal. ISO:14001 dipelajari oleh berbagai bidang pendidikan namun tidak “seumum” ISO:9001 yang banyak ditemui di bidang apa saja. Sistem manajemen ini banyak ditemui pada bidang teknik lingkungan. Selain itu sistem manajemen ini juga mempunyai kaitan dengan bidang ergonomi (teknik industri).

c) OHSAS:18001 = Standar Keselamatan dan Kesehatan

OHSAS:18001 adalah suatu standard internasional untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja/perusahaan. Banyak organisasi di berbagai negara telah mengadopsi OHSAS:18001 untuk mendorong penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan melaksanakan prosedur yang mengharuskan organisasi secara konsisten mengidentifikasi dan mengendalikan resiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja; serta memperbaiki kinerja dan citra perusahaan.

2. *Locus Of Control*

a. *Definisi Locus Of Control*

Teori belajar sosial (Rotter: 1954) memberikan latar belakang teoritis umum untuk konsepsi sifat dan efek penguatan ini. Dalam teori pembelajaran sosial, tindakan penguatan untuk memperkuat harapan bahwa perilaku atau acara tertentu akan diikuti oleh penguatan itu dimasa depan. Konsep *locus of control* (pusat pengendalian) ini dikembangkan lagi pertama kali oleh Julian B. Rotter pada tahun 1966, dan sejak itu menjadi aspek studi kepribadian. Dalam teorinya Julian B. Rotter (1966) mengemukakan bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner & Kinicki: 2005). Teori tersebut sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2007) yang mendefinisikan bahwa *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Bisa disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkatan keyakinan dalam diri seseorang terhadap tindakan yang mereka lakukan adalah penentu takdir mereka sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki external *locus of control*. Bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya (Kreitner & Kinichi: 2005). Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

b. *Safety locus of control*

Locus of control bukanlah suatu konsep yang tipologik akan tetapi berupa konsep yang kontinum, dimana internal *locus of control* pada satu sisi dan external *locus of control* pada sisi yang lain. Berdasarkan hal ini maka seseorang dapat dikelompokkan sepanjang kontinum tersebut. Setiap orang dapat sekaligus memiliki faktor internal dan external, sehingga yang membedakan hanya pada tingkat perbandingannya saja. (Munandar & Suherman: 1989).

Mengungkap kecenderungan pusat kendali (*locus of control*) seseorang itu termasuk dalam internal atau eksternal maka Rotter menciptakan skala yang dinamakan skala Internal-External (Skala I-E). Reiss dan Mitra (1998) membagi *Locus of control* menjadi 2 yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of Control* Eksternal menganggap segala hasil yang didapat, baik atau buruk, berada di luar kendali mereka. *Locus of control* eksternal lebih memercayai faktor di luar kekuasaan mereka. Seperti keberuntungan, kesempatan, atau takdir. Sementara, *locus of control* internal adalah keyakinan seseorang bahwa dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri. Orang dengan *locus of control* internal meyakini bahwa bukan takdir yang menentukan dirinya, tapi apa yang ia jalani yang menentukan takdir.

Berdasarkan paparan para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa individu yang mempunyai eksternal *locus of control* di identifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai internal *locus of control* diidentifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasikan juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal dan eksternal juga memiliki perbedaan perilaku. Kreitner dan Kinicki (2007: 156) mengemukakan terdapat perbedaan antara *locus of control* internal dan eksternal, individu yang memiliki internal akan lebih memiliki motivasi dan kepercayaan terhadap penyelesaian dalam bekerja, lebih bisa menunjukkan prestasi yang baik.

Sedangkan individu yang memiliki faktor eksternal akan lebih cenderung bosan dan mementingkan gaji atau upah yang mereka terima

Locus Of Control (LOC) mengacu pada sejauh mana seseorang merasakan bahwa hasil dari situasi yang mereka alami berada di bawah kendali pribadi mereka (David: 2002). Individu dengan orientasi *locus of control* internal merasa bahwa mereka dapat melakukan kontrol atas hasil dari situasi, sementara individu dengan *locus of control* eksternal mereka lebih menggantungkan terhadap sesuatu, seperti keberuntungan atau tindakan orang lain. Saat ini banyak sekali penelitian terkait *locus of control* dalam bidang keselamatan atau lebih sering diungkapkan dengan *safety locus of control*. Seperti yang dicatat oleh Montag dan Comrey (2001), "Upaya untuk mengaitkan internalitas-eksternalitas dengan kriteria luar telah lebih berhasil ketika ukuran dari konstruk ini disesuaikan secara lebih spesifik dengan perilaku target (mis., Minum, kesehatan, afiliasi), daripada menggunakan skala I-E yang lebih umum itu sendiri. Jones dan Wuebker (2007: 339) mendeskripsikan pengembangan dan validasi skala Keselamatan *Locus of Control*, yang diturunkan dari skala Rotter *Locus of Control*, untuk memprediksi kecelakaan dan cedera karyawan. Mereka menemukan bahwa peserta dalam kelompok risiko kecelakaan yang lebih rendah secara signifikan lebih internal daripada peserta dalam kelompok risiko tinggi. Mereka mencatat, bagaimanapun, bahwa itu tidak mungkin untuk menentukan apakah orang-orang yang mengalami kecelakaan lebih rendah pada internalitas sebelum kecelakaan mereka, atau menjadi lebih rendah sebagai akibat dari kecelakaan mereka. Namun demikian, mereka menyimpulkan bahwa temuan penelitian mereka sangat menyarankan bahwa "konstruk *locus of control* keselamatan dapat dinilai dan digunakan untuk memprediksi perilaku" (Jones & Wuebker: 2007).

c. *Locus Of Control Internal*

Orang dapat dikatakan memiliki internal *locus of control* jika seseorang memiliki keyakinan bahwa segala kejadian dalam hidupnya dipengaruhi oleh tindakannya atau karakteristik dirinya yang cenderung menetap (Rotter: 1976). Menurut Lefcourt (1994) *Internal Locus of Control* adalah "keyakinan individu

mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya akibat tingkah lakunya sehingga dapat di control”. Pendapat tersebut didukung oleh Sarafino (2011) yang menyatakan, “individu dengan *Internal Locus of Control* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri”. Disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan *Internal Locus of Control* adalah bagaimana seorang individu memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap perbuatan atau kesalahan yang dia alami, individu tersebut juga mampu memperbaikinya dengan cara yang lain.

Menurut Sarafino (2011) karakteristik individu yang mempunyai *internal locus of control* antara lain:

- a. Kontrol (individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal/kontrol personal)
- b. Mandiri (individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan ketrampilannya sendiri)
- c. Tanggungjawab (individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi)
- d. Ekspektasi (individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya).

Sedangkan menurut Crider (1983) karakteristik *internal locus of control* adalah sebagai berikut :

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jikaingin berhasil.

Aspek-aspek *internal locus of control* menurut Rotter (2014) meliputi kemampuan, minat, dan usaha. Menurut Rotter, pandangan individu terhadap

kemampuan menentukan nasib sendiri (*internal locus of control*), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
- b. Yakin kemampuan sendiri
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya
- g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

d. *Locus Of Control Eksternal*

Sebaliknya orang yang memiliki *locus of control* eksternal yaitu jika individu memiliki keyakinan bahwa kehidupannya di pengaruhi oleh keberuntungan, kesempatan, nasib, dibawah kontrol kemampuan yang lebih berkuasa atau hal-hal di luar dirinya yang sebagian besar mempengaruhi dirinya (Rotter: 1976). Individu dengan *locus of control* eksternal memiliki control yang kurang terhadap kehidupan mereka dan mereka percaya bahwa apa yang terjadi bagi mereka adalah hasil dari faktor eksternal seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilaku mereka di sebabkan faktor dari luar dirinya (Samaei, dkk: 2012). Faktor dalam aspek eksternal adalah nasib dengan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang individu peroleh sudah ditakdirkan dan tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, keberuntungan dengan menganggap setiap individu memiliki keberuntungan, social ekonomi yang menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan, dan pengaruh orang lain dengan mengharapkan bantuan orang lain serta menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari mereka dapat mempengaruhi perilakunya. Sehingga individu dengan orientasi *locus of control* eksternal cenderung lebih mudah menyerah, tidak berdaya, punya tingkat kecemasan tinggi, punya penyesuaian social kurang baik, konformatif terhadap otoritas dan lebih memungkinkan untuk mengalami frustrasi.

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara *locus of control* eksternal adalah sebagai berikut:

- a. kurang memiliki inisiatif
- b. mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c. kurang mencari informasi
- d. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e. lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

3. *Self Efficacy*

a. Definisi *self efficacy*

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kata *efficacy* diartikan sebagai kemujaraban atau kemanjuran. Maka secara harfiah *self efficacy* dapat diartikan sebagai kemujaraban diri. Albert Bandura (1986) mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah bagaimana seseorang dapat menilai kemampuannya dalam menyelesaikan persoalan. *Self efficacy* berfokus pada seberapa besar individu tersebut dapat menyelesaikan persoalan dengan menggunakan kemampuannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.

Bandura, menyebutkan bahwa *self efficacy* adalah “manusia memiliki keyakinan yang bisa memilih fungsi dirimereka dalam menyelesaikan permasalahan” (J. Feist & G.J. Feist; 2010:212). Bandura, menyebutkan bahwa “*self efficacy* adalah seseorang memiliki keyakinan yang luar biasa sehingga dapat menghasilkan tingkah laku yang positif terhadap situasi yang ada” (John W. Santrock; 2008:216).

Berdasarkan pemaparan teori *self efficacy* diatas dapat diartikan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* sebuah persepsi yang dibangun oleh pola pikir dan dilaksanakan dalam suatu tindakan dengan menerapkan fungsi atau potensi dalam tubuh untuk menyelesaikannya. Seseorang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki motivasi dalam tubuh mereka untuk mencapai hal yang ingin dicapai . Persepsi seseorang terhadap *self efficacy* menganggap setiap permasalahan akan dapat diatasi dengan benar.

Self efficacy yang peneliti simpulkan adalah individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap dirinya untuk menyelesaikan suatu

urusan, tugas atau masalah dengan menggunakan kemampuannya sendiri. *Self efficacy* menurut Kinicky (2007:124) adalah sesuatu yang mampu menguatkan jalan menuju keberhasilan ataupun kegagalan. Tinggi atau rendahnya *self efficacy* dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku sebagai berikut.

Tabel 1. Kombinasi Efikasi dengan Lingkungan sebagai Prediktor Tingkah laku

Efikasi Diri	Lingkungan	Prediksi hasil tingkah laku
Tinggi	Responsif	Sukses, melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya
Rendah	Tidak Responsif	Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggapnya sulit
Tinggi	Tidak Responsif	Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial, bahkan memaksakan perubahan
Rendah	Responsif	Orang menjadi apatis, zpasrah, merasa tidak mampu

Self efficacy berkembang sebagai hasil dari akumulasi keberhasilan seseorang dalam satu bidang tertentu, dari observasi-observasi terhadap kesuksesan dan kegagalan orang lain, dari persuasi orang lain, dan dari keadaan fisiologis yang dimilikinya, seperti keadaan takut atau gelisah (nervousness), atau kecemasan (anxiety) saat melakukan sesuatu.

b. Proses terjadinya *self efficacy*

Bandura (1997:116) menyatakan bahwa beberapa jenis proses tingkah laku manusia dapat mengakibatkan *self efficacy*, antara lain yaitu:

1) Proses Afektif

Self efficacy akan muncul apabila individu tersebut dalam keadaan yang membuat dirinya merasa terancam, namun dengan adanya ancaman tersebut individu dapat mengatasinya tanpa adanya rasa kecemasan dan merasa terganggu dengan ancaman tersebut.

2) Proses Motivasional

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi secara otomatis memiliki keyakinan yang besar terhadap penyelesaian-penyelesaian yang ia ambil dalam menghadapi berbagai masalah. Hal tersebut memerlukan perasaan keunggulan pribadi (*sense of personal efficacy*).

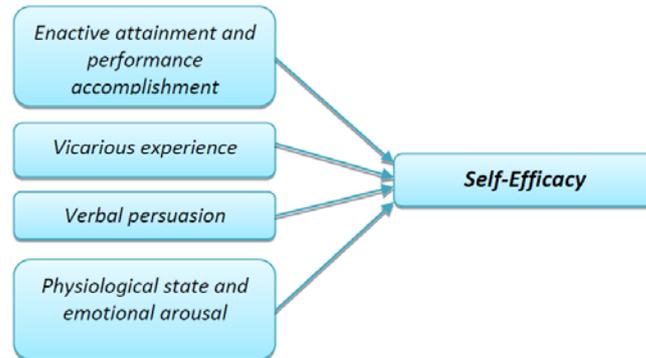
3) Proses Kognitif

Self efficacy yang dimiliki individu akan berpengaruh terhadap pola pikir yang bersifat membantu atau menghambat. Bentuk-bentuk pengaruhnya yaitu: (a) *self efficacy* yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula penetapan suatu tujuan dan akan semakin kuat pula komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai. (b) Ketika menghadapi situasi-situasi yang kompleks, individu mempunyai keyakinan diri yang kuat dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan mampu mempertahankan efisiensi berpikir analitis. Seorang individu yang bersifat ragu-ragu dalam memecahkan masalah yang dihadapinya maka biasanya tidak efisien dalam berpikir analitis. (c) *self efficacy* berpengaruh terhadap antisipasi tipe-tipe gambaran konstruktif dan gambaran yang diulang kembali. Individu yang memiliki *self efficacy* akan memiliki gambaran keberhasilan yang diwujudkan dalam penampilan dan perilaku yang positif dan efektif. Individu yang merasa tidak mampu cenderung merasa mempunyai gambaran kegagalan. (d) *self efficacy* berpengaruh terhadap fungsi kognitif melalui pengaruh yang sama dengan proses motivasional dan pengolahan informasi. Semakin kuat keyakinan individu akan kapasitas memori, maka semakin kuat pula usaha yang dikerahkan untuk memproses memori secara kognitif dan meningkatkan kemampuan memori individu tersebut.

c. *Safety self efficacy*

Albert Bandura (1986) mengungkapkan bahwa cara memperoleh *self efficacy* yang tinggi dapat kita pelajari dan mengembangkan dari empat sumber informasi tersebut. Sumber informasi tersebut merupakan perwujudan dari stimulasi kejadian yang bias meningkatkan dan memunculkan inspirasi dalam permasalahan dan menyelesaikannya. Hal ini mengacu pada konsep pemahaman bahwa pembangkitan positif dapat meningkatkan perasaan atas *Self-Efficacy*.

Adapun sumber-sumber yang mempengaruhi *safety self efficacy* tersebut sebagai berikut.



Gambar 1. Sumber Utama Informasi *self efficacy* Sumber: Luthans, Fred.2007. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill, New York.

1) Pencapaian Kinerja (*Performance attainment*)

Hasil yang didapatkan secara nyata merupakan sumber penting tentang informasi *self efficacy* karena didasari oleh pengalaman otentik yang telah dikuasai (Bandura, dkk: 1986). Diperolehnya keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan *self efficacy*, tetapi jika mendapatkan kegagalan akan melemahkan *self efficacy* apalagi jika kegagalan tersebut terjadi pada awal pelaksanaan tugas. Perolehan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dengan bantuan dari pihak eksternal tidak akan berdampak meningkatnya *self efficacy*. Tinggi rendahnya nilai *self efficacy* yang diberikan tergantung pada saat individu tersebut mendapatkan pengalaman baru dari pengaruh difat kekuatan dari persepsi dirisebelumnya. Setelah *self efficacy* terbentuk karena keberhasilan yang berulang, penilaian individu terhadap keampuannya tidak akan berpengaruh pada kegagalan yang ia alami.

2) Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*)

Self efficacy dapat juga di pengaruhi karena pengalaman dari orang lain. Ketika individu tersebut tidak bisa berhasil dalam menyelesaikan tugas akan tetapi dia melihat seseorang berhasil dan mempelajari cara keberhasilannya tersebut maka akan timbul persepsi *self efficacy*-nya. Individu tersebut dalam memotivasi dirinya dengan melihat cara keberhasilan orang lain dan meng-*copy*-nya dengan

cara yang berbeda. Seseorang dapat melihat pekerjaan seseorang secara otomatis akan terbawa suasana yang kompetitif. Ketika seseorang gagal melaksanakan pekerjaan dan melihat orang lain juga melakukan kegagalan maka seseorang tersebut akan menilai bahwa kemampuan dirinya sama dengan kebanyakan orang. (Brown & Inouye: 1986).

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal yaitu bagaimana seseorang dapat menyelesaikan persoalan dengan bantuan motivasi dari pihak luar. Dorongan seperti ini akan mendorong seseorang untuk berbuat semaksimal mungkin dalam bekerja, tetapi kondisi ini tidak akan berlangsung lama apalagi dapat menimbulkan dampak yang tidak baik dalam tubuh seperti traumatis dan stress.

Persuasi verbal digunakan agar seseorang memiliki keyakinan yang tinggi sehingga ia mampu menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi. Individu yang berhasil dalam mengelola persuasi verbal tersebut akan menunjukkan suatu tingkat keberhasilan yang tinggi jika dibandingkan dengan individu dengan pengelolaan persuasi verbal yang buruk dan selalu memikirkan kekurangannya.

4) Keadaan dan reaksi fisiologis (*Physiological state*)

Seseorang menjadikan keadaan fisiologisnya sebagai sumber informasi untuk memberikan penilaian terhadap kemampuan dirinya. Individu merasa gejala-gejala somatik atau ketegangan yang timbul dalam situasi yang menekan sebagai pertanda bahwa ia tidak dapat untuk menguasai keadaan atau mengalami kegagalan dan hal ini dapat menurunkan kinerjanya. Kegiatan yang membutuhkan kekuatan dan stamina tubuh, seseorang merasa bahwa kelelahan dan rasa sakit yang dia alami merupakan tanda - tanda kelemahan fisik, dan hal ini menurunkan keyakinan akan kemampuan fisiknya.

d. Dimensi *self efficacy*

Bandura (1997: 43) menjelaskan bahwa efikasi diri terdiri dari 3 dimensi yaitu *magnitude* atau *level*, *generality* dan *strength*. Dimensi-dimensi ini akan membedakan penyebab keberhasilan setiap individu.

1) *Magnitude* atau *level*

Persepsi *self efficacy* yang dimiliki setiap individu berbeda-beda tergantung pada tingkat dan ukuran kemampuan dan permasalahan yang diberikan. Individu dihadapkan dengan permasalahan kedalam tingkat yang berbeda-beda, sehingga *self efficacy* akan terfokus pada kemampuan diri dalam menyelesaikannya. Ukuran keberhasilan *self efficacy* dalam mengerjakan persoalan-persoalan yang mudah sangatlah tinggi.

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan atau tugas yang dihadapi individu. seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan tugas disemua tingkatan. Sedangkan, seseorang yang mempunyai *self efficacy* rendah maka akan mengerjakan tugas yang mudah-mudah saja.

2) *Generality*

Generality berkaitan dengan keyakinan individu terhadap luasnya kemampuan yang dimiliki, terbatas pada suatu aktivitas dan situasi atau serangkaian aktivitas yang mampu dikerjakan dan berpikir untuk menghindari kegagalan. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Mampu atau tidaknya seorang individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu mengungkapkan gambaran secara umum tentang *self efficacy* diri individu tersebut. *Generality* bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan yang mencakup tingkah laku, kognitif dan afeksi.

3) *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang rendah selalu tergoyahkan dengan pemikiran dan pengalaman kegagalan yang selalu ia alami. Sedangkan individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi mampu menyelesaikan tugas yang

diinginkan dengan mengolah kegagalan yang pernah dialami sebagai pembelajaran baginya sehingga individu tersebut tidak akan tergoyahkan.

Berdasarkan pemaparan dimensi *self efficacy* diatas peneliti akan menggunakannya sebagai tolak ukur dalam melaksanakan penelitian untuk menentukan tingkat *self efficacy* siswa.

B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN

1. Penelitian yang dilakukan oleh Danag Pradana (2013) “Pengaruh *Self Efficacy* Diri dan Resiliensi Diri Terhadap Sikap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Di SMK Muda Patria Kalasan”. Penelitian ini merupakan penelitian sebab akibat (causal research) dengan pendekatan survei. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh siswa sebagai subjek. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 59 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini yaitu: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* diri terhadap sikap keselamatan dan kesehatan kerja pada siswa kelas XII SMK Muda Patria Kalasan dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Besarnya pengaruh atau sumbangan efektif *self efficacy* diri terhadap sikap keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0,222 atau 22,2%. Pengaruh lain sebesar 77,8% disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya: tanggung jawab individu, peraturan keselamatan kerja yang diberlakukan, keamanan lingkungan kerja, kepemimpinan guru, dan kesadaran siswa, (2) *Self efficacy* diri memberikan pengaruh positif terhadap sikap keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung melalui resiliensi diri. pengaruh *self efficacy* diri terhadap sikap keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung melalui resiliensi diri sebesar 0,129 atau 12,9%. pengaruh lain sebesar 87,1% disebabkan oleh pengaruh mediasi variabel pengetahuan, motivasi, serta kesadaran siswa akan keselamatan kerja. *self efficacy* diri berpengaruh terhadap sikap keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung melalui resiliensi diri. Sekolah disarankan memberikan dorongan

dan motivasi siswa agar meningkatkan sikap positif keselamatan dan kesehatan kerja melalui bimbingan dan pelatihan *self efficacy* diri serta resiliensi diri. Sekolah dapat mengambil tindakan tegas terhadap siswa yang melanggar peraturan dan memberikan sanksi. Siswa hendaknya meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin menaati peraturan serta prosedur saat praktek kerja di bengkel.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Rahma Wati (2015) “Pengaruh Self Efficacy Diri Terhadap Penerapan K3 ditinjau Melalui Lingkungan Kerja Pada Siswa Kelas X Dan XI Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di Bengkel SMK N 2 Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh kelas X dan XI SMK N 2 Yogyakarta Program keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik dengan sampel berjumlah 144 siswa, yang diperoleh melalui teknik proportional random sampling. Teknik pengumpulan data untuk variabel Lingkungan Kerja, *Self efficacy* Diri, dan Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Anakova untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) sebagian kecil siswa (54,9%) menilai lingkungannya termasuk kategori cukup, sebagian besar *self efficacy* diri siswa (69,6%) termasuk kategori kurang, sebagian besar siswa (64%) menilai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk kategori cukup; (2) tidak terdapat pengaruh antara *self efficacy* diri terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada siswa kelas X dan XI Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik di Bengkel SMK N 2 Yogyakarta dengan kontribusi variabel sebesar 11%, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi χ^2 (variabel *self efficacy* diri) sebesar 0,332; (3) tidak terdapat pengaruh *Self efficacy* Diri Terhadap Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau dari Lingkungan Kerja pada siswa kelas X dan XI Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik di Bengkel SMK N 2

Yogyakarta, hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi LK (variabel lingkungan kerja) sebesar 0,889.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syafi'i Nur Hakim (2013) tentang "Pengaruh Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap *Locus Of Control* Karyawan Bagian Instalasi PT. Madubaru". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Madubaru bagian instalasi yang berjumlah 72 responden. Teknik pengumpulan data untuk semua variabel menggunakan metode angket. Pengujian prasyarat analisis pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Analisa data dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *locus of control* karyawan bagian instalasi PT. Madubaru, pengaruh pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi sebesar 12,7% terhadap *locus of control* karyawan bagian instalasi PT. Madubaru, sedangkan sisanya 87,3% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini; (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap *locus of control* karyawan bagian instalasi PT. Madubaru, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,3% terhadap *locus of control* karyawan bagian instalasi PT. Madubaru, sedangkan sisanya 99,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini; (3) pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap *locus of control* karyawan bagian instalasi PT. Madubaru, pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama memberikan kontribusi sebesar 20,5% terhadap *locus of control* karyawan bagian instalasi PT. Madubaru, sedangkan sisanya 79,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

C. KERANGKA BERFIKIR

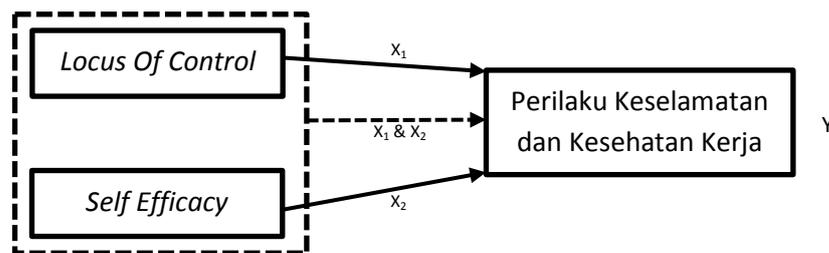
Memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas apa yang telah dilakukan adalah suatu hal yang mutlak yang harus dimiliki setiap individu sebagai modal dalam mendapatkan kepercayaan orang lain dalam hal dilingkungan kerja maupun dalam kegiatan sehari-hari. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi bahwa mereka akan mengerjakan berbagai hal mengenai keselamatan, kesehatan, produktivitas dan kepemimpinan (berbagai hal baik dalam pekerjaan maupun kehidupan). Ketika individu yang memiliki *locus of control* internal tersebut mengalami kecelakaan atau membuat kesalahan, mereka akan mengakuinya, menyesal dan akan menyelesaikannya dengan cara yang berbeda. Berbeda dengan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal ketika mengalami kecelakaan atau membuat kesalahan, mereka cenderung akan tidak mengakuinya dan mencari-cari kesalahan orang lain atau lingkungan yang bisa membuatnya sebagai alasan pembenaran atas apa yang terjadi pada dirinya.

Memiliki sikap percaya diri yang tinggi dan yakin terhadap kemampuan sendiri adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap individu sebagai modal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat, cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi bahkan menunjukkan pandangan yang kreatif dalam menghadapi suatu situasi. *Self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau mengkombinasikan dari tiga dimensi yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yaitu, *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

Mencerminkan pribadi yang memiliki perilaku yang aman dalam melaksanakan berbagai jenis kegiatan adalah hal yang dapat mendasari seseorang tersebut memiliki tingkat *locus of control* dan *self efficacy* yang tinggi. Penerapan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja dapat dimulai dengan bagaimana individu tersebut menerapkan peraturan keselamatan dan menjaga serta mengaja orang lain untuk berperilaku aman. Seseorang yang menjalankan peraturan keselamatan dalam melaksanakan tugas akan memiliki tingkat kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab yang besar dalam hasil pekerjaan atau tugas yang ia kerjakan. Seseorang individu yang memiliki rasa aman yang kuat akan senantiasa

membersihkan, mengamankan, merapihkan, merawat dan rajin dalam berbagai kegiatan yang dilakukannya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam hal menerapkan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal diperlukan kontrol diri yang nyata dan jelas sebagai faktor pengembang perilaku. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tingkat perilaku kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal adalah dengan mengukur seberapa besar *locus of control* dan *self efficacy* dalam diri individu. Faktor-faktor tersebut secara teori dapat mempengaruhi secara individu maupun dapat mempengaruhi secara bersama-sama. Kedua faktor tersebut dapat digambarkan dalam bagan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka berfikir penelitian

D. PERTANYAAN PENELITIAN DAN/ATAU HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pertanyaan penelitian

- Bagaimanakah gambaran dari *self efficacy* diri siswa dibengkel listrik dan bengkel pengelasan pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Pundong Bantul?
- Bagaimanakah gambaran dari *locus of control* diri siswa dibengkel listrik dan bengkel pengelasan pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Pundong Bantul?
- Bagaimanakah gambaran dari *self efficacy* dan *locus of control* diri siswa dibengkel listrik dan bengkel pengelasan pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Pundong Bantul?

2. Hipotesis penelitian

- Terdapat pengaruh *self efficacy* diri yang positif terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja di bengkel listrik dan bengkel pengelasan ditinjau dari

penerapan perilaku *safety compliance* dan *safety partipation* siswa kelas XI di SMK Negeri 1 Pundong Bantul

- b. Terdapat pengaruh *locus of control* yang positif terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja di bengkel listrik dan bengkel pengelasan ditinjau dari penerapan perilaku *safety compliance* dan *safety partipation* siswa kelas XI di SMK Negeri 1 Pundong Bantul.
- c. Terdapat pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* yang positif terhadap perilaku kesehatan dan keselamatan kerja di bengkel listrik dan bengkel pengelasan ditinjau dari penerapan perilaku *safety compliance* dan *safety partipation* siswa kelas XI di SMK Negeri 1 Pundong Bantul.