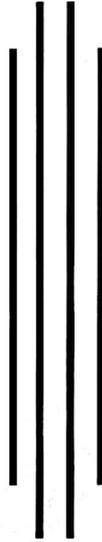


**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
BERBASIS PERILAKU  
(*Behavior Based Safety*)**

**Dalam Menghadapi Globalisasi dan Perdagangan Bebas**



**OLEH**

**Dr. H. ADJAT DARADJAT, M.Si**

**Disajikan dalam rangka Seminar Nasional  
Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 2012**

**Jakarta, 7 Februari 2012**

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
BERBASIS PERILAKU  
(Behavior Based Safety)  
Dalam Menghadapi Globalisasi dan Perdagangan Bebas**

**I. Globalisasi dan Perdagangan Bebas Sebagai Sebuah Fenomena**

Globalisasi menunjukkan kecenderungan makin biasanya batas-batas (*boundary*) antar otoritas, misalnya : batas perusahaan, batas wilayah, batas negara, yang dilatarbelakangi oleh paham atau sikap pandang liberalisasi pada berbagai aspek kehidupan, terutama dipicu oleh liberalisasi di bidang informasi dan komunikasi, yang memiliki akselerasi sangat luas dan cepat dalam menembus batas-batas wilayah.

Perdagangan bebas (*free trade*) merupakan salah satu bentuk globalisasi di bidang ekonomi, yaitu membiasnya batas-batas wilayah dalam melakukan kegiatan ekonomi, termasuk kegiatan perdagangan barang maupun jasa. Hal ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kesamaan kebutuhan antar wilayah, serta meluasnya infra struktur untuk melakukan transaksi perdagangan.

Dari keseluruhan fenomena yang terjadi, maka globalisasi pada intinya mengarah pada peningkatan kompetisi (persaingan) yang semakin ketat dan meluas diantara aktor-aktor baik individu maupun lembaga. Dari aspek ekonomi, persaingan terjadi pada komoditas barang maupun jasa, paling tidak meliputi empat kuadran, yaitu :

1. Tingkat harga (*prize*)
2. Kualitas barang maupun jasa (*quality*)
3. Kemudahan mendapatkan hasil produksi (*delivery*)
4. Pelayanan purna jual (*after sales service*)

Persaingan di bidang perdagangan jasa, menunjukkan kondisi yang tidak kalah pentingnya, bahkan menjadi faktor utama daya saing. Hal tersebut karena berkaitan langsung dengan masuknya tenaga kerja asing, untuk memanfaatkan liberalisasi dalam perdagangan jasa.

Beberapa ciri yang dapat diidentifikasi sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada era globalisasi, sebagai berikut :

**Pertama.** Luas lingkup pasar kerja memiliki spektrum yang luas, melewati batas wilayah, negara, sektor usaha, serta lintas disiplin keilmuan.

Dari sisi negatif, kita akan mendapat ancaman dengan masuknya tenaga asing ke Indonesia, tetapi secara positif kita dapat memanfaatkan peluang pasar kerja yang lebih luas dan lebih dinamis.

**Kedua.** Lebih mengutamakan keunggulan SDM dibandingkan sumber daya lain.

Sejalan dengan makin menipisnya persediaan kandungan alam yang dimiliki Indonesia, perlu strategi yang tepat dan dengan dukungan kebijakan yang kuat dan menyeluruh, untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Untuk itu harus ada pergeseran nilai daya saing, dari keunggulan komparatif kearah keunggulan kompetitif.

**Ketiga.** Meningkatnya peran komunikasi dalam segala bidang kehidupan, serta kebutuhan akan informasi pasar kerja yang luas dan akurat.

Untuk itu harus ditingkatkan jejaring kerja yang lebih luas, bukan hanya di tingkat nasional, tetapi juga di tataran internasional. Akurasi data lowongan dan kesempatan kerja, harus seimbang dengan data penyediaan tenaga kerja. Bukan hanya dari aspek jumlah, tetapi juga spesifikasi teknis dan uraian jabatan yang lebih jelas.

**Keempat.** Pergeseran paradigma tentang bekerja dan pola kerja yang lebih fleksibel, serta restrukturisasi organisasi.

Seperti, penggunaan model kerja sub kontrak, bekerja paruh waktu, serta pekerja sementara atau tidak tetap. Selain itu restrukturisasi organisasi, misalnya : mengurangi tingkatan jabatan, mengurangi fasilitas kerja, penggunaan teknologi, perampangan organisasi (merger, akuisisi, dsb), merupakan pilihan, yang sasaran utamanya mengurangi jumlah tenaga kerja.

Harus diakui bahwa fenomena di atas merupakan pilihan rasional dan bahkan menjadi keniscayaan bagi pimpinan perusahaan saat ini, yang senantiasa dituntut efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu perlu kebijakan strategis untuk mencari solusi berkurangnya kesempatan kerja di sektor formal.

Beberapa kualifikasi yang harus dipenuhi dalam menghadapi globalisasi :

1. Mengutamakan keunggulan intelegensi, meliputi : *management capacity - creative dan inovatif.*
2. Memperluas jejaring kerja (*networking*)
3. Pemilihan teknologi yang tepat
4. Berfikir sistemik (*system thinking*)
5. Berorientasi efisiensi, termasuk mengutamakan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk mencegah dan menanggulangi terjadinya resiko-resiko kerja, seperti : kecelakaan kerja, peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja, sehingga sangat berpengaruh terhadap eksistensi, daya saing, maupun pengembangan perusahaan.

## II. Pendekatan Sistem Dalam Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jika menggunakan pendekatan sistem atau berfikir sistemik dalam memahami keselamatan dan kesehatan kerja, maka dapat dipelajari melalui mekanisme Inputs - Proses - Outputs. Pada setiap fase (inputs - proses - outputs) dalam suatu rangkaian produksi, senantiasa terdapat aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang menyangkut orang, bahan baku, alat produksi, maupun lingkungan dan kondisi kerja. Untuk hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

**Fase Inputs**, meliputi kegiatan-kegiatan :

1. Pemilihan bahan baku produksi
2. Pemilihan teknologi (alat kerja dan alat produksi)
3. Pemilihan sumber daya manusia pelaksana produksi
4. Penetapan lingkungan dan kondisi kerja

Fase ini merupakan tahapan yang sangat menentukan bagi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada tahapan-tahapan berikutnya, karena pada fase ini sudah mulai dapat diidentifikasi sumber-sumber bahaya dari setiap aspek kegiatan. Kegagalan dalam mengidentifikasi resiko bahaya pada tahapan ini, akan berakibat timbulnya bahaya pada tahapan produksi lebih lanjut.

**Fase Proses:**

Merupakan mekanisme produksi, yaitu proses merubah bahan baku menjadi bahan jadi, melalui penggunaan teknologi yang dioperasikan oleh manusia, atau mekanisme pelayanan untuk memenuhi kebutuhan konsumen mengenai jasa tertentu. Pada fase ini banyak kemungkinan resiko keselamatan dan kesehatan kerja, yang ditimbulkan oleh penggunaan bahan baku, alat produksi, sarana kerja, proses produksi maupun perilaku manusia dalam proses produksi. Fase ini juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, serta mempengaruhi lingkungan kerja.

**Fase Outputs:**

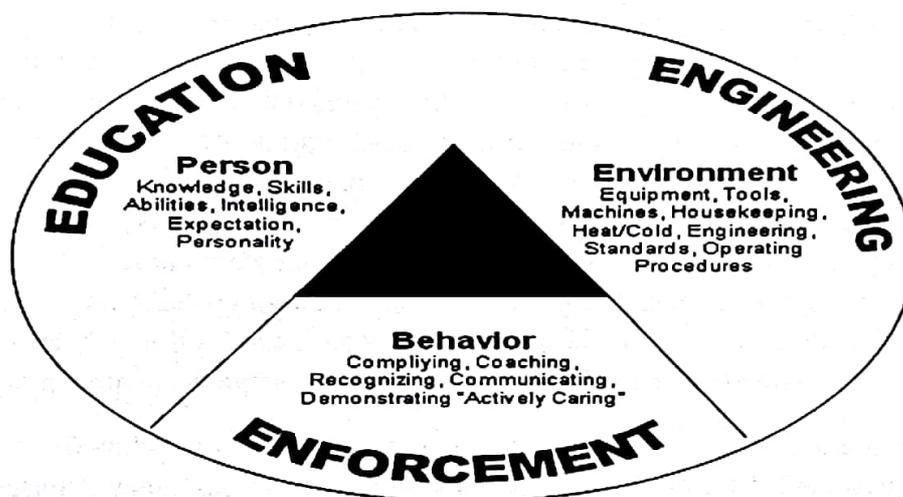
Pada fase ini, hasil produksi barang maupun jasa yang dikelola oleh manusia, didistribusikan bagi lingkungan. Resiko keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya terdapat pada barang dan jasa yang dihasilkan, tetapi pada hasil buangan, seperti limbah produksi.

### III. Tiga Domain Interaksi Tradisional dalam Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (E. Scott Geller, *The Participation Factor*, 2002)

Berdasarkan penelitian E. Scott Geller, 2002, dikatakan bahwa pendekatan penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja senantiasa bertumpu pada tiga pilar tradisional, yaitu :

1. Alat kerja dan alat produksi (*engineering*)
2. Pendidikan dan pelatihan (*education*)
3. Upaya paksa (*enforcement*)

Sehingga dikatakan oleh Geller dengan *Three E Interaction in Safety*, sebagaimana dijelaskan dalam gambar di bawah ini.



Gambar di atas menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ditentukan oleh tiga domain utama, yaitu melalui pemilihan dan penggunaan alat kerja dan sarana produksi yang tepat (*engineering*), pendidikan dan pelatihan bagi para pelaku K3 (*education*), serta upaya paksa (*enforcement*).

Dalam domain pemilihan dan penggunaan alat dan teknologi produksi (*engineering*), pelaksanaan K3 berkaitan dengan pengelolaan lingkungan kerja (*environment*), penggunaan sarana dan mesin produksi (*machines*), penggunaan alat-alat kerja (*tools*), pengelolaan tempat kerja (*house keeping*), pengelolaan iklim kerja, serta mengatur tata kerja melalui standard operating procedures (SOP). Fungsi-fungsi ini masih relevant dilaksanakan, karena berkaitan dengan penataan keselamatan dan kesehatan kerja pada penggunaan alat dan sarana kerja,

penggunaan bahan baku produksi, pengelolaan tempat dan lingkungan kerja. Selama proses produksi berlangsung, maka akan selalu berhubungan dengan kondisi di atas.

Domain kedua, berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan (*education*) bagi setiap orang yang berkaitan dengan produksi, untuk meningkatkan pemahaman, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja tentang fungsi – fungsi keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Domain ini berkaitan dengan hal-hal yang bersifat individual, sehingga juga sangat berkaitan juga dengan faktor kepribadian (*personality*), serta harapan dirinya (*expectation*). Fungsi edukasi ini dinilai masih relevant dalam meningkatkan efektifitas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, karena merupakan proses yang efektif dalam rangka transformasi pengetahuan, keterampilan maupun nilai-nilai, untuk terselenggaranya K3 dengan baik dan benar.

Domain ketiga, pelaksanaan K3 melalui upaya paksa (*enforcement*), yang bertujuan untuk mendapatkan kepatuhan dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi. Enforcement dilakukan melalui kegiatan-kegiatan, seperti : penerapan regulasi secara ketat, *rewards and punishment*, teguran, pemberian sanksi dan hukuman. Kegiatan-kegiatan ini ditengarai hanya akan menghasilkan kepatuhan dan kemampuan semu, tergantung pada frekuensi pengendalian. Selain itu, pendekatan enforcement bersifat destruktif, karena apabila upaya paksa tidak efektif dan tidak konsisten dilaksanakan, maka banyak orang akan melecehkan hukum. Selain itu dengan upaya paksa yang ketat hanya akan menghasilkan sikap ketergantungan yang besar, sehingga menekan tingkat partisipasi.

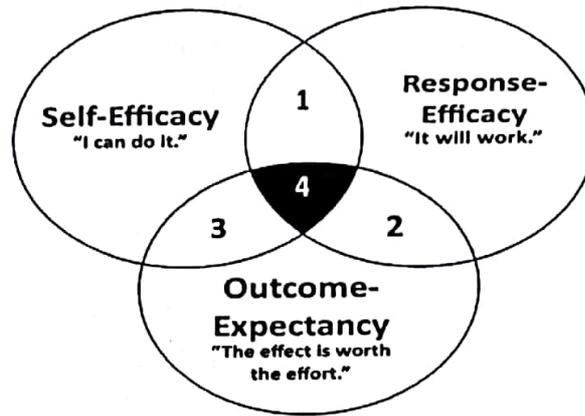
Oleh karena itu dikatakan oleh Geller, maka domain enforcement harus diganti dengan E yang lain yaitu **Empowerment (Pemberdayaan)**. Pemberdayaan dalam literatur manajemen, dapat diartikan dengan :

- 1) pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (*delegating authority and responsibility*),
- 2) keikutsertaan dalam pengambilan keputusan (*sharing decision making*) (Kanungo, 1988).

Sedangkan dalam perspektif psikologi, pemberdayaan berkaitan dengan persepsi seseorang (*personal perception*). Sehingga proses pemberdayaan akan berhasil apabila orang-orang yang diberdayakan memiliki keyakinan/kepercayaan (*belief*) atau keyakinan diri (*self confidence*), yang akan mempengaruhi tingkat partisipasinya dalam suatu kegiatan.

Ada tiga jenis keyakinan seseorang (*belief*), yaitu : *self efficacy – response efficacy – outcome expectancy*. Ketiganya bersifat spesifik karena sangat berbeda dalam bentuk pendekatan dan komunikasi untuk mendorong partisipasi.

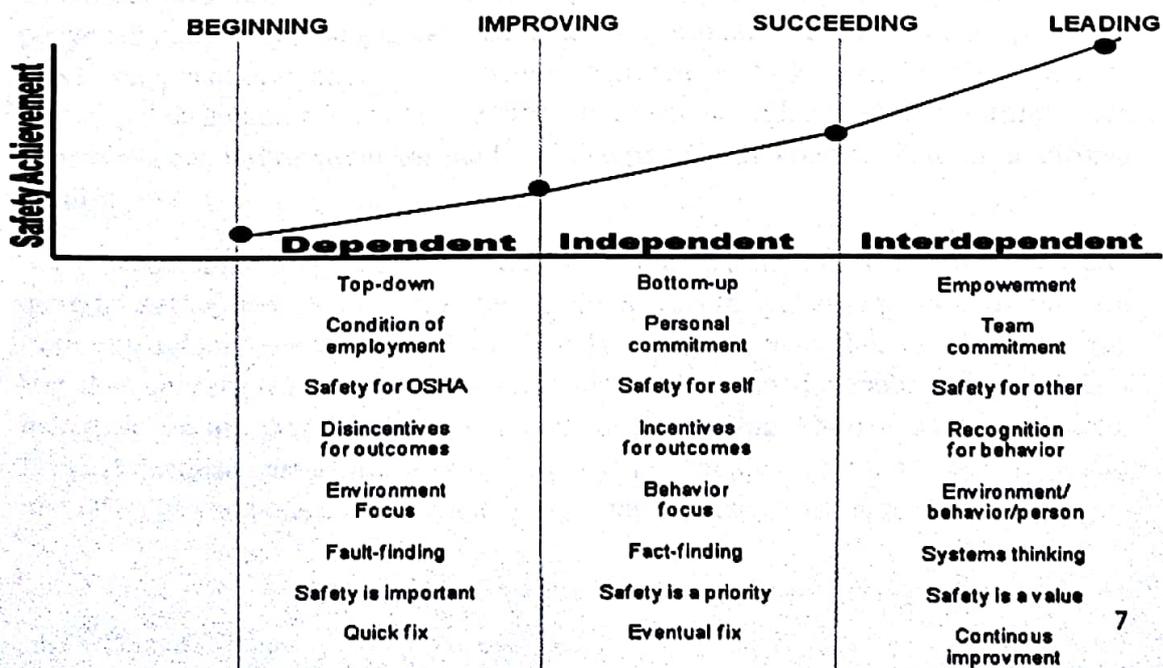
1. I can do it and it will work.
2. I'm motivated to make it work.
3. I can and want to do it
4. I want to make a difference



Kelompok nomor satu menunjukkan nilai yang paling rendah dalam tingkat partisipasi, karena mereka hanya bekerja sesuai dengan perintah dan minim motivasi. Kelompok kedua sudah mulai meningkat, karena sudah mulai ada dorongan untuk bekerja. Kelompok ketiga tambah meningkat, karena sudah memiliki dorongan intrinsik untuk berprestasi. Sedangkan kelompok keempat bersifat maksimal, karena sudah memiliki kreativitas dan inovasi, terbukti sudah ada keinginan untuk menghasilkan sesuatu yang berbeda. Pendekatan manajemen maupun pendekatan psikologi, keduanya sama-sama berlandaskan pada ukuran yang sama, bahwa indikator keberhasilan pemberdayaan berkaitan dengan tingkat partisipasi seseorang dalam suatu kegiatan. Semakin berhasil proses pemberdayaan, makin tinggi tingkat partisipasi yang dicapai.

Dibawah ini dapat disajikan skema perkembangan tingkat partisipasi seseorang atau kelompok, berkaitan dengan keberhasilan proses pemberdayaan (*empowerment*)

### Safety Achievement Increases As Work Cultures Become More Interdependent



Skema di atas menggambarkan penerapan pemberdayaan K3 secara bertahap, mulai dengan tingkat pemberdayaan yang rendah, menengah, hingga tingkat pemberdayaan yang optimal, serta akibat yang dihasilkan dalam pelaksanaan K3 secara keseluruhan.

Pada tahap awal, K3 dilaksanakan dengan mengutamakan faktor enforcement, belum dilaksanakannya fungsi pemberdayaan, ditandai hal-hal sebagai berikut : kebijakan K3 ditetapkan dari atas (*top down*), dimana partisipasi pekerja dalam penyusunan dan penetapan kebijakan K3 sangat rendah, kalau tidak dikatakan tidak ada sama sekali. Kondisi hubungan kerja tidak tertata dengan baik, K3 dilaksanakan hanya untuk mematuhi aturan dan kebijakan, bukan karena kesadaran atau untuk tujuan tertentu. Tidak adanya penghargaan untuk setiap pelaksanaan K3 dan juga tidak adanya sanksi bagi yang tidak melaksanakan K3. Fokus perhatiannya cenderung untuk menangani lingkungan, tempat kerja, serta proses dan peralatan produksi. Sikap pimpinan cenderung hanya mencari-cari kesalahan dari setiap orang yang terlibat, serta K3 hanya dianggap penting pada saat telah terjadinya resiko akibat kegagalan, seperti : kecelakaan kerja, peledakan dan kebakaran. Dalam kondisi ini, perilaku pekerja dalam pelaksanaan K3 bersifat dependen, yaitu partisipasi dan kepatuhannya sangat tergantung pada adanya kontrol dari pihak atasan.

Pada tahap kedua, sudah dimulai langkah-langkah pemberdayaan tenaga kerja dalam pelaksanaan K3. Hal tersebut ditandai dengan : perumusan dan penetapan kebijakan K3 sudah melibatkan pekerja (*bottom up*), sudah mulai mengeksplorasi komitmen semua pihak yang terlibat, terutama pihak pekerja. K3 dilaksanakan dengan kesadaran bahwa bermanfaat untuk kepentingan diri sendiri, adanya program insentif bagi pihak-pihak yang telah melaksanakan K3 dengan baik, dengan landasan pemikiran mengenai pentingnya aspek perilaku dalam pelaksanaan K3. Jika pada tahap sebelumnya cenderung mencari-cari kesalahan dalam hal terjadinya resiko kerja, maka pada tahap ini fokus pada mencari faktor penyebab terjadinya kegagalan tersebut. K3 dinilai sebagai sebuah prioritas, meskipun pelaksanaannya masih belum kontinu. Pada kondisi ini sikap pekerja dalam pelaksanaan K3 sudah bersifat independen, tidak lagi tergantung pada kontrol atasan. Hal tersebut karena K3 dinilai penting dan bermanfaat untuk dirinya sendiri.

Pada tahap ketiga pemberdayaan K3 sudah bersifat maksimal, dimana sudah tercipta saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan satu sama lain (*interdependensi*), dengan kesadaran bahwa kegagalan menjalankan K3 oleh pihak lain akan berpengaruh dan berakibat terhadap diri kita sendiri maupun pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan. Sehingga terjadi saling kontrol satu sama lain. Langkah-langkah preventif sudah benar-benar menjadi pilihan, bahkan sudah menjadi nilai yang melekat (*instinktif*) bagi semua pihak dalam organisasi

#### IV. PRINSIP-PRINSIP UMUM UNTUK MENINGKATKAN BUDAYA K3 SECARA MENYELURUH (*General Principles for Achieving a Total Safety Culture*)

Meningkatkan keberhasilan pelaksanaan K3 yang baik (*safety excellence*) mempersyaratkan agar meninggalkan pendekatan K3 yang bersifat tradisional, yang hanya berfokus kepada faktor teknik dan mesin (*engineering*), serta peraturan (*regulation*). Karena perilaku manusia (*human behavior*), memiliki kontribusi yang besar untuk terjadinya kecelakaan serta kerugian. Pelaksanaan K3 yang baik hanya dapat dicapai melalui pendekatan dimensi kemanusiaan (*human dimension*) dalam K3. Keberhasilan mengembangkan dan memanfaatkan dukungan budaya K3, sangat tergantung pada pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip yang terdapat pada ilmu perilaku dan psikologi berbasis individu, untuk menghasilkan konsep dan metode-metode, sehingga tercipta tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) dan interaksi interpersonal dalam melaksanakan K3. Inilah yang dinamakan dengan kepedulian yang aktif (*actively caring*), yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Budaya K3 Secara Menyeluruh (*Total Safety Culture*).

Ada beberapa prinsip yang relevan untuk memahami dinamika kemanusiaan (*human dynamics*) dalam K3, yang dapat digunakan untuk membantu dalam menyusun pola perencanaan, membimbing dalam pelaksanaan, digunakan dalam evaluasi, serta meningkatkan secara kontinyu intervensi dalam rangka merubah sikap dan perilaku yang berhubungan dengan K3. Prinsip-prinsip ini dikemukakan oleh seorang ilmuwan yang bernama E. Scott Geller dalam bukunya berjudul *Keys to Behavior Based Safety* (2001) yang merupakan hasil temuan melalui riset yang ketat dari Dr. Deming (1991-1992), sehingga bukan semata-mata akal sehat (*common sense*). Namun demikian, bagaimanapun prinsip-prinsip yang merupakan hasil penelitian ini bukan pembelajaran yang dapat menyajikan prosedur-prosedur kerja yang spesifik dan bersifat praktis. Untuk memperoleh hal tersebut tetap harus kembali ke organisasi masing-masing, dengan membangun prosedur dan metode yang spesifik, yang sesuai dengan budaya dan iklim organisasi yang sudah terbentuk. Hal tersebut karena pada dasarnya tidak ada satupun pendekatan dalam mengelola dinamika K3 yang bisa digunakan dengan tepat dan dapat diberlakukan secara menyeluruh pada semua organisasi.

Beberapa lembaga konsultan K3 sering menganggap mereka telah memiliki solusi dan program K3 yang dianggap akurat dan tepat untuk diterapkan pada setiap obyek organisasi. Mereka menjual konsep dalam bentuk video tape maupun buku kerja untuk dijadikan contoh dalam menyusun program kerja K3 pada suatu perusahaan, dengan harapan perusahaan tersebut bersedia membayar biaya yang cukup tinggi sebagai solusi dalam mengatasi masalah K3 di perusahaannya. Padahal konsep dan program yang dikirimkan juga merupakan program yang sudah diterapkan pada beberapa perusahaan sejenis.

Penerapan konsep dan program yang diadopsi dari luar tersebut untuk sementara memang bisa saja berhasil, dapat dilihat misalnya dari tercapainya cara kerja yang aman, maupun dari penurunan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi. Namun demikian keberhasilan tersebut hanya terjadi pada waktu terbatas, karena dalam waktu yang tidak terlalu lama akan menunjukkan kegagalan, yaitu kembalinya perilaku yang tidak aman, serta meningkatnya kembali kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Faktor utamanya karena konsep dan program yang dijalankan tidak sesuai dengan budaya dan iklim kerja yang sudah terbentuk di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, prosedur yang spesifik untuk meningkatkan K3 dalam jangka panjang, harus dibuat dengan memperhatikan budaya organisasi yang sudah terbentuk.

Beberapa prinsip umum yang harus difahami dan dilaksanakan untuk terciptanya budaya K3 secara menyeluruh (*Total Safety Culture - TSC*)

#### Prinsip I :

K3 lebih didorong oleh budaya organisasi setempat, dan bukan oleh lembaga dari luar organisasi (*safety should be driven by the local culture and not by an outside agency*).

- a. Penerapan K3 yang hanya berlandaskan perintah regulasi menyebabkan kontrol yang bersifat top down dan tidak menghasilkan persepsi yang positif.
- b. Rasa memiliki, komitmen yang kuat, dan perilaku yang proaktif dari para pekerja dan manajemen menjadi pendorong untuk percepatan terwujudnya budaya K3

#### Prinsip 2 :

Perubahan budaya K3 harus dilandasi oleh pemahaman yang benar tentang prinsip-prinsip K3 dan mengetahui apa yang mereka kerjakan (*culture change requires that people understand the principles and know what to about them*).

Pendidikan (*education*) merujuk pada 2 hal, yaitu pengajaran (*teaching*) dan pembelajaran (*learning*) tentang teori - teori dan prinsip - prinsip. Pelatihan (*training*) merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu prosedur kerja.

### Prinsip 3 :

Meningkatkan komitmen, rasa memiliki dan keterlibatan/partisipasi pekerja, melalui pemberian kesempatan pada mereka untuk memilih (*increase commitment, ownership, and involvement by giving opportunities for choice*).

Dampak dari pilihan pribadi berimplikasi pada meningkatnya pengendalian diri, yang akan mendorong upaya pemberdayaan (empowerment) serta kemauan untuk mempedulikan orang lain dalam menjalankan K3.

### Prinsip 4 :

Pencapaian budaya K3 yang menyeluruh mengharuskan perhatian yang terus menerus terhadap faktor-faktor dari 3 domain K3, yaitu : lingkungan, perilaku dan perorangan (*Total Safety Culture requires continuous attention to factors in three domains : environment, behavior, and person*).

Dari ketiga faktor tersebut, dua diantaranya yaitu faktor orang dan perilaku mempresentasikan psikologi K3. Namun ketiganya satu sama lain saling interaksi, ketergantungan dan pengaruh mempengaruhi.

### Prinsip 5 :

Program insentif dalam pelaksanaan K3 cenderung hanya berorientasi kepada kelancaran proses, dibandingkan kepada pencapaian outcomes (*Safety incentive programs should focus on the process rather than outcomes*).

Misalnya program insentif diberikan pada pekerja yang patuh menggunakan alat pelindung diri atau yang menjalankan standar K3. Bukan diberikan karena menurunnya angka kecelakaan kerja atau meningkatnya produktivitas.

### Prinsip 6 :

K3 berbasis perilaku merupakan proses berkelanjutan dari konsep DO IT.

D = *Define target behaviors*, yaitu tetapkan target perilaku yang diharapkan.

O = *Observe Target behaviors*, amati sejauhmana pencapaiannya.

I = *Intervene to improve behaviors*, lakukan tindakan intervensi untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan.

T = *Test impact of intervention*, lakukan evaluasi/pengujian dari hasil intervensi.

Prinsip 7 :

Semua persepsi pada dasarnya bersifat bias dan dipengaruhi oleh latar belakang sejarah pribadi, prasangka, motif diri, harapan (*All perception is biased and dependent upon personal history, prejudices, motives, expectations*)

Prinsip 8 :

Suatu resiko akan dianggap rendah atau ringan apabila : bahaya tsb sdh dianggap familiar, dapat difahami, dapat dikendalikan, dan dapat dicegah. (*Perceived risk is lower when a hazard is perceived as familiar, understood, controllable, and preventable*).

Prinsip 9 :

Suatu slogan yang mengatakan bahwa setiap kecelakaan bersifat dapat dilakukan pencegahan, adalah keliru dan dapat menurunkan persepsi tentang resiko (*The slogan "all injuries are preventable" is false and reduces perceived risk*)

Karena dengan pandangan seperti slogan tersebut maka timbul keyakinan dari para pekerja bahwa resiko-resiko yang mungkin terjadi sudah dinilai aman. Maka persepsi ini akan menghapus kemungkinan pekerja melaporkan bahwa ada kemungkinan timbul resiko, karena takut dianggap bodoh.

Prinsip 10 :

Dalam pelatihan K3 dapat menggunakan prinsip COACHING.

Caring = senantiasa peduli, Observing = senantiasa mengamati segala fenomena K3, Analysing = senantiasa melakukan analisis terhadap semua fenomena K3, Communicating = melakukan proses komunikasi yang baik dan benar, Leads = senantiasa melakukan kepemimpinan yang efektif, Helping = senantiasa siap melakukan pertolongan.

## V. MEMBANGUN KOMITMEN K3 DI PERUSAHAAN

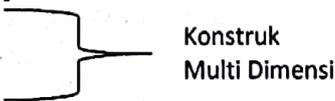
### a. Perlunya Komitmen Dalam Melaksanakan K3

- K3 merupakan kebutuhan bersama (*mutual needs*)
  - Pekerja
    - Perlindungan dari resiko-resiko kerja
    - Kelangsungan hidup keluarga
    - Kesejahteraan & penghasilan
  - Pengusaha & Manajemen  
Kelangsungan dan pengembangan perusahaan  
Efektif - Efisien - Ekonomis
  - Stake holders
    - Pemegang saham  
Jaminan & Kepastian Modal
    - Pemasok  
Kelangsungan Usaha - Kepastian Pembayaran
    - Konsumen  
Kepastian Hasil Produk - Tingkat Harga
    - Masyarakat  
Terhindarnya dari resiko-resiko sosial
    - Pemerintah  
Berkurangnya beban negara/pemerintah - Daya Saing Nasional
- Kuatnya pengaruh sikap dan perilaku dalam K3
- Dibutuhkannya Partisipasi - Tanggung Jawab - Kerjasama (*Mutual Participation - Responsibility and Cooperation*).

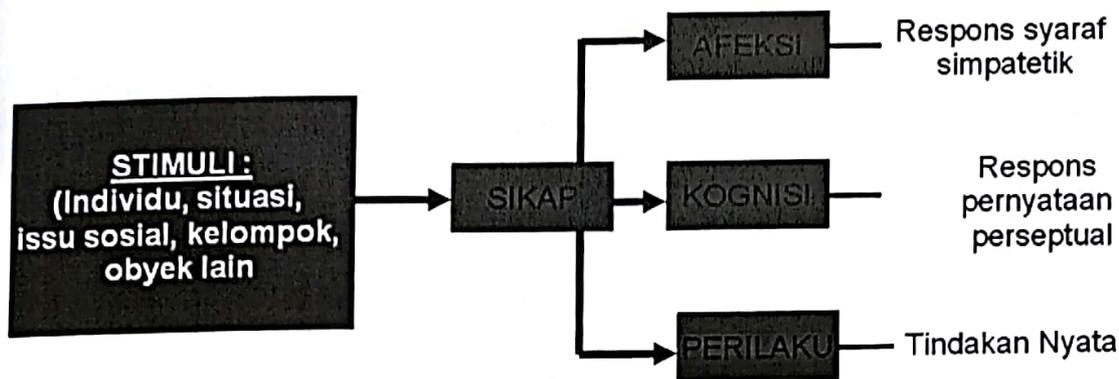
## VI. PROSES TERBENTUKNYA KOMITMEN

- Komitmen : Produk dari sikap (*Attitude*)
- Sikap : Respons terhadap stimuli sosial yang diekspresikan dalam
  - Perasaan (Afeksi)
  - Pemikiran (Kognisi)
  - Tindakan (Konasi)

(Allen, Guy & Edgley, 1980)



Konstruk  
Multi Dimensi
- Konsep skematik tentang sikap (*triadic component*) (rosenberg & ajzen, 1975)



- Komitmen K3 : merupakan sikap sosial seseorang dan atau kelompok orang mengenai K3, yang merupakan respons terhadap stimulus sosial dan diekspresikan dalam perasaan - pemikiran (kepercayaan) - dan perilaku (tindakan).
- Permasalahan : sering terjadi in-konsistensi dan ketidakselarasan dari ketiga komponen sikap.

## VII. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERBENTUKNYA SIKAP (KOMITMEN) K3

Sikap (komitmen) K3 terbentuk melalui interaksi sosial, yaitu : Kontak sosial dan hubungan antar individu maupun dengan lingkungan fisik dan lingkungan psikologisnya, satu sama lain saling mempengaruhi.

### Faktor-Faktor Interaksi Sosial :

1. Pengalaman Pribadi (Faktor Empirik)
  - Berulang-ulang dengan kejadian yang sama
  - Melibatkan faktor emosi
  - Melalui penghayatan
2. Orang lain yang dianggap penting (*significant others*)
3. Budaya & Lingkungan
4. Media massa
  - Intensitas memadai
  - Obyektif
  - Sugestif
  - Faktual

5. Lembaga Pendidikan & Lembaga Agama

6. Faktor Emosional

Prasangka (prejudice) - Sikap Negatif  
Simpati - Empati - Sikap Positif  
Saling mempercayai (*mutual trust*)

7. Faktor Intelegensia

Pemahaman yang komprehensif tentang K3, melalui pendekatan multidimensi

