

- 1 AUG 2003

22



LAPORAN PENELITIAN
DOSEN MUDA
TAHUN ANGGARAN 1999/2000

KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN DAN KECELAKAAN KERJA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Peneliti :

SEGER HANDOYO
CHOLICHUL HADI
SURYANTO

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Proyek Pengkajian dan Penelitian Ilmu Pengetahuan Terapan
DIP Nomor : 019 /XXIII/3/--/1999 Tanggal 1 Juni 1999
Kontrak Nomor : 022/ P2 IPT/DPPM/99/DM/1999
Ditbinlitabmas, Ditjen Dikti, Depdikbud
Nomor Urut : 11

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Januari, 2000

3000 085 00 3141

IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA



LAPORAN PENELITIAN
DOSEN MUDA
TAHUN ANGGARAN 1999/2000

KKB
KK-2
158 1
Han
K-1

KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN DAN KECELAKAAN KERJA



Peneliti :

**SEGER HANDOYO
CHOLICHUL HADI
SURYANTO**

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Proyek Pengkajian dan Penelitian Ilmu Pengetahuan Terapan
DIP Nomor : 019/XXIII/3/--/1999 Tanggal 1 Juni 1999
Kontrak Nomor : 022/P2 IPT/DPPM/99/DM/1999
Ditbinlitabmas, Ditjen Dikti, Depdikbud
Nomor Urut : 11

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Januari, 2000

3000 085 00 3141



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
LEMBAGA PENELITIAN

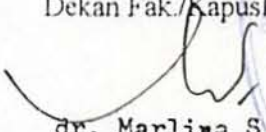
- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 1. Puslit Pembangunan Regional | 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719) |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | 10. Puslit / Kesehatan Reproduksi |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum | 7. Puslit Olahraga | |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C, Jl. Mulyorejo Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246, Surabaya 60115

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN
DOSEN MUDA DAN KAJIAN WANITA

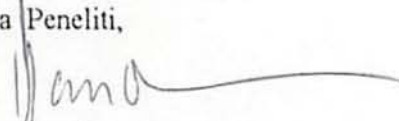
1. a. Judul Penelitian	:	
		KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN DAN KECELAKAAN KERJA
b. Kategori Penelitian	:	I/II/III *)
2. Kepala Proyek Penelitian		
a. Nama Lengkap dan Gelar	:	Drs. Seger Handoyo, MSi
b. Jenis Kelamin	:	Pria
c. Pangkat / Gol. dan NIP.	:	IIIB/Asisten Ahli 131967668
d. Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
e. Fakultas / Jurusan	:	Psikologi
f. Univ./Ins./Akademi/ST *)	:	Universitas Airlangga
g. Bidang Ilmu Yang Diteliti	:	Psikologi Industri dan Organisasi
3. Jumlah Tim Peneliti	:	3 Orang
4. Lokasi Penelitian	:	P.T. Eterindo Nusa Graha Gresik
5. Bila Penelitian ini merupakan peningkatan kerjasama kelembagaan sebutkan :		
a. Nama Instansi	:	--
b. Alamat	:	
6. Jangka Waktu Penelitian	:	6 bulan
7. Biaya yang diperlukan	:	Rp 4.500.000,00 (Empat Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

Mengetahui :
Dekan Fak./Kapuslit :



dr. Marlina S. Mahajudin, DSJ
NIP. 130 541 982

Surabaya, 22 Desember 1999

Ketua Peneliti,


Drs. Seger Handoyo, MSi
NIP. 131 967 668

Menyetujui :
Ketua Lembaga Penelitian Unair,


Prof. Dr. Noor Cholies Zaini
NIP. 130 355 372



Ringkasan

KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN DAN KECELAKAAN KERJA

(Seger Handoyo, Cholichul Hadi, Suryanto, 55 halaman)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara karakteristik kepribadian dengan kecelakaan kerja. Secara khusus ditujukan untuk mengetahui apakah karyawan dengan *locus of control* eksternal dan memiliki sifat ekstrovert lebih sering mengalami kecelakaan kerja dibandingkan karyawan dengan *locus of control* internal dan memiliki sifat introvert.

Lima Puluh delapan operator atau mekanik bagian produksi dan satuan pengaman P.T. Eterindo Nusa Graha di Gresik dipilih sebagai subyek penelitian, karena mereka rawan terkena kecelakaan. Sembilan karyawan dari mereka pernah mengalami kecelakaan kerja. Dua puluh alat ukur kembali ke peneliti dari 58 yang disebarkan, dengan 4 karyawan berhasil diwawancarai secara mendalam dari 9 orang yang pernah mengalami kecelakaan kerja

Data tentang karakteristik kepribadian diambil dengan menggunakan alat ukur hasil dari adaptasi. Alat ukur *locus of control* adalah hasil adaptasi *locus of control inventory* dari Rotter, sedangkan alat ukur tingkat ekstroversi adalah hasil adaptasi dari *Eysenck Personality Inventory*. Hasil adaptasi kedua alat ukur itu telah banyak digunakan di Indonesia dengan validitas internal konsistensi yang baik dan tingkat reliabilitas berkisar antara 0,75 – 0,87 untuk *locus of control* dan 0,89 – 0,93 untuk ekstrovert-introvert. Wawancara secara khusus dilakukan kepada karyawan yang pernah mengalami kecelakaan kerja. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap kecelakaan kerja yang dialaminya dan bagaimana persepsinya tentang sebab kecelakaan tersebut.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik U Mann Whitney, yang termasuk tes non-parametrik yang paling kuat. Selain itu dilakukan juga pengujian dengan statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran data penelitian.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian ekstrovert-introvert tidak memberikan perbedaan terjadinya kecelakaan kerja (Tes U Mann Whitney = 39,5, $p= 0,43$ Uji dua ekor). Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja memiliki tingkat ekstroversi yang bervariasi. Artinya orang yang ekstrovert tidak mengalami kecelakaan kerja lebih banyak dibanding orang yang introvert. Bahkan kalau diperhatikan, orang yang cenderung introvert malah lebih besar kemungkinan mengalami kecelakaan (bandingkan skor minimum 28 dan 30). Hasil ini mungkin bisa lebih terbukti dengan subyek penelitian yang lebih banyak dan variasi tingkat ekstroversi yang lebih besar.

Interpretasi hasil tersebut mungkin adalah kecenderungan yang masih kuat pada masyarakat kita untuk bekerja secara bersama-sama atau kolektivisme, konsep yang digunakan oleh Hofstede. Orang yang mempunyai sifat ekstrovert dalam masyarakat kita lebih mungkin untuk diterima oleh orang lain disekitarnya dan bekerjasama dengan orang lain, karena sifatnya yang suka bergaul, riang, dan suka mengikuti aktivitas kelompok seperti olahraga dan bersenang-senang. Ketika ada persoalan pun, mereka akan lebih suka menyelesaikannya dalam kelompok, ketimbang mencarinya sendiri. Lalu orang ekstrovert cenderung tidak mandiri, tapi dengan keguyuban itu, mereka bisa mendapatkan perlindungan dari rekan kerjanya. Aspek negatif dari sifat ekstrovert, yaitu suka bertindak cepat tanpa perhitungan matang, jelas memberikan kontribusi bagi kemungkinan mereka mengalami kecelakaan. Ketika kelompok kerja cukup solid, kecerobahan satu orang karena sifatnya itu mungkin bisa diminimalisir. Hipotesis ini perlu untuk diuji lebih lanjut dengan penelitian.

Karakteristik kepribadian *locus of control* juga tidak memberikan perbedaan terjadinya kecelakaan kerja (Tes U Mann Whitney = 37, $p= 0,34$ Uji dua ekor). Jadi *Locus of control* internal juga tidak lebih sedikit mengalami kecelakaan kerja dibandingkan yang eksternal. Namun kalau ditilik dari rata-ratanya, orang yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja lebih internal dibanding yang pernah (30,64 banding 31,56). Perbedaan itu tidak signifikan dapat terjadi kemungkinannya karena jumlah sampel yang kecil. Bagaimanapun, bila kita memperhatikan pula

persepsi empat karyawan tentang sebab kecelakaan kerja yang dialaminya, maka nampak bahwa mereka cenderung memberikan bobot besar pada faktor diluar dirinya (nasib, rekan kerja lain, dan lingkungan kerja) sebagai sebabnya. Itu berarti mereka lebih memiliki *locus of control* eksternal. Mungkin persoalannya adalah pada alat ukur *locus of control*-nya. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mengukur *locus of control* pada situasi umum, bukan spesifik pada kecelakaan kerja. Padahal seperti yang bisa dilihat pada hasil wawancara diatas, orang mempunyai persepsi yang berbeda atas sebab kecelakaan dan keberhasilan. Artinya berdasarkan data diatas, orang bisa mempunyai *locus of control* internal pada keberhasilan, tetapi eksternal pada kecelakaan atau kegagalan. *Locus of control* yang secara spesifik pada situasi kecelakaan kerja mungkin bisa menjelaskan lebih baik hubungan antara keduanya. Penelitian berikutnya dengan alat ukur itu dapat memberikan tambahan pengetahuan yang berguna.

Berdasarkan hasil tersebut, penggunaan praktis pendekatan sifat untuk mengurangi kecelakaan kerja sebaiknya dilakukan secara hati-hati, terutama berkenaan dengan sifat ekstrovert-introvert. Mendasarkan keputusan semata-mata pada pengetahuan yang dibangun dari subyek penelitian yang mempunyai ciri berbeda dengan masyarakat kita (individualistik lawan kolektivistik) mungkin bisa menyesatkan.

Peningkatan pengetahuan tentang hubungan karakteristik kepribadian dan kecelakaan kerja melalui penelitian berikutnya masih sangat terbuka dan hendaknya memperhatikan secara metodologis jumlah subyek penelitian (agar diperoleh variasi sifat kepribadian) dan penggunaan alat ukur *locus of control* yang spesifik pada kecelakaan kerja.

(Lemlit Universitas Airlangga; Kontrak No.: 587/J03.2/PG/1999)

Summary

**PERSONALITY CHARACTERISTICS AND
WORK ACCIDENT**

(Seger Handoyo, Cholical Hadi, Suryanto, 55 pages)

The aim of this study was to examine the relationship between personality characteristics and work accident. Specifically, we want to know if employee with external locus of control and extrovert would be have more accident-involved employee in compare to those employee with internal locus of control and introvert.

Fifty-eight operators or mechanics of production and security division of PT. Eterindo Nusa Graha Gresik were chosen to be our subjects, because they have high risk to involve the work accident. Nine of them had experience the accident. From fifty-eight questioners, 20 questioners were returned. Four from nine employees who were had experience the accident were successfully interviewed.

Locus of control was assessed with an adaptation version of Rotter's Locus of Control Inventory and extroversion-introversion was assessed with an adaptation version of Eysenck Personality Inventory. Those instruments were commonly used in Indonesia with high internal-consistency validity and the scale's for reliability was ranged from 0,75 – 0,87 for intrument of locus of control and 0,89 – 0,93 for intrument of extroversion-introversion. In addition to have more complete information about the accident and subject's perception about the accident, we conducted interview for only to those who ever had the accident.

U Mann Whitney's Non-Parametric statistical technique was used in order to examine the hypothesis. This technique is the one of the best non-parametric techniques. Descriptive statistic also used to describe data of the study.

The data analysis showed that extroversion-introversion personality was not making any differences in accident-involved employee (U Mann Whitney Tests=39,5, $p=0,43$ two tail test). Those employees who ever had the accident are varying in extroversion level. It means that extrovert people are not going to

experience more accident than introvert people. Furthermore, it seems that introvert people are tend to experience the accident (see the minimum score). This result could be supported if involving more subjects and more vary extroversion level.

We may interpret the results that our society still likes to work together (collectivism). Hofstede uses this concept. Our people are tend to work with extrovert people. They are welcome because of their characteristics, which are more high affiliate, pleasant, and like to have an activity in-group such as sport, party, etc. Even if they face a problem, they like to find a solution in a group rather than to solve by their selves. Extrovert people are tend to dependent, but they can find support from their group. The negative aspect of this people is they likely to act without further consideration, so their probability of being caught in accident would be higher. However, if the group is solid, the probability could be minimized. This explanation has to examined much further.

Locus of control personality also not making any differences in accident-involved employee (U Mann Whitney Test=37, $p=0,34$ two tail test). It means that there are no significant differences between internal locus of control and external locus of control in their accident-involved employee. But, from the mean score, employees who never had the accident are more internal than those who ever had the accident (30,64 : 31,56). This differences are not significant, may be because of lack of sample. However, if we pay attention to the employee's perception about the cause of the accident they had, we know that they tend to blame the external factors (faith, co-workers, work environment). It shows that their locus of control are external. The problem may be due to the nature of the instrument. The instrument of locus of control was developed for common situation, not for specific situation such as situation of accidents at work. However, as we can see from the interview, they have a different perception about the cause of both accident and success. It means that, people could be having internal locus of control on their success, but external locus of control on their failure. Better explanation could be given by using locus of control assessment that specifically developed for work-accident situation.

Consider the results, using trait approach practically in order to eliminate accident-involved employee should be conducted carefully, especially with extroversion-introversion. Rely the decision on knowledge which is developed from study using other population that obviously differ from us could be inaccurate.

Future research about these variables is still needed, and they supposed to pay attention to the size of sample and they suggested using an assessment that measure locus of control in specific situation.

(Lemlit Universitas Airlangga; Kontrak No.: 587/J03.2/PG/1999)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas ridha-Nya penelitian tentang karakteristik kepribadian dan kecelakaan kerja dan laporan penelitiannya dapat terselesaikan dengan baik.

Keseluruhan kerja penelitian ini dan hasilnya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu terimakasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga dan Ketua Lembaga Penelitian Universitas Airlangga, yang telah memungkinkan terlaksananya penelitian ini.
2. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, yang memberikan fasilitasi dan dorongan untuk terus meneliti.
3. Pimpinan P.T. Eterindo Nusa Graha di Gresik, yang dengan tangan terbuka memberikan ijin karyawannya menjadi subyek penelitian.
4. Bapak Bambang dan Bapak Kusnan beserta seluruh staf Departemen Sumber Daya Manusia P.T. Eterindo Nusa Graha di Gresik, yang telah ikut repot membantu pelaksanaan penelitian ini.
5. Saudara-saudara karyawan P.T. Eterindo Nusa Graha di Gresik, yang memberikan waktunya disela kesibukan bekerja untuk mengisi kuesioner dan bertemu dengan peneliti.
6. Pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan, yang berupaya untuk memberikan gambaran awal hubungan antara karakteristik kepribadian dan kecelakaan kerja. Tentu saja masih banyak kelemahan disana-sini, terutama berkaitan dengan jumlah sampel. Bagaimanapun semoga informasi yang diperoleh dapat menstimulasi penelitian lanjutan agar bisa memberikan alternatif tindakan untuk “mengendalikan resiko-resiko dalam dunia kerja karena semua orang percaya bahwa rasa sakit dan kehilangan adalah tidak dapat diterima secara moral, sosial, dan ekonomi”. Semoga usaha dan hasil yang telah dicapai memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

DAFTAR ISI

Lembar Identitas dan Pengesahan	ii
Ringkasan dan <i>Summary</i>	iii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kecelakaan Kerja	6
1. Perkembangan Tindakan Keselamatan Kerja	6
2. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	7
3. Tujuan dan Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja	9
4. Sebab-sebab dan Akibat Kecelakaan Kerja	10
5. Pencegahan Kecelakaan Kerja	11
6. Hukum dan Doktrin Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
7. Manajemen Keselamatan Kerja Didasarkan pada Perilaku	17
B. Karakteristik Kepribadian	26
1. Pengertian <i>locus of control</i>	26
2. Proses Terbentuknya <i>locus of control</i>	28
3. Ekstroversi-Introversi	29
C. Hubungan Antara Kepribadian dan Kecelakaan Kerja	31
D. Hipotesis Penelitian	33

III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	34
IV. METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Teknik Analisa Data	38
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Perusahaan	39
B. Hasil Penelitian	40
C. Pembahasan	52
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
Daftar Pustaka	56
Lampiran	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kombinasi Anteseden, Perilaku dan Konsekuen	21
Tabel 2	Deskripsi Data Ekstroversi dan <i>Locus of Control</i>	50
Tabel 3	Deskripsi Data Ekstroversi Terkait dengan Kecelakaan Kerja	51
Tabel 4	Deskripsi Data <i>Locus of Control</i> Terkait dengan Kecelakaan Kerja	52

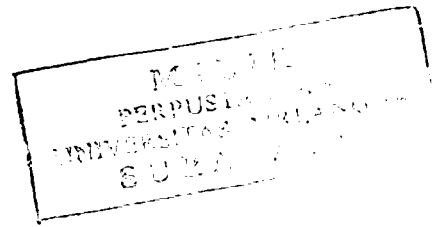
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan Perilaku dan Umpan Balik	23
Gambar 2. Contoh Umpan Balik Melalui Grafik	25
Gambar 3. Persepsi Karyawan Terhadap Sebab Kecelakaan Kerja	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Penelitian	58
Lampiran 2	Hasil Analisa Statistik U Mann Whitney	59
Lampiran 3	Personalia Penelitian	60

BAB I PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan yang telah dilaksanakan selama ini memberikan hasil berupa tumbuhnya industri-industri yang luar biasa banyaknya. Kalau orang pernah berjalan-jalan di kawasan Rungkut sekitar tahun 1970-an, maka mereka akan melihat bagaimana pesatnya perkembangan industri di kawasan tersebut. Kawasan Rungkut telah menjadi kawasan industri yang besar, dengan nama *Surabaya Industrial Environment Rungkut* (SIER). Tidak hanya satu kawasan itu yang berkembang, tetapi menyebar ke berbagai kawasan lain, seperti Tandes, Gresik dan juga Pasuruan. Di seputar kota Jakarta pun telah dikelilingi kawasan-kawasan Industri, ada Cibinong di bagian selatan, Bekasi dan Karawang di Utara, dan sebagainya.

Perkembangan sektor industri tersebut berdampak pada tingkat urbanisasi. Orang-orang desa berbondong-bondong ke kota untuk bekerja di pabrik-pabrik. Dengan demikian terjadi pula pergeseran distribusi tenaga kerja, dari di sektor pertanian ke sektor industri. Pekerja-pekerja marginal, yaitu yang mempunyai produktivitas dan berpenghasilan rendah bergerak sangat lincah memasuki sektor non-pertanian, antara lain ke sektor industri (Hananto Sigit, 1989). Di sektor industri inilah manusia berhadapan dengan proses produksi, yang sebagian besar diarahkan untuk menghasilkan barang. Produktivitas mereka bertambah, termasuk juga penghasilannya, namun mereka pun dihadapkan pada bahaya yang lebih besar, yang salah satunya adalah kecelakaan kerja. Bahkan ketika teknologi yang dipergunakan

semakin canggih, memang semakin kecil terjadi kecelakaan karena faktor peralatan proses produksi, tetapi beresiko lebih besar terjadi kecelakaan karena faktor manusia dengan bahaya yang juga jauh lebih besar. Kebocoran di Chernobil adalah salah satu contoh untuk itu.

Pada awal perkembangan industri tahun 1880-an, orang belum sadar bahwa kecelakaan kerja bisa dicegah. Namun hal itu tidak berlangsung lama, karena jumlah orang yang mengalami kecelakaan kerja bertambah banyak. Akibatnya terjadi pergeseran pemikiran tentang keselamatan kerja, yaitu dari bagaimana menolong meringankan penderitaan korban kecelakaan kerja ke bagaimana mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Penyebab kecelakaan kerja sebagian bisa dihilangkan atau dikendalikan dengan melakukan upaya yang tepat.

Pemerintah, perusahaan dan industri memberikan perhatian yang besar untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan kesehatan dan keselamatan kerja dalam dunia kerja. Dengan kata lain, mereka selalu berusaha untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Pemerintah berminat dalam bidang ini karena pemerintah mempunyai kewajiban untuk melindungi rakyatnya --- termasuk melindunginya agar tidak celaka di tempat kerja --- dan mendorong produktivitas kerja yang tinggi (kecelakaan kerja tentu saja menurunkan produktivitas). Keselamatan kerja menjadi minat perusahaan dan industri karena mempunyai pengaruh langsung pada biaya yang harus dikeluarkan. Kecelakaan kerja membuat perusahaan dan industri kehilangan pekerja --- yang tidak bisa melanjutkan kerja karena harus menjalani perawatan medis atau bahkan untuk selamanya, karena cacat tubuh atau meninggal dunia ---, jadi waktu produksi hilang. Selain itu mereka juga harus mengeluarkan

beaya tambahan untuk perawatan medis pekerja, mengganti peralatan kerja yang rusak dan sebagainya.

Di Amerika, setiap tahun negara kehilangan waktu produksi sekitar 1 juta jam karena kecelakaan kerja. Selain itu juga diperkirakan \$31,4 trilyun harus dibayarkan karena kecelakaan kerja (Hansen, 1991). Bahkan selama tahun 1984, 3740 karyawan meninggal dan hampir 2 juta karyawan terluka karena kecelakaan kerja (Cotter, 1986, dalam Hansen 1991).

Perusahaan dan industri bersama-sama dengan pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi persoalan ini dengan berbagai program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Bahkan Departemen Tenaga Kerja memiliki satu bidang yang menangani persoalan ini. Upaya yang dilakukan selama ini memfokuskan pada faktor diluar faktor pekerja itu sendiri, seperti kontrol terhadap peralatan dan instalasi kerja serta penggunaan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja. Bagaimanapun, menurut McKenna (1983), 90% kecelakaan kerja disebabkan kesalahan manusia (*human error*). Pendekatan untuk mengurangi faktor manusia sering diabaikan.

Setidaknya ada dua pendekatan berkenaan dengan upaya untuk mengurangi kecelakaan karena faktor manusia, yaitu manajemen perilaku dan pendekatan sifat. Manajemen perilaku dilakukan melalui intervensi terhadap tiga faktor, yaitu budaya, sikap karyawan, dan konsekuensi perilaku. Intervensi terhadap budaya organisasi dilakukan dengan mengembangkan budaya organisasi yang memberikan nilai tertinggi pada perilaku-perilaku yang mencerminkan keselamatan dan kesehatan kerja. Orang yang bekerja di suatu organisasi dijadikan sadar terhadap nilai-nilai organisasi, iklim, dan prosedur-prosedur kerja dan sebagainya yang menempatkan

perilaku-perilaku yang mencerminkan keselamatan dan kesehatan dan menjadikan itu sebagai nilainya sendiri. Kesadaran dan internalisasi nilai itu mempengaruhi perilaku pekerja untuk berperilaku selamat atau berperilaku celaka.

Hubungan antara sikap dan kecelakaan kerja yang diasumsikan terjadi. Sehingga orang memasang spanduk-spanduk keselamatan kerja, mengadakan pertemuan “kesadaran atas keselamatan kerja”, dan berbicara tentang keselamatan kerja dan berharap bahwa dengan merubah sikap pekerja menjadi pro keselamatan kerja, pekerja akan bertindak lebih aman. Intervensi ketiga adalah pada konsekuensi perilaku. Jika orang ingin mengerti mengapa orang memilih perilaku tertentu, harus diketahui konsekuensi perilakunya. Konsekuensi mengendalikan perilaku. Fokus intervensi ini adalah mengidentifikasi konsekuensi khusus yang mengendalikan perilaku-perilaku kritis yang terkait dengan keselamatan kerja. Kemudian memberikan konsekuensi positif untuk perilaku aman dan konsekuensi negatif untuk perilaku celaka.

Pendekatan sifat melakukan upaya untuk mengurangi kesalahan manusia dengan pemilihan orang yang tepat. Metode ini berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik karyawan yang membedakan karyawan yang terlibat dalam kecelakaan kerja dan yang tidak terlibat kecelakaan kerja. Pengetahuan tentang hubungan karakteristik karyawan --- termasuk karakteristik kepribadian --- dan kecelakaan kerja mendesak untuk diketahui, sehingga metode itu bisa dilakukan dengan baik. Akibat penggunaan metode ini dengan baik adalah menjadi minimal kesalahan manusia dalam kecelakaan kerja, yang tentu saja secara langsung mengurangi kecelakaan kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada hubungan antara karakteristik kepribadian (*locus of control* dan ekstrovert-introvert) dengan kecelakaan kerja?

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan Kerja

1. Perkembangan Tindakan Keselamatan Kerja

Sejarah perkembangan tindakan keselamatan kerja (dan tentu saja kesehatan kerja) dimulai seiring dengan revolusi industri tahun 1880-an. Pertumbuhan industri-industri di daratan Eropa membawa konsekuensi banyak orang mengalami kecelakaan, yang tidak jarang sampai membawa korban jiwa. Pada saat itu, pemilik pabrik atau pengusaha memandang bahwa itu adalah bagian dari resiko orang bekerja, yang harus ditanggung sendiri oleh pekerja. Karena industri saat ini masih belum banyak, padahal tenaga kerja melimpah, maka pengusaha tidak mengambil langkah-langkah apapun untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan dan juga tidak memberikan bantuan pada korban. Pengusaha hanya tinggal menggantikan pekerja yang mengalami kecelakaan, dan tidak dapat bekerja kembali, dengan pekerja baru.

Semakin hari jumlah korban kecelakaan kerja semakin banyak. Hal itu menyadarkan banyak orang bahwa membiarkan korban berjatuhan terlebih tanpa pemberian ganti rugi adalah tindakan yang tidak manusiawi. Para pekerja pun mulai mendesak pengusaha untuk mengambil langkah-langkah untuk menanggulangi masalah tersebut. Akhirnya korban kecelakaan kerja mulai mendapat bantuan perawatan dengan motif kemanusiaan.

Perlindungan terhadap pekerja mulai semakin baik, ketika di Amerika Serikat pada tahun 1911 memberlakukan "*Works Compensation Law*". Undang-undang tersebut menyatakan bahwa pekerja berhak mendapatkan ganti rugi jika mengalami

kecelakaan dalam kerjanya tanpa melihat apakah kecelakaan terjadi karena kesalahan pekerja atau bukan. Di Inggris pun pada saat yang bersamaan memberlakukan undang-undang yang hampir sama, namun masih harus dibuktikan bahwa kecelakaan bukan terjadi karena kesalahan pekerja. Ganti rugi tidak diberikan jika kesalahan pada pekerja.

Di Indonesia perkembangan keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah dimulai sejak penjajahan Belanda. Dimulai dengan kegiatan pengawasan terhadap pemakaian pesawat uap, yang selanjutnya berlanjut ke pengawasan terhadap alat-alat kerja lainnya. Peraturan perundang-undangannya pun dibuat yaitu *Veiligheid Reglement* tahun 1910 Stbl No. 406, *Stoom Ordonnantie* tahun 1930 Stbl No. 225, dan sebagainya. Pada umumnya peraturan perundang-undangan tersebut cenderung bersifat represif dan lebih menitikberatkan pada pengamanan alat-alat produksi, yang merupakan salah satu kepentingan utama pemerintah kolonial.

Setelah bangsa Indonesia merdeka, filosofi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang tercermin dalam perundang-undangan diatas sudah tidak sesuai lagi. Oleh karena itu, pada tahun 1970 pemerintah membuat undang-undang No. 1 tentang keselamatan kerja, yang merupakan pengganti *Veiligheids Reglement* tahun 1910. Perubahan yang mendasar antara lain bahwa undang-undang baru lebih bersifat preventif, memperluas ruang lingkup dan tidak hanya menitikberatkan pada pengamanan alat-alat produksi.

Perkembangan pemikiran keselamatan kerja pun bergeser dari bagaimana menolong meringankan penderitaan korban kecelakaan kerja ke bagaimana mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pada awal perkembangan, orang belum banyak berfikir

bahwa kejadian kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang terjadi karena adanya sebab yang bisa diupayakan pencegahannya. Setelah semakin banyak terjadi kecelakaan kerja orang mulai menyadarinya bahwa penyebab kecelakaan kerja sebagian bisa dihilangkan atau dikendalikan dengan melakukan upaya yang tepat.

2. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen Tenaga Kerja memberikan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dari tiga sudut pandang, yaitu:

1. Secara *filosofi*, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu permikiran dan upaya untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya tertuju pada kesejahteraan manusia pada umumnya dan tenaga kerja khususnya.
2. Secara *keilmuan*, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu cabang ilmu pengetahuan dan penerapannya mempelajari tentang cara penanggulangan kecelakaan kerja di tempat kerja.
3. Secara *praktis/hukum*, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di tempat kerja serta begitu pula bagi orang lain yang memasuki tempat kerja maupun sumber dari proses produksi dapat secara aman dan efisien dalam pemakaiannya.

3. Tujuan dan Sasaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan usaha keselamatan dan kesehatan kerja antara lain adalah agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat, agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan apapun.

Tujuan itu bisa tercapai apabila kecelakaan dapat dicegah dan ditanggulangi. Jadi setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja. Secara rinci Departemen Tenaga Kerja membuat sasaran keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. mencegah atau mengurangi kecelakaan, bahaya ledakan dan kebakaran.
2. Mencegah atau mengurangi timbulnya penyakit akibat kerja.
3. Mencegah dan mengurangi kematian, cacat tetap dan luka ringan.
4. Mengamankan material bangunan, mesin, pesawat bahan, dan alat kerja lainnya.
5. Meningkatkan produktivitas.
6. Mencegah pemborosan tenaga kerja dan modal.
7. Menjamin tempat kerja sehat dan aman.
8. Memperlancar, meningkatkan dan mengamankan sumber dan proses produksi.

4. Sebab-sebab dan Akibat Kecelakaan Kerja

Sebab-sebab kecelakaan kerja oleh Departemen Tenaga Kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kondisi berbahaya yang selalu berkaitan dengan (a) mesin, peralatan, pesawat, bahan dan lainnya; (b) lingkungan kerja; (c) proses produksi (d) sifat pekerjaan; (e) cara kerja.
2. Tindakan berbahaya yang dalam beberapa hal dilatarbelakangi oleh: (a) kurangnya pengetahuan dan ketrampilan; (b) cacat tubuh yang tidak kentara; (c) keletihan dan kelesuan; (d) sikap dan tingkah laku yang tidak aman; (e) dan lainnya. Sikap dan tingkah laku tidak aman itu bisa disebabkan karena seseorang memang memiliki karakteristik kepribadian tertentu.

Selain pandangan itu ada pandangan lain yang melihat sebab kecelakaan kerja melalui pendekatan sistem. Keadaan berbahaya dan perbuatan berbahaya merupakan gejala. Penyebab dasarnya adalah kesalahan sistem manajemen dan kesalahan operasi. Sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan berbahaya. Hal itu dapat dibuktikan melalui penyeledikan-penyelidikan yang dilakukan oleh negara maju dimana hasilnya menunjukkan kurang lebih 80% disebabkan tindakan berbahaya yang dalam hal ini manusianya. Sedangkan 20% disebabkan kondisi berbahaya, yang dalam hal ini keadaan fisiknya.

Akibat kecelakaan kerja bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu (a) kerugian yang bersifat ekonomi (finansial) dan non ekonomi (berupa penderitaan bagi si korban dan keluarganya). Kerugian yang bersifat ekonomi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Kerugian langsung, berupa kerusakan alat atau bahan, tunjangan ganti rugi, terhentinya proses produksi, biaya pelatihan pekerja baru, perbaikan atau pergantian alat yang rusak dan sebagainya.
2. Kerugian tak langsung, yaitu kehilangan waktu kerja antara lain menurunnya jumlah dan mutu produksi akibat pengaruh psikologis, biaya tambahan karena berkurangnya tenaga kerja, dan lain-lain. Kerugian tak langsung pada umumnya lebih besar dibandingkan dengan kerugian langsung dengan perbandingan 1:4 di beberapa negara.

5. Pencegahan Kecelakaan Kerja

Sebagai modal utama program pencegahan kecelakaan kerja adalah konsensus bahwa kecelakaan kerja merupakan resiko yang melekat pada setiap usaha produksi. Perbedaannya adalah pada besar kecilnya resiko. Semakin maju teknologi yang digunakan biasanya semakin besar resiko yang dihadapi. Pencegahan kecelakaan pertama-tama adalah mengusahan untuk mengetahui sebab-sebab atau sumber-sumber yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Selanjutnya apabila memungkinkan sumber tersebut dihilangkan, diamankan atau dikendalikan.

Langkah-langkah yang sudah ditempuh oleh Departemen Tenaga Kerja untuk menanggulangi kecelakaan kerja antara lain adalah:

1. Membuat peraturan perundang-undangan.

Dengan mekanisme pembentukan peraturan perundang-undangan yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi yang

menyangkut syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan dapat mengurangi secara dini terjadinya kecelakaan kerja.

Di Indonesia sudah diterbitkan beberapa pertauran perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain: UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dan UU No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

2. Standartisasi

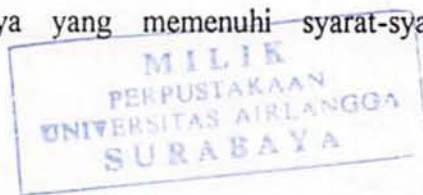
Standartisasi adalah penetapan standary-standart secara resmi atau tidak resmi mengenai misalnya konstruksi peralatan indfusti, alat-alat perlindungan kerja, dan sebagainya yang memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Pemeriksaan atau pengawasan.

Pemeriksaan adalah suatu kegiatan untuk membuktikan ketidaksesuaian kondisi tempat kerja dengan peraturan pertundang-undangan dan standart yang berlaku. Pelaksanaannya termasuk pengujian mesin, pesawat, peralatan, dan instalasi.

4. Riset Teknis.

Adalah suatu penelitian untuk mendapatkan data, sifat-sifat, dan ciri-ciri bahan berbahaya, penyelidikan tentang pagar pengaman, penelitian tentang alat-alat perlindungan diri, penelitian tentang pencegahan peledakan gas dan debu atau penelaahan tentang bahan-bahan peralatan lainnya.



5. Riset medis.

Adalah suatu penelitian untuk mendapatkan data tentang efek fisiologis, patologis, faktor-faktor lingkungan dan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.

6. Riset Psikologi.

Adalah suatu penelitian tentang pola-pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.

7. Riset Statistisik.

Adalah suatu penelitian yang menyangkut tentang jenis kecelakaan, banyaknya, mengenai siapa saja, dan pekerjaan apa saja dan sebab-sebab lainnya.

8. Pendidikan dan latihan.

Berupa penyampaian materi-materi keselamatan dan kesehatan kerja di sekolah-sekolah, kursus-kursus dan kurikulum teknik dan lain-lain. Serta latihan kerja praktek bagi tenaga kerja baru dalam keselamatan dan kesehatan kerja agar ada peningkatan kesadaran diri tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja disamping untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, dan ketrampilannya.

9. Asuransi.

Adalah insentif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja misalnya dengan diterapkannya pembayaran premi yang lebih rendah bagi perusahaan yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja dan mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang rendah.

6. Hukum dan Doktrin Keselamatan dan Kesehatan kerja

Seperti yang telah dinyatakan diatas, bahwa perhatian pemerintah Indonesia terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sangat besar. Bila di Amerika pada tahun 1970 telah memiliki "The Occupational Safety and Health Act", maka Indonesia pun pada tahun yang sama memiliki Undang-Undang No. 1 tahun 1970. Tujuan utama dari undang-undang itu adalah memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Bagaimanapun di Amerika berdasarkan undang-undang diatas, telah dibentuk The Occupational Safety Helath Administration (OSHA) di bawah departemen tenaga kerja. Tujuan utama dari OSHA adalah menetapkan standart keselamatan dan kesehatan kerja yang diberlakukan di seluruh perusahaan di Amerika. Pelaksanaan standart ini dibawah pengawasan Departemen Tenaga Kerja dan untuk menjamin pelasaannya dibentuklah inspektur-inspektur yang bekerja di kantor-kantor cabang di seluruh negara bagian.

Di Indonesia, tanggungjawab pembinaan dan pengawasan pelaksanaan undang-undang diatas ada dibawah menteri Tenaga Kerja. Secara operasional ditugaskan Direktur Jendral Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dan dalam pelaksanaan sehari-harinya dilakukan oleh Direktorat Bina Norma Keselamatan Kerja dan Hygiena Perusahaan dan kesehatan Kerja. Pada dasarnya, berdasarkan Undang-undang Nomer 1 tahun 1970, tindakan kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja tidak dikehendaki, yang lebih dititikberatkan adalah tindakan pencegahan. Kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, jadi lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja.

Pada prakteknya, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hal ini terjadi karena tuntutan akan keselamatan dan kesehatan kerja antar perusahaan tidak sama. Perbedaan itu disebabkan oleh bervariasinya jenis industri, jenis teknologi yang digunakan dan standart keselamatan kerja yang dibakukan untuk masing-masing industri. Industri Kimia dengan teknologi tinggi tentu saja memberikan perhatian yang sangat besar dengan standart yang tinggi bagi upaya pencegahan kecelakaan kerja.

Doktrin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bahwa pencegahan kecelakaan atau pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja berpangkal tolak dari konsep pengendalian kerugian menyeluruh. Adapun kesuksesan manajemen menyeluruh dapat diukur dari tiga hal, yaitu laba yang diperoleh perusahaan, kepuasan termasuk keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan yang diperoleh manajemen dan karyawan, dan persentase penghasilan manajemen dan karyawan berada di atas kebutuhan fisik minimum.

Untuk melaksanakan manajemen menyeluruh diperlukan kemauan dan usaha keras dalam pengendalian menyeluruh, baik dari segi kebijaksanaan, prosedur proses, dan peraturan-peraturan. Dalam manajemen itu ditetapkan batas-batas toleransi minimal dan berusaha mencapai standart yang menguntungkan, dengan cara mengembangkan dan membina perilaku manajemen yang berkaitan dengan unsur-unsur tekno struktural dan sosio-prosedural (Silalahi dan Silalahi, 1985).

Unsur tekno-struktural menyangkut antara lain, lokasi pabrik, bangunan dan perlengkapannya (pengendalian udara, suhu, penerangan, kebisingan dan getaran, perlengkapan penunjang dan perlengkapan keselamatan kerja), tata ruang pabrik

(pertimbangan produksi, pengemasan, pergudangan, dan kantor), perlengkapan pabrik dan proses operasional perusahaan. Sedangkan unsur sosio-prosedural meliputi unsur-unsur karyawan, falsafah manajemen, kebijakan, prosedur, pengupahan, jaminan sosial, latihan, komunikasi, tata laksana administrasi, kepemimpinan, pengendalian dan sebagainya.

Penyelenggaraan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja didasarkan pada tiga alasan pokok (Hammer, dalam Agus Subekti, 1995) yaitu:

1. Alasan Moral.

Penyelenggaraan K3 pertama kali dilakukan atas dasar pertimbangan kemanusiaan, sehingga prakteknya pertama kali adalah membantu karyawan yang mengalami kecelakaan kerja (dirawat di rumah sakit, diberi libur kerja dan bahkan santunan), dan juga meminimalisir kemungkinan kecelakaan kerja.

2. Alasan Hukum.

Dalam perkembangan dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja, dan menetapkan sanksi hukuman berat terhadap pihak-pihak yang melanggarnya. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, perusahaan dapat dikenakan denda atau bahkan ditahan.

3. Alasan Ekonomi.

Kecelakaan kerja mengakibatkan pengeluaran biaya yang tidak sedikit, walaupun kecelakaan kecil. Kerusakan alat atau bahan, tunjangan ganti

rugi, terhentinya proses produksi, waktu kerja yang hilang, penurunan mutu dan sebagainya harus ditanggung oleh perusahaan.

7. Manajemen Keselamatan Kerja Yang Didasarkan Pada Perilaku

Ada tiga faktor terpenting yang menentukan perilaku pekerja --- termasuk perilaku keselamatan kerja ---, yaitu budaya organisasi, sikap pekerja, dan konsekuensi perilaku (Krause, 1991). Sebagai contoh, bayangkanlah dalam suatu perusahaan besar, disitu orang-orang bekerja dengan tugas mengendarai Forklift di gudang. Setelah produk terselesaikan dari suatu *assembly line*, tanggungjawabnya adalah memindahkan produk tersebut ke gudang dan harus menatanya dengan rapi.

Kinerja yang baik dilihat dari berapa banyak produk mampu dipindahkan ke gudang dan kerapian menatanya. Ada juga hukum tak tertulis yang mengatakan bahwa pengemudi Forklift terbaik adalah yang bisa “ngebut” dan banyak produk yang berhasil dipindahkan. Bagaimanapun, pekerja juga mengetahui bahwa mereka harus mengendarai secara hati-hati, aman, agar terhindar dari kecelakaan. Bahkan ketika hanya satu produk terjatuh dari Forklift dapat mengakibatkannya mendapatkan konsekuensi negatif. Jadi pekerja dihadapkan pada dilema: haruskah mengendari dengan cepat agar bisa memindahkan banyak produk dan dipandang sebagai “pengemudi yang baik”, atau haruskah mengendari dengan pelan agar produk tak terjatuh dan tidak mengalami kecelakaan, dan menerima resiko dianggap pekerja yang lamban?

Dalam kasus ini ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi perilaku pekerja. Tiga faktor yang telah disebut di depan akan digunakan untuk mengupas kasus tersebut.

Budaya organisasi adalah konsep yang sangat luas yang digunakan untuk menggambarkan praktek-praktek yang umum dilakukan, prosedur-prosedur, nilai yang diberbagi, dan iklim suatu organisasi. Orang yang bekerja di suatu organisasi menjadi sadar terhadap nilai-nilai organisasi, iklim, dan sebagainya dengan melihat bagaimana orang lain berperilaku dan dengan kesadaran akan bagaimana hal-hal dipandang sebagai baik atau tidak baik. Kesadaran ini mempengaruhi perilaku pekerja.

Sebagai contoh, dalam suatu perusahaan yang tidak mengatur secara eksplisit tentang berpakaian untuk karyawan profesionalnya. Dalam banyak kasus, tanpa diminta atau diperintah, jelas bagi karyawan tersebut apa yang mereka bisa pakai dan apa yang tidak untuk bekerja. Ini adalah budaya organisasi yang mempengaruhi perilakunya.

Hal yang sama terjadi pada pengemudi Forklift diatas. Pengemudi tersebut mengetahui perilaku apa yang bisa diterima organisasi karena kesadarannya akan budaya organisasi. Dalam kasus diatas, hukum tak tertulis menyatakan "O.K. boleh ngebut". Selanjutnya perilakunya akan menyesuaikan menurut apa yang organisasi memberikan toleransinya.

Budaya mempunyai dampak penting pada keselamatan kerja. Budaya dapat menjadi sesuatu yang mengganggu jika budaya mendorong perilaku ketidakselamatan kerja atau jika budaya mengembangkan kepercayaan-kepercayaan yang dilawankan

dengan keselamatan kerja --- sebagai contoh, kepercayaan bahwa keselamatan kerja dan produksi dilawankan, persoalan keselamatan kerja adalah tanggungjawab departemen tertentu, atau “kecelakaan serius tidak akan terjadi disini”. Itu semua adalah kepercayaan-kepercayaan yang mempengaruhi perilaku keselamatan kerja pekerja.

Sikap adalah proses mental. Tidak seperti perilaku, sikap terjadi dalam mental seseorang. Sikap adalah perasaan positif atau negatif yang mempengaruhi persepsi dan pandangannya terhadap lingkungan.

Apa hubungan antara sikap dan perilaku? Pertanyaan ini menarik, karena diasumsikan bahwa sikap menyebabkan kecelakaan kerja, misalnya “pekerja itu patah tangannya karena “sikap buruknya” terhadap keselamatan kerja”. Hubungan antara sikap dan kecelakaan kerja yang diasumsikan itu adalah umum dalam organisasi. Sehingga perusahaan memasang spanduk-spanduk keselamatan kerja, mengadakan pertemuan “kesadaran atas keselamatan kerja”, dan berbicara tentang keselamatan kerja karena berharap bahwa dengan merubah sikap pekerja menjadi pro keselamatan kerja, pekerja akan bertindak lebih aman.

Bagaimanapun, penelitian-penelitian psikologi menunjukkan bahwa biasanya ini tidak terjadi. Sikap sangat sulit untuk berubah. Pengaruh apa yang ada dengan meminta kepada pekerja atau mandor “ubah sikapmu terhadap keselamatan kerja”? Biasanya pendekatan ini tidak efektif. Selain itu, hubungan antara sikap dan perilaku tidaklah langsung seperti yang dipercaya.

Ada cara yang lebih baik untuk memahami dan menjelaskan mengapa perilaku --- juga kecelakaan kerja --- terjadi. Penjelasan ini memperhatikan konsekuensi perilaku.

Jika ingin mengerti mengapa orang memilih perilaku tertentu, harus diketahui konsekuensi perilakunya. Konsekuensi mengendalikan perilaku. Fokus pendekatan ini adalah mengidentifikasi konsekuensi khusus yang mengendalikan perilaku-perilaku kritis yang terkait dengan keselamatan kerja.

Sebagai contoh, bagi pengemudi Forklift, satu konsekuensi dari perilaku ngebut adalah penguatan positif seperti pujian teman atau atasan. Pengemudi tersebut bisa juga selesai kerja lebih awal dengan ngebut. Ini tentu saja menjadi motivator yang kuat. Jadi jika ingin merubah perilaku ketidakselamatan kerja, harus diidentifikasi apa konsekuensi yang memotivasi (mengendalikan) perilaku pekerja. Setelah konsekuensi berhasil diidentifikasi, kemudian bisa dilakukan perubahan atau penambahan konsekuensi untuk merubah perilakunya. Tindakan semua itu dicakup dalam manajemen perilaku.

Manajemen perilaku secara sederhana adalah suatu cara untuk menganalisa perilaku manusia, suatu cara untuk menentukan secara sistematis mengapa orang berperilaku tertentu. Model ini mempunyai tiga komponen, yaitu: anteseden, perilaku, konsekuen. Hal-hal atau kejadian-kejadian yang terjadi sebelum perilaku ditunjuk sebagai anteseden, dan yang datang setelah perilaku ditunjuk sebagai konsekuen. Perilaku itu sendiri adalah tindakan yang dapat diamati (contoh mengendarai dengan cepat Forklift).

Anteseden bertindak sebagai *trigger* agar perilaku terjadi. Contoh hal ini adalah program pelatihan, instruksi atasan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, dan melihat bagaimana orang lain berperilaku. Anteseden ada sebelum perilaku, dan selanjutnya dapat menstimulasi pekerja untuk berperilaku tertentu.

Konsekuensi adalah hal yang mengikuti perilaku. Jika konsekuensi positif dan berarti bagi seseorang, maka akan membuat perilaku dilakukan lagi dan dilakukan lagi. Contoh konsekuensi jenis ini adalah penghargaan atasan, uang, dukungan sosial dari teman kerja, dan sebagainya. Jika konsekuensi negatif, maka akan menekan perilaku untuk tidak dilakukan lagi. Contoh konsekuensi jenis ini adalah disiplin formal untuk perilaku yang salah (misalnya perilaku ketidakselamatan kerja), tidak diajukan oleh teman kerja, dan sebagainya. Kombinasi anteseden, perilaku dan konsekuensi membentuk suatu model perilaku. Tabel berikut ini menunjukkan keterkaitan ketiganya.

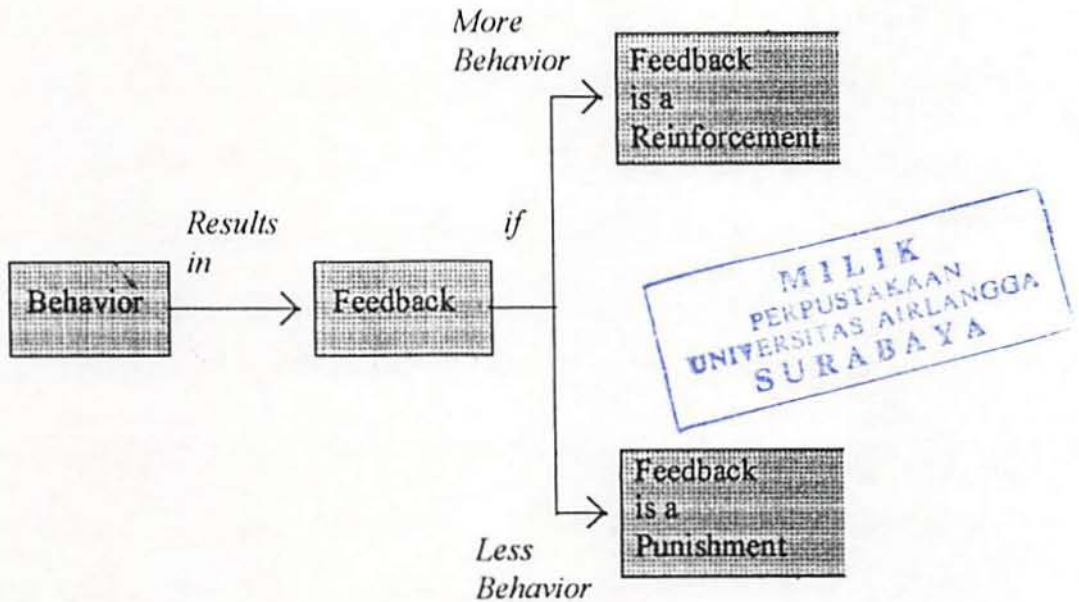
Tabel 1
Kombinasi Anteseden, Perilaku dan Konsekuensi

Anteseden	Perilaku	Konsekuensi
1. Telepon berdering	Mengangkat telepon	Percakapan
2. Spanduk menyatakan "pakailah peralatan keselamatan kerja"	Memakai peralatan keselamatan kerja	Tidak nyaman, terlindung nampak lucu
3. Didahului mobil lain saat berkendara pada kecepatan 70 km/jam	Menambah kecepatan	Kecelakaan, sampai tujuan lebih cepat

Pada banyak organisasi, perhatian untuk keselamatan kerja terfokus pada anteseden. Sebagai contoh hal itu adalah atasan meminta bawahan untuk hati-hati, mengadakan pertemuan keselamatan kerja, atau memberikan pekerja manual keselamatan kerja. Penelitian psikologi menunjukkan bahwa menyandarkan pada anteseden untuk merubah perilaku sering tidak efektif.

Agar supaya efektif, anteseden harus dikaitkan dengan konsekuensi. Sebagai contoh, karyawan akan mengikuti instruksi atasan untuk "bekerja secara aman" hanya jika dia mengetahui bahwa konsekuensi positif akan mengikuti perilaku tersebut. Bila konsekuensi negatif yang mengikuti, maka anteseden itu akan sia-sia. Bagaimanapun, ini bukan berarti anteseden itu tidak perlu. Anteseden perlu diberikan agar mereka mengetahui perilaku apa yang diharapkan ditampilkannya. Jadi sekali lagi bisa dinyatakan bahwa anteseden akan efektif dalam mengendalikan perilaku, hanya jika anteseden itu memprediksi konsekuensi.

Agar karyawan mengerti konsekuensi perilakunya, maka umpan balik sangat diperlukan. Umpan balik terkait kinerja dapat dilakukan dalam beberapa cara. Cara pertama adalah dengan menunjukkan kepada pekerja, perilakunya yang terkait dengan keselamatan kerja (misalnya, prosentase "perilaku aman" yang dilakukan dibandingkan dengan "perilaku tidak aman"nya). Hal ini dapat didasarkan dari hasil pengamatan perilaku yang sistematis dan umpan balik verbal dari teman kerja. Bentuk umpan balik yang diterima pekerja menentukan bagaimana perilakunya di kemudian hari. Prinsip berikut ini berlaku:



Gambar 1. Hubungan Perilaku dan Umpan Balik

Misalnya perilaku X yang menghasilkan umpan balik pada pekerja. Jika umpan balik memberikan peningkatan dalam frekuensi perilaku X, kejadian ini dikatakan sebagai *reinforcement*. Sebagai contoh, jika seorang pekerja dipuji karena membersihkan tumpahan oli dan perilaku membersihkan tumpahan oli meningkat, maka pujian adalah suatu reinforcer, atau penguat.

Jika umpan balik memberikan penurunan frekuensi perilaku, kejadian ini dikatakan sebagai *punishment*. Jika pekerja dikritik oleh atasan karena membiarkan peralatan kerja di lantai berserakan, kritik itu dianggap sebagai *punishment* hanya jika perilaku itu berkurang.

Jadi jika ingin meningkatkan frekuensi perilaku, perlu untuk memberikan *reinforcement* setelah perilaku dilakukan. Jika ingin mengurangi frekuensi perilaku, perlu untuk memberikan *punishment* yang mengikuti perilaku. Proses ini disebut *conditioning*.

Umpan balik dapat diberikan dalam bentuk grafik, yaitu menunjukkan prosentase pekerja berperilaku aman ketika dilakukan pengamatan. Bagaimanapun, ide yang jelas tentang perilaku aman dan perilaku tidak aman harus dimiliki. Perilaku itu bisa ditentukan secara jelas dengan cara melihat perilaku kritis, yang menyebabkan kecelakaan. Berikut ini diberikan contoh perilaku aman dan perilaku tidak aman.

1. Perilaku tidak aman: tidak menggunakan peralatan proteksi sepenuhnya.

Perilaku aman: menggunakan peralatan proteksi.

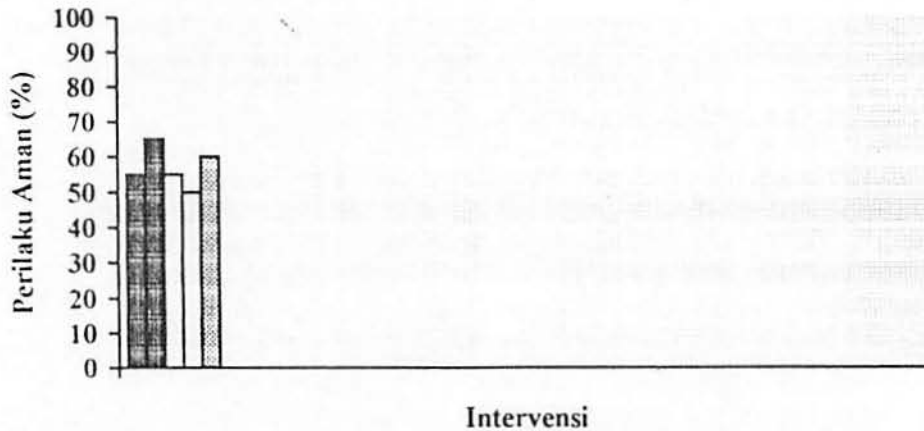
2. Perilaku tidak aman: gagal mengikuti prosedur mengunci suatu mesin.

Perilaku aman: mengikuti prosedur mengunci suatu mesin.

Gambar berikut ini menunjukkan contoh umpan balik dengan grafik. Pada garis vertikal adalah persentase perilaku aman dari rentang 0 sampai 100. Pada garis horizontal adalah jumlah pengamatan. Pengamatan pertama adalah nomor 1 pada garis horizontal, pengamatan kedua adalah nomor 2 dan seterusnya. Grafik dalam gambar menunjukkan hasil dari tiga pengamatan di tempat kerja. Selama pengamatan pertama, pengamat memberi skor 55% perilaku aman pada pekerja. Observasi kedua menghasilkan skor 65% dan yang ketiga 55%. Grafik ini mempunyai ruang sampai pengamatan ke-duapuluh satu.

Setelah lima pengamatan selesai dilakukan, ada cukup data untuk menetapkan level *baseline*. Level *baseline* secara sederhana adalah indeks sejauhmana perilaku aman di tempat kerja sebelum dilakukan intervensi, pelatihan atau umpan balik. Level *baseline* ini memberikan ukuran perbaikan yang dilakukan oleh intervensi.

Sebagai contoh, seperti yang ditunjukkan dalam gambar, pengamatan pertama menghasilkan persentase 55%, berikutnya 65% dan 55%. Dua pengamatan terakhir, katakanlah 50% dan 60%. Lima skor pengamatan ini selanjutnya berfungsi sebagai level *baseline* dari kinerja perilaku aman.



Gambar 2. Contoh Umpan Balik Melalui Grafik

Grafik berikut skornya tersebut ditempelkan di tempat kerja dimana setiap orang bisa melihatnya. Atasan menjelaskan perilaku apa yang dicerminkan dalam grafik dan bagaimana membaca grafik tersebut. Level *baseline* yang berlaku untuk kelompok kerja bisa didiskusikan, dan mereka bisa menetapkan tujuan kinerja perilaku aman mereka sendiri. Dijelaskan kepada mereka bahwa bila garis dalam grafik menaik, maka itu berarti tempat kerja mereka makin aman. Jika garisnya makin turun, berarti semakin besar resiko yang memberikan peluang lebih besar terjadinya kecelakaan kerja. Naik turunnya garis ini memberikan umpan balik positif dan negatif, yang membantu pekerja untuk merubah perilakunya.

Umpan balik dengan grafik sangatlah berpengaruh dalam perubahan perilaku. Bentuk umpan balik lain yang juga penting adalah umpan balik verbal yang diberikan

oleh atasan atau teman kerja pada pekerja. Umpan balik ini berfungsi sebagai social reinforcement. Umpan balik ini akan efektif bila (1) perilaku positif yang ditekankan; (2) diberikan sesegera mungkin; (3) diberikan secara konsisten dan dapat diramalkan; dan (4) terkait secara langsung dengan perilaku tertentu.

B. Karakteristik Kepribadian

1. *Pengertian Locus of control*

Konstrak *locus of control* dikembangkan dan dioperasionalkan oleh Rotter. Teroinya mendefinisikan *locus of control* eksternal sebagai kepercayaan bahwa usaha seseorang untuk mempengaruhi perubahan adalah sia-sia, kejadian terjadi “sebagaimana itu akan terjadi”, dan seseorang tidak mempunyai pengaruh atas kejadian itu. Sebaliknya *locus of control* internal didefinisikan sebagai kepercayaan bahwa seseorang mempunyai kekuasaan untuk mengendalikan kejadian.

Dimensi *locus of control* menggambarkan seberapa banyak individu menganggap peristiwa-peristiwa yang dialaminya adalah karena faktor dalam diri individu itu sendiri atau karena faktor-faktor dari lingkungannya. *Locus* berarti tempat atau lokasi. McConnel menyebut konsep Rotter sebagai *locus of personal control*, yaitu bahwa sebagian orang berperilaku seakan-akan hidup mereka dikendalikan atau ditentukan oleh sesuatu didalam dirinya, sementara lainnya merasa bahwa perilaku mereka ada dibawah kontrol sesuatu diluar dirinya.

Smet (1991) mendefinsikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya (*locus of control* internal) , sehingga dia dapat mengatur, mengontrol



tingkah lakunya dan dapat menentukan sendiri hasilnya. Sedangkan *locus of control* eksternal didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa apa yang terjadi pada diri mereka tidak berhubungan dengan apa yang telah mereka lakukan, kejadian itu ada di luar kontrol dirinya.

Dengan demikian karakteristik *locus of control* internal adalah:

- Memandang bahwa segala sesuatu dapat diramalkan kemunculannya berdasarkan usaha yang dibuatnya.
- Selalu berusaha mencari informasi sebanyak mungkin agar bisa mengontrol lingkungan secara aktif serta berupaya untuk mencapai tujuannya.
- Lebih berfikir se-efektif mungkin dan berusaha untuk memproses informasi secara efisien.
- Cenderung mempunyai inisiatif yang tinggi dan suka bekerja keras, berusaha menemukan pemecahan masalah.
- Cenderung memberikan dorongan yang besar pada diri sendiri untuk berhasil mencapai tujuannya sendiri.
- Lebih suka membuat keputusan secara bebas, tidak tergantung pada orang lain.

Sedangkan karakteristik orang yang memiliki *locus of control* eksternal adalah sebaliknya, yaitu:

- memandang bahwa segala sesuatu tidak dapat diramalkan kemunculkannya. Semua itu diluar kekuasaan individu .

- Jika ada masalah, kurang terdorong untuk mencari informasi untuk memecahkannya, karena mereka percaya bahwa jika mengalami kegagalan itu adalah nasib mereka.
- Kertidakpastian hasil yang mereka terima menjadikan mereka mudah terikat dengan kelompoknya, dan mereka cenderung lebih mudah cemas dan depresi.

2. Proses Terbentuknya *Locus of Control*

Monks dkk. (1984) menyebutkan bahwa terbentuknya *locus of control* dimulai sejak masa kanak-kanak, sehingga orang tua mempunyai peran yang sangat besar atas pembentukannya. Respon yang diberikan orang tua memberi pengaruh yang sangat penting terhadap rasa percaya diri anak. Ketika anak merasa bahwa tingkah lakunya memberikan akibat bagi lingkungannya, maka kepribadian *locus of control* internal akan berkembang. Sebaliknya bila anak selalu tidak mendapatkan reaksi atas tingkah lakunya, dia akan merasa bahwa tingkah lakunya tidak mempunyai akibat atau pengaruh apapun terhadap lingkungannya, sehingga dia merasa bahwa keadaan lingkunganlah yang lebih menentukan dirinya. Jadi *locus of control* eksternal yang lebih berkembang.

Penjelasan Monk dkk. Tersebut tidak berbeda dengan apa yang dinyatakan sebelumnya oleh Schell (1983). Dia menyatakan bahwa individu yang memiliki *locus of control* internal sejak kecil telah terbiasa memiliki rasa percaya diri. Anak yang diminta agar selalu berusaha keras untuk mandiri lebih bisa mengembangkan rasa

percaya dirinya. Lain halnya dengan anak yang memiliki *locus of control* eksternal, pada umumnya dorongan untuk mandiri kurang ditekankan. Bahkan di Indonesia, ketika anak jatuh pun diajarkan bahwa yang salah adalah seekor katak, bukannya dirinya sendiri yang diminta untuk berusaha berhati-hati, sehingga bisa lebih mandiri dalam bertindak.

Sedangkan Watson (1984) menjelaskan perkembangan *locos of control* dengan konsep *reinforcement*. Anak akan tumbuh *locus of control* internal ketika dia yakin bahwa perilakunya akan mempengaruhi *reinforcement* apa yang akan diterimanya, sehingga dia lalu akan berusaha untuk mengontrol *reinforcement* tersebut. Hal itu ketika berhasil akan memperkuat keyakinannya dan timbulah *locus of control* internal. Sedangkan anak akan tumbuh *locus of control* eksternal ketika dia yakin bahwa kekuasaan lain atau kesempatanlah yang akan menentukan *reinforcement* apa yang akan diterimanya, sehingga anak lalu tidak banyak melakukan usaha untuk mengontrol *reinforcement* tersebut. Akhirnya dia hanya menunggu nasib dan kalau nasib, baik atau buruk, menimpanya dia pun mempercayainya sebagai sesuatu yang memang harus diterimanya.

3. Ekstroversi-Introversi

Kepribadian menurut Eysenck (dalam Aiken, 1993) adalah totalitas organisme secara potensial maupun aktual yang ditentukan oleh keturunan dan lingkungan. Hal ini berawal dan berkembang melalui interaksi fungsional dari faktor-faktor utama dalam pola perilaku yang terorganisasikan. Faktor-faktor utama itu adalah faktor

kognitif (intelejensi), faktor konatif (karakter), faktor afektif (temperamen), dan faktor somatis (konstitusi).

Eysenck termasuk dalam kelompok teoritikus yang melihat kepribadian berdasarkan sifat. Asumsi tradisional pendekatan itu adalah bahwa perilaku dipengaruhi sebagian besar oleh sifat. Eysenck mengkonsepkan kepribadian manusia dalam tiga faktor atau super-trait, yaitu

1. Ekstroversi-introversi.
2. Stabilitas emosi – instabilitas emosi (neurotisme).
3. Psikotisme.

Ekstroversi-introversi dipahami sebagai dimensi yang kontinyu. Ekstroversi didefinisikan sebagai kesukaan untuk mengikuti dunia kejadian obyektif diluar dirinya dengan penekanan pada keterlibatan aktif dengan lingkungannya. Orang ekstrovert cenderung ramah, ceria, mencari hal baru, ceroboh dan ekspresif secara emosional.

Ciri khas lain dari ekstroversi adalah mudah bergaul, suka pesta, mempunyai banyak teman, membutuhkan teman untuk bicara, dan tidak suka membaca atau belajar sendirian, sangat membutuhkan kegembiraan, mengambil tantangan, sering menentang bahaya, berperilaku tanpa dipikirkan terlebih dahulu, dan biasanya suka menurutkan kata hati. Gemar akan gurauan, selalu siap menjawab, dan biasanya suka akan perubahan, riang, tidak banyak pertimbangan, optimistis, serta suka tertawa dan gembira, lebih suka untuk tetap bergerak dan melakukan aktivitas, cenderung menjadi agresif dan cepat hilang kemarahannya, semua perasaannya tidak disimpan di bawah kontrol dan tidak selalu dapat dipercaya (Aiken, 1993).

Introversi didefinisikan sebagai kesukaan seseorang untuk mengikuti dunia pengalaman dalam dirinya sendiri, dengan penekanan pada berfikir reflektif dan introspektif. Orang introvert digambarkan tenang, intelektual, teratur, terkontrol emosinya. Ciri khas lain dari introversi adalah pendiam, pemalu, mawas diri, gemar membaca, suka menyendiri, dan menjaga jarak kecuali dengan teman yang sudah akrab, cenderung merencanakan lebih dahulu dan curiga, tidak suka kegembiraan, menjalani kehidupan sehari-hari dengan serius dan menyukai gaya hidup yang teratur dengan baik, menjaga perasaannya secara tertutup, jarang berperilaku agresif, dan tidak mudah kehilangan kemarahannya, dapat dipercaya, dalam beberapa hal pesimis, dan mempunyai standart etika yang tinggi.

C. Hubungan antara Kepribadian dengan Kecelakaan Kerja

Secara teoritis, *locus of control* seharusnya mempunyai hubungan yang kuat dengan kecelakaan kerja. Karyawan yang percaya bahwa dia mempunyai sedikit kontrol atas keterlibatan dalam suatu kecelakaan kerja seharusnya mempunyai kemungkinan mengalaminya lebih besar. Hal yang sama, karyawan yang merasa mempunyai kontrol atas kejadian dalam lingkungan kerjanya akan kecil kemungkinannya mengalami kecelakaan kerja. Karyawan itu seharusnya lebih aktif melakukan sesuatu untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

Banyak studi telah dilakukan di Amerika tentang keterkaitan dua variabel tersebut. Namun sejauh yang penulis ketahui belum ada penelitian itu dilakukan di Indonesia. Bridge (1971) mendapatkan hasil bahwa pengemudi yang melaporkan mengalami satu atau lebih kecelakaan secara signifikan lebih mempunyai *locus of*

control eksternal dibandingkan dengan pengemudi yang tidak mengalami kecelakaan. Mayer dan Treat (1977) juga mendapatkan hasil yang sama dengan menggunakan subyek pengemudi remaja dalam periode penelitian 3 tahun. Clement dan Jonah (1984) juga melaporkan hal yang sama. Dalam bidang Industri, Denning (1983) melalui penelitiannya dengan menggunakan beberapa prediktor dan beberapa kriteria, menyimpulkan bahwa ada korelasi positif antara skor *locus of control* dengan kecelakaan kerja --- yang ditentukan oleh jumlah kecelakaan yang dialami, berat-ringannya kecelakaan yang dialami dan rating atasan tentang perilaku keselamatan kerja.

Meskipun banyak penelitian yang mendukung hubungan antara dua variabel tersebut, dua penelitian terbaru tidak mendapatkan hasil yang sama. Janzen (1983) meneliti hubungan dua variabel tersebut pada pekerja kasar di bidang pertambangan. Sims, Graves & Simpson (dalam Hansen, 1991) juga meneliti pada pekerja kasar. Oleh karena itu, ada yang menginterpretasikan bahwa perbedaan hasil mereka dengan studi sebelumnya disebabkan bahasa yang digunakan dalam alat ukur *locus of control* tidak sesuai untuk pekerja kasar.

Eysenck dan Keehn (dalam Hansen) mengajukan pendapat bahwa kecelakaan lebih banyak dialami oleh orang ekstrovert dibandingkan orang introvert. Meskipun orang ekstrovert lebih aktif terlibat dalam lingkungan, orang introvert menempatkan nilai yang lebih besar pada kendali atas interaksi dirinya dengan lingkungan. Jadi orang introvert akan melakukan sesuatu dengan lebih hati-hati dibandingkan orang ekstrovert. Orang introvert juga lebih sadar dan perhatian pada tuntutan situasi lingkungan seperti kemampuan.

Powell, Hale, Martin, dan Simon (1971) menemukan bahwa ekstroverti dan tingkat kecelakaan berhubungan secara positif. Banyak penelitian-penelitian lain juga mendapatkan hasil yang sama. Bagaimanapun ada beberapa penelitian yang mendapatkan hasil berbeda. Cleland, Robinson, dan Simon (1971) mendapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan antara kelompok dengan kecelakaan kerja tinggi dan kelompok tidak mengalami kecelakaan atas ekstroverti orangnya. Bahkan beberapa penelitian mendapatkan hasil yang sebaliknya. Bagaimanapun menurut Hale dan Hale (1972) ada persetujuan umum bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi positif.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. karyawan dengan *locus of control* internal lebih sedikit mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan karyawan yang *locus of controlnya* eksternal.
2. karyawan ekstrovert lebih sering mengalami kecelakaan kerja dibandingkan karyawan introvert.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik kepribadian dengan kecelakaan kerja. Secara khusus ditujukan untuk mengetahui apakah karyawan dengan *locus of control* eksternal dan memiliki sifat ekstrovert lebih sering mengalami kecelakaan kerja dibandingkan karyawan dengan *locus of control* internal dan memiliki sifat introvert.

Penelitian ini secara teoritis akan memberikan sumbangan pada pengembangan pengetahuan Psikologi, yaitu memverifikasi atau memfalsifikasi hubungan antara karakteristik kepribadian dengan kecelakaan kerja. Selain itu, apabila penelitian ini mampu memverifikasi hubungan dua variabel tersebut akan memberikan sumbangan praktis, yaitu memantapkan penggunaan metode seleksi orang yang tepat untuk pekerjaan yang rawan kecelakaan kerja. Dengan demikian akan meminimalkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kesalahan manusia.

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatif, yang mencoba untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel. Penjelasan itu berguna untuk lebih memahami variabel terikatnya melalui variabel bebas yang digunakan.

B. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik kepribadian, yaitu *locus of control* dan tingkat ekstroversi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kecelakaan kerja.

Definisi operasional variabel-variabel penelitian itu adalah sebagai berikut:

1. *locus of control* didefinisikan secara operasional sebagai bagaimana cara pandang tentang segala sesuatu, yaitu dapat diramalkan kemunculannya berdasarkan usaha yang dibuatnya atau tidak dapat diramalkan karena tergantung faktor diluar dirinya.
2. Tingkat ekstroversi didefinisikan secara operasional sebagai tingkat kesukaan untuk mengikuti dunia kejadian obyektif diluar dirinya dengan penekanan pada keterlibatan aktif dengan lingkungannya atau mengikuti dunia pengalaman dalam dirinya sendiri, dengan penekanan pada berfikir reflektif dan introspektif.

3. kecelakaan kerja didefinisikan secara operasional sebagai kecelakaan yang terjadi pada waktu menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan diskripsi kerjanya dan tercatat di laporan kecelakaan kerja perusahaan atau P.T. Jamsostek.

C. Populasi dan sample

Populasi penelitian ini adalah 58 operator atau mekanik bagian produksi dan satuan pengaman P.T. Eterindo Nusa Graha di Gresik. Dua bagian itu dipilih karena karyawan di dua bagian itulah yang rawan terkena kecelakaan. Sembilan karyawan dari mereka pernah mengalami kecelakaan kerja.

Pada awalnya, mereka semua digunakan sebagai subyek penelitian. Oleh karena itu semua diberi alat ukur karakteristik kepribadian. Namun yang kembali ke peneliti 20 alat ukur. Demikian juga dengan 9 orang yang pernah mengalami kecelakaan kerja, mereka semua menjadi subyek untuk wawancara, namun yang akhirnya bisa mengikuti wawancara 4 orang.

Dua puluh karyawan tersebut adalah operator atau mekanik bagian produksi dan satuan pengaman, dengan pendidikan setingkat Sekolah Menengah Tingkat Atas (yaitu Sekolah Teknologi Menengah dan Sekolah Menengah Atas). Usia mereka berkisar antara 23 sampai 32 tahun, dengan masa kerja 2 sampai 3 tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data tentang karakteristik kepribadian diambil dengan menggunakan alat ukur hasil dari adaptasi. Alat ukur *locus of control* adalah hasil adaptasi *locus of control*

inventory dari Rotter, sedangkan alat ukur tingkat ekstroversi adalah hasil adaptasi dari *Eysenck Personality Inventory*. Hasil adaptasi kedua alat ukur itu telah banyak digunakan di Indonesia dengan validitas internal konsistensi yang baik dan tingkat reliabilitas berkisar antara 0,75 – 0,87.

Berikut ini diberikan beberapa contoh pernyataan yang digunakan untuk mengukur *locus of control* dan tingkat ekstroversi:

1. Tidaklah bijaksana bagi saya untuk merencanakan terlalu jauh sebab banyak hal ternyata adalah soal nasib baik atau nasib buruk (Jawaban Setuju menunjukkan *locus of control* eksternal).
2. ketika saya memperoleh apa yang saya inginkan, hal itu biasanya oleh karena saya beruntung (Jawaban Setuju menunjukkan *locus of control* eksternal).
3. Dapat tidaknya saya mengalami kecelakaan mobil, sebagian besar tergantung pada kemahiran saya mengemudi (Jawaban Setuju menunjukkan *locus of control* internal).
4. ketika saya memperoleh apa yang saya inginkan, hal itu karena saya bekerja keras untuk itu (Jawaban Setuju menunjukkan *locus of control* internal).
5. apakah anda suka berbicara dengan banyak orang, sehingga anda tidak pernah kehilangan kesempatan untuk berbicara dengan orang yang belum pernah anda kenal? (Jawaban Ya menunjukkan sifat Ekstrovert).
6. apakah anda lebih suka mencarinya dibuku daripada membicarakannya dengan orang lain bila ingin mengetahui sesuatu? (Jawaban Ya menunjukkan sifat Introvert).

Teknik pengumpulan data lainnya adalah wawancara yang secara khusus dilakukan kepada karyawan yang pernah mengalami kecelakaan kerja. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap kecelakaan kerja yang dialaminya dan bagaimana persepsinya tentang sebab kecelakaan tersebut.

E. Teknik Analisa Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik U Mann Whitney. Teknik ini digunakan karena tes ini menguji dua kelompok independen yang ditarik dari populasi yang sama, termasuk tes non-parametrik yang paling kuat, dan tentu saja tidak membutuhkan terpenuhinya asumsi-asumsi parametrik seperti yang diminta ketika menggunakan t-test, dan bisa digunakan untuk sampel yang kecil. Selain itu dilakukan juga pengujian dengan statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran data penelitian.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum perusahaan

P.T. Eterindo Nusa Graha adalah perusahaan swasta yang memproduksi bahan-bahan kimia. Saat ini perusahaan untuk memproduksi bahan-bahan kimia tersebut telah memiliki 3 plant, yaitu:

1. *Synthetic Latex Plant.*
2. *Alkyd Resis dan UPR Plant.*
3. *Plasticizer Plant.*

Kapasitas produksi ketiga *plant* tersebut adalah sebesar 66.000 MT/tahun. Lokasi pabriknya berada di kawasan perindustrian kimia Gresik, tepatnya di jalan Prof. Dr. Moh. Yamin, SH. Lokasi ini menguntungkan karena terintegrasi dengan pabrik-pabrik kimia lainnya dan terdapat akses langsung dengan bahan baku utama, yaitu *Phthlalic Anhydride* dan *2-EH*, serta integrasi bahan jadi untuk ekspor dengan menggunakan pipa P.T. Petrokimia Gresik.

Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan gabungan yang didirikan pada tanggal 22 Juni 1993 antara *Eternal Buana Chemical Industries* (EBCI) dan *Inti Mutiara Gasindo* (IMG). EBCI dan IMG sendiri merupakan salah satu anak perusahaan P.T. Eterindo Wahanatama. Tujuan pendirian perusahaan ini adalah untuk menangkap peluang pasar di Indonesia Timur dan pasaran ekspor yang sangat menjanjikan.



Piling Commissioning dari P.T. Eterindo Nusa Graha dilaksanakan pada bulan Februari 1996. Pada bulan April 1997, *plant* pertama yaitu *Synthetic Latex* telah selesai dibangun dan mulai memproduksi pada bulan Mei 1997. Hasil produksinya dipasarkan untuk memenuhi permintaan lokal. *Plant* kedua, yaitu *Alkyd Resin* selesai dibangun pada bulan Juni 1997 dan mulai memproduksi pada bulan Juli 1997. Hasil produksi perdananya dieksport ke negara Uni Emirat Arab. Sedangkan *plant* ketiga yaitu *Plasticizer* selesai dibangun pada bulan September 1997. Produk *Synthetic Latex* dan *Alkyd Resin* merupakan *batch product*, sedangkan *plasticizer* merupakan *continue product*.

B. Hasil Penelitian.

Berikut ini akan dipaparkan gambaran kecelakaan kerja sembilan karyawan yang dinyatakan pernah mengalami kecelakaan kerja oleh Bagian Sumber Daya Manusia P.T. Eterindo Nusa Graha Gresik. Sumber paparan tersebut adalah dari wawancara mendalam pada 4 orang karyawan, dan karyawan lainnya dari sumber sekunder Laporan Kecelakaan P.T. Eterindo Nusa Graha dan P.T. Jamsostek (Persero). Kesulitan mewawancarai karyawan lainnya disebabkan karena padatnya tugas kerja yang mereka lakukan dan sulit untuk meninggalkan tugasnya. Empat karyawan yang berhasil diwawancarai juga mengemukakan persepsinya terhadap kecelakaan kerja yang dialaminya.

Subyek ke-1: YAS, Usia 25 tahun, Operator Departemen Latex.

Kecelakaan kerja tanggal 21 Februari 1999.

Kecelakaan kerja terjadi ketika subyek memindahkan pipa *discharge (hose)*. Pada saat akhir pemompaan mata dan pipinya terkena semprotan sisa *monomer (2-hydroxy Ethyl Acrylate)* pada *hose*.

Akibat kecelakaan itu, subyek mengalami iritasi pada mata dan pipinya dan harus dirawat di rumah sakit, serta tidak bekerja selama 10 hari.

(Sumber: *Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Jamsostek*).

Subyek ke-2: SHE, Usia 23 tahun, Mekanik Bagian Maintenance,

Kecelakaan kerja tanggal 25 Juli 1999.

Call Out jam 23. *Reseting Blang Packing R-2111* sampai dengan R2114 karena Oktanol *Leak-Out*. Pulang kerja pukul 00.45, naik sepeda motor bertabrakan dengan becak di jalan Tri dharma Gresik.

Akibat kecelakaan itu, subyek mengalami memar kepala, pusing-pusing dan muntah dan harus dirawat di rumah sakit, serta tidak bekerja selama 12 Hari.

(Sumber: *Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Jamsostek*).

Subyek ke-3: BIN, Operator Departemen Utility.

Kecelakaan kerja tanggal 22 Januari 1999.

Ketika subyek melakukan tugas rutin lapangan, tepatnya saat *check sheet* di area TK-N2, bibir bagian atasnya tersengat laba-laba.

Akibat kecelakaan itu, bibir bagian atas subyek membengkak, lalu dibawa ke Unit Gawat Darurat RS.

Semen Gresik. Esok harinya dapat bekerja kembali.

(Sumber: *Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Eterindo Nusa Graha*).

Subyek ke-4: SRN, Usia 27 tahun, Mekanik Bagian Maintenance,

Masa kerja 2,5 tahun dan berpendidikan STM.

Kecelakaan kerja I tanggal 14 Agustus 1997.

Bekerja pada *shift* II, ada pekerjaan darurat yang belum terselesaikan oleh *shift* I, yaitu *valve Nipple* yang tidak dapat menutup di bagian produksi. Pekerjaan itu masih dibantu oleh karyawan *shift* I. Subyek dan lainnya memeriksa untuk memastikan bahwa *valve* tidak dapat menutup karena *strainer* kotor. Oleh karena itu, *strainer* harus dibersihkan dalam keadaan *chomisioning* (ada aliran *hot oil*). *Fluge* lalu dibuka dengan semua *valve* dalam keadaan tertutup bertekanan 3 bar. Setelah itu dibuka secara perlahan-lahan, tapi ternyata oli panas 250 derajat celcius masih menyemprot.

Akibat kecelakaan itu, subyek mengalami luka bakar pada leher, tangan dan mata sebelah kiri dan harus diopname di rumah sakit selama 7 hari.

Kecelakaan kerja II bulan Nopember 1999.

Subyek dan dua orang karyawan lain memperbaiki *steam trap* dengan penjepit "*ragum*". Waktu itu subyek memegami "*ragum*" dari sebelah kiri dan temannya dari sebelah kanan. Temannya yang lain membuka katup *stream trap*. Subyek merasa belum sepenuh tenaga memegangi "*ragum*" sudah ditarik keras oleh temannya, sehingga jari tangan kiri terpeleset akibatnya jarinya tergenjet.

Akibat kecelakaan itu, kuku jari tangan kiri subyek terkelupas dan dibawa ke rumah sakit, harus rawat jalan dan tidak dapat bekerja 4 hari.

Kecelakaan kerja III tanggal 23 April 1999.

Berangkat kerja dari rumah naik sepeda pancal. Sebelum berangkat, sepedanya diperiksa dan tidak ditemukan ketidakberesan dalam sepedanya. Ketika sekitar 200 meter hampir sampai di pabrik, sebuah sepeda motor menyalip dengan kecepatan tinggi. Subyek pun terjungkal dari sepeda pancalnya dengan kondisi setang sepeda patah.

Akibat kecelakaan itu, subyek pingsan sekitar satu seperempat jam, punggung kiri mengalami salah urat, dirawat di rumah sakit dan tidak bekerja selama 5 hari. Persepsinya terhadap kecelakaan kerja adalah bahwa NASIB memegang peran penting sehingga seseorang mengalami kecelakaan kerja, yaitu 75% dan orang hanya dapat mengusahakan tidak mengalaminya lewat usahanya sebesar 25%. Kalau keberhasilan memang lebih banyak ditentukan oleh usaha seseorang. Itupun bedanya tidak besar dengan ketentuan nasib, yaitu 60:40.

(Sumber: Wawancara dan Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Jamsostek).

Subyek ke-5: SPD, Usia 22 tahun, Mekanik Bagian Maintenance.

Masa kerja 2 tahun 8 bulan berpendidikan STM.

Kecelakaan kerja 1 bulan Oktober 1997.

Kejadian terjadi saat start up pada pompa hot oil. Sambungan temperatur gauge terdapat gasket yang salah ukuran. Subyek diminta untuk menggantinya. Saat subyek baru membuka sedikit plug pompa, ada cairan yang keluar lewat celah ulir. Lalu dia tidak meneruskan membuka melainkan memberitahukan hal itu pada atasannya. Atasan mengatakan tekanan hanya rendah,

dan dia diminta terus membuka. Apa yang terjadi? Oli panas muncrat keluar dan mengenai mata kiri subyek.

Akibat kecelakaan itu, subyek mengalami iritasi pada mata kirinya, berobat di rumah sakit Petrokimia dan tidak bekerja selama 1 hari.

Kecelakaan kerja II bulan Maret 1999.

Kecelakaan terjadi waktu priming NaOH. Pompa NaOH mengalami drop pressure, lalu subyek membersihkan strainer dengan drain terlebih dahulu NaOH pada line. Saat subyek membuka baut priming, ternyata masih ada sisa NaOH dan muncrat mengenai mata kirinya. Kecelakaan ini juga secara bersamaan dialami oleh Yudi dan Budi Heriawan, namun tidak mengalami luka yang cukup parah.

Akibat kecelakaan itu, mata kiri subyek mengalami iritasi mata kiri dan harus dirawat rumah sakit, dan subyek tidak dapat bekerja selama 7 hari.

Persepsinya terhadap kecelakaan kerja adalah bahwa NASIB dan USAHA mempunyai peran yang sama besarnya dalam menentukan seseorang akan mengalami kecelakaan kerja. Prosentase 50:50 juga berlaku dalam penentuan keberhasilan seseorang.

(Sumber: *Wawancara dan Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Jamsostek*).

Subyek ke-6: YDI, Operator Utility.

Kecelakaan kerja bulan Maret 1999.

Kejadian sama seperti diatas.

Akibat kecelakaan itu, subyek hanya mengalami luka sedikit di bagian tangan dan tetap dapat bekerja seperti biasa.

(Sumber: *Laporan Kecelakaan Kerja P.T. eterindo Nusa Graha*).

Subyek ke-7: BHW, Mekanik Bagian Maintenance.

Kecelakaan kerja II bulan Maret 1999.

Kejadian sama seperti diatas.

Akibat kecelakaan itu, subyek hanya mengalami luka sedikit di bagian tangan dan tetap dapat bekerja seperti biasa.

(Sumber: *Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Eterindo Nusa Graha*).

Subyek ke-8: MAF, Usia 30 tahun, Satuan Pengaman,

Masa kerja 3 tahun, berpendidikan SMA.

Kecelakaan kerja tanggal 25 April 1999.

Kecelakaan terjadi ketika subyek melakukan kontrol pada mess perusahaan dengan mengendarai sepeda

motor. Waktu membelok disuatu tikungan yang tidak tajam, tapi berpasir subyek terpeleset dan jatuh.

Akibat kecelakaan itu, tulang belikat sebelah kiri patah, sehingga harus dioperasi dengan diberi pen. Empat hari opname dan tidak dapat masuk kerja beberapa hari.

Persepsinya terhadap kecelakaan kerja adalah bahwa NASIB mempunyai peran lebih besar dalam menentukan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu 60%, sedangkan sisanya ditentukan oleh usaha dan pengalaman. Namun keberhasilan seseorang dianggapnya lebih banyak ditentukan oleh pendidikan yang dimilikinya. Usaha seseorang hanya menentukan 25% – 30%, nasib adalah 20% -25%.

(Sumber: *Wawancara dan Laporan kecelakaan Kerja P.T. Jamsostek*).

Subyek ke-9: MFT, Usia 26 tahun, Mekanik Bagian Maintenance,

Masa kerja 2 tahun, berpendidikan STM.

Kecelakaan kerja tanggal 18 Agustus 1997.

Kejadian terjadi pada waktu membersihkan strainer pada line hot oil. Ada permintaan dari bagian produksi untuk membersihkan strainer. Subyek melihat terlebih dahulu keadaan. Didapatinya bahwa valve sudah dicoba ditutup tetapi ada satu yang tidak dapat menutup penuh. Subyek

tidak berani meneruskan pekerjaan itu, lalu dikonfirmasi pada atasannya. Setelah ketemu atasannya, lalu dilakukan pengecekan bersama, dan kesimpulan atasan adalah bahwa valve sudah tertutup penuh dan strainer dapat dibuka untuk dibersihkan. Subyek lalu menyiapkan sarung tangan kulit dan mulai membuka dibantu oleh dua orang lain. Ketika dibuka perlahan-lahan, oli sudah menyembrot pelan. Subyek terus membuka dengan posisi agak kesamping. Jadi posisinya dia sudah benar. Dia terus membuka dan oli panas sekitar 250 derajat celcius pun menyembrot keluar. Pertama tidak mengenainya, karena dia disamping, tetapi malangnya didepan ada "beam", sehingga semprotan oli membalik mengenai tangannya.

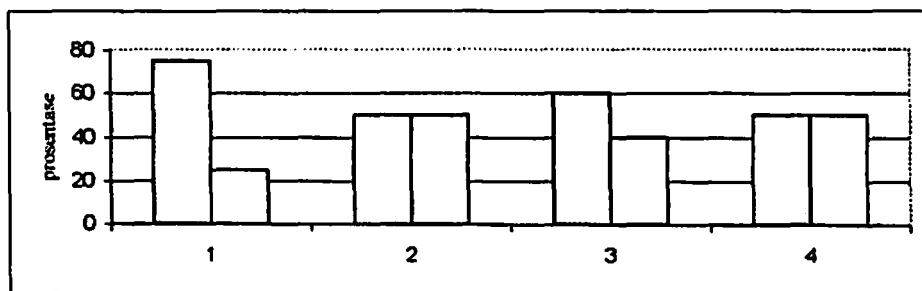
Akibat kecelakaan itu, subyek mengalami luka bakar, bengkak dan kulit melepuh dan terkelupas pada bagian tangan, juga mata, punggung, paha dan betis sebelah kanan. Subyek harus dirawat di rumah sakit selama 90 hari dan istirahat dirumah selama 7 hari. Kulit tangan sampai sekarang masih membekas.

Persepsinya terhadap kecelakaan kerja adalah bahwa KETIDAKBERANIAN UNTUK MENCEGAH DIRI DALAM BAHAYA, yaitu 50%. Faktor lainnya adalah

lingkungan kerja, yang meliputi tempat kerja, alat pengaman, dan kecerobohan teman kerja, yaitu juga sekitar 50%. Nasib hanya mempunyai peran yang sangat kecil sekali. Sedangkan usaha mempunyai peran yang jauh lebih besar dibandingkan lainnya, yaitu 70% sebagai penentu keberhasilan. Usaha dalam pandangannya dia tidak hanya kehati-hatian, mengetahui detail operasi suatu mesin, namun juga DO'A. Selanjutnya faktor penentu lain yang masih cukup besar adalah lingkungan kerja dan rekan kerja, yaitu sekitar 25%, sisanya adalah nasib baik.

(Sumber: *Wawancara dan Laporan Kecelakaan Kerja P.T. Jamsostek*).

Secara ringkas persepsi keempat karyawan yang berhasil diwawancarai terhadap sebab kecelakaan kerja yang dialaminya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



keterangan: gelap: faktor eksternal
putih: faktor internal

Gambar 3. *Persepsi Karyawan Terhadap Sebab Kecelakaan Kerja*

Data yang diperoleh dari alat ukur tingkat ekstroversi dan *locus of control* pada 20 karyawan dapat dilihat pada lampiran. Deskripsi data 20 karyawan berkenaan dengan skor *locus of control*, tingkat ekstroversi, dan keterkaitannya dengan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Deskripsi Data Ekstroversi dan Locus of Control

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ekstroversi	20	28	33	31,00	1,34
Locus of control	20	27	36	31,05	2,28

Skor tingkat ekstroversi relatif lebih homogen dibandingkan skor *locus of control*. Hal itu bisa dilihat dari perbandingan *range* skornya, yaitu 5 dan 9 atau dari perbandingan standart deviasinya, yaitu 1,34 dan 2,28. Jadi skor *locus of control* relatif lebih heterogen. Hal ini berarti tingkat ekstroversi pada subyek-subyek penelitian relatif hampir sama, sedangkan tingkan *locus of control*nya relatif lebih bervariasi.

Titik tengah ekstroversi-introversi dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skor 30. Ini berarti secara umum subyek penelitian yang memiliki sifat ekstrovert agak lebih banyak dibanding yang introvert. Bagaimanapun tidak ada subyek yang memiliki sifat ekstrovert ataupun introvert pada tingkat yang tinggi. Sedangkan titik tengah tingkat *locus of control* dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada pada skor 36. Rata-rata skornya adalah 31,05, jadi sebagian besar subyek penelitian memiliki sifat *locus of control* internal.

Tabel 2 menampilkan perbandingan rata-rata tingkat ekstroversi antara karyawan yang pernah mengalami kecelakaan kerja dan yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja.

Tabel 3
Deskripsi Data Ekstroversi Terkait Dengan Kecelakaan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemah Kecelakaan	9	28	33	30,67	1,41
Tidak Pernah Kecelakaan	11	30	33	31,27	1,27

Perbedaan tingkat ekstroversi antara dua kelompok itu diuji dengan menggunakan teknik statistik U Mann Whitney diperoleh hasil 39,5 ($p=0,43$, tes dua ekor). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat ekstroversi antara karyawan yang pernah dengan yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja tidak terbukti. Artinya karyawan yang memiliki sifat ekstrovert tidak memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami kecelakaan kerja. Sembilan orang yang pernah mengalami kecelakaan kerja pun memiliki sifat yang berbeda-beda, dari yang introvert (dengan skor 28) ke yang lebih ekstrovert (dengan skor 33).

Tabel 3 menampilkan perbandingan rata-rata *locus of control* antara karyawan yang pernah mengalami kecelakaan kerja dan yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja.

Tabel 3
Deskripsi Data Locus of Control Terkait Dengan Kecelakaan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pernah Kecelakaan	9	29	34	31,56	1,51
Tidak Pernah Kecelakaan	11	27	36	30,64	2,77

Sedangkan pengujian dengan U Mann Whitney tentang perbedaan tingkat *locus of control* antara kelompok yang pernah dengan yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja mendapatkan hasil 37 ($p=0,34$, tes dua ekor). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa ada perbedaan *locus of control* antara karyawan yang pernah dengan yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja tidak terbukti. Artinya karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal tidak memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami kecelakaan kerja. Sembilan orang yang pernah mengalami kecelakaan kerja pun memiliki sifat yang berbeda-beda, bahkan berada di *range* skor karyawan yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja.

C. Pembahasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian ekstrovert-introvert tidak memberikan perbedaan terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja memiliki tingkat ekstroversi yang bervariasi. Artinya orang yang ekstrovert tidak mengalami kecelakaan kerja lebih banyak dibanding orang yang introvert. Bahkan kalau diperhatikan, orang yang cenderung introvert malah lebih besar kemungkinan mengalami kecelakaan (bandingkan skor minimum

28 dan 30). Hasil ini mungkin bisa lebih terbukti dengan subyek penelitian yang lebih banyak dan variasi tingkat ekstroversi yang lebih besar.

Interpretasi hasil tersebut mungkin adalah kecenderungan yang masih kuat pada masyarakat kita untuk bekerja secara bersama-sama atau kolektivisme, konsep yang digunakan oleh Hofstede. Orang yang mempunyai sifat ekstrovert dalam masyarakat kita lebih mungkin untuk diterima oleh orang lain disekitarnya dan bekerjasama dengan orang lain, karena sifatnya yang suka bergaul, riang, dan suka mengikuti aktivitas kelompok seperti olahraga dan bersenang-senang. Ketika ada persoalan pun, mereka akan lebih suka menyelesaikannya dalam kelompok, ketimbang mencarinya sendiri. Lalu orang ekstrovert cenderung tidak mandiri, tapi dengan keguyuban itu, mereka bisa mendapatkan perlindungan dari rekan kerjanya. Aspek negatif dari sifat ekstrovert, yaitu suka bertindak cepat tanpa perhitungan matang, jelas memberikan kontribusi bagi kemungkinan mereka mengalami kecelakaan. Ketika kelompok kerja cukup solid, kecerobahan satu orang karena sifatnya itu mungkin bisa diminimalisir. Hipotesis ini perlu untuk diuji lebih lanjut dengan penelitian.

Locus of control internal juga tidak lebih sedikit mengalami kecelakaan kerja dibandingkan yang eksternal. Namun kalau ditilik dari rata-ratanya, orang yang belum pernah mengalami kecelakaan kerja lebih internal dibanding yang pernah (30,64 banding 31,56). Perbedaan itu tidak signifikan dapat terjadi kemungkinannya karena jumlah sampel yang kecil. Bagaimanapun, bila kita memperhatikan pula persepsi empat karyawan tentang sebab kecelakaan kerja yang dialaminya, maka nampak bahwa mereka cenderung memberikan bobot besar pada faktor diluar dirinya

(nasib, rekan kerja lain, dan lingkungan kerja) sebagai sebabnya. Itu berarti mereka lebih memiliki *locus of control* eksternal. Mungkin persoalannya adalah pada alat ukur *locus of control*-nya. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mengukur *locus of control* pada situasi umum, bukan spesifik pada kecelakaan kerja. Padahal seperti yang bisa dilihat pada hasil wawancara diatas, orang mempunyai persepsi yang berbeda atas sebab kecelakaan dan keberhasilan. Artinya berdasarkan data diatas, orang bisa mempunyai *locus of control* internal pada keberhasilan, tetapi eksternal pada kecelakaan atau kegagalan. *Locus of control* yang secara spesifik pada situasi kecelakaan kerja mungkin bisa menjelaskan lebih baik hubungan antara keduanya. Penelitian berikutnya dengan alat ukur itu dapat memberikan tambahan pengetahuan yang berguna.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Kesimpulan, penelitian ini adalah bahwa secara signifikan karakteristik kepribadian (*locus of control* dan tingkat ekstroversi) tidak memberikan perbedaan terjadinya kecelakaan kerja. Bagaimanapun kecenderungan yang ada perlu untuk diperhatikan, yaitu orang yang memiliki sifat introvert (tidak seperti yang dinyatakan secara teoritis) dan, seperti secara teoritis, *locus of control* eksternal mungkin lebih besar kemungkinan mengalami kecelakaan.

B. Saran.

Penggunaan praktis pendekatan sifat untuk mengurangi kecelakaan kerja sebaiknya dilakukan secara hati-hati, terutama berkenaan dengan sifat ekstrovert-introvert. Mendasarkan keputusan semata-mata pada pengetahuan yang dibangun dari subyek penelitian yang mempunyai ciri berbeda dengan masyarakat kita (individualistik lawan kolektivistik) mungkin bisa menyesatkan.

Peningkatan pengetahuan tentang hubungan karakteristik kepribadian dan kecelakaan kerja melalui penelitian berikutnya masih sangat terbuka dan hendaknya memperhatikan secara metodologis jumlah subyek penelitian (agar diperoleh variasi sifat kepribadian) dan penggunaan alat ukur *locus of control* yang spesifik pada kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L.R. (1992). *Personality: Theories, Researchs and Application*. New Jersey: Prentice Hall, inc.
- Bridge, R.G. (1971). *Internal-external Control and Seat-belt Use*. Paper presented at the Meeting of Western Psychological Association, San Fransisco.
- Clement, R. & Jonah, B.A. (1984). Field Dependency, Sensation Seeking, and Driving behavior. *Personality and Individual Differences*, 5, 87-93.
- Denning, D.L. (1983). *Correlates of Employee Safety Performance*. Paper presented at the Southeastern I/O Psychology Association Meeting, Atlanta, Georgia.
- E.M. Agus Subekti Doelhadi (1985). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Maupun Ciri Pribadi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja para Karyawan Pabrik Bagian Produksi PT Rita Sinar Indah di Surabaya. *Thesis: Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya*.
- Direktorat Pengawasan Ketenagakerjaan Depnaker. *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Modul 10)*.
- DuBrin, A.J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.
- Feldman, R.S. (1990). *Understanding Psychology*. New york: McGraw-hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hale, A.R., & Hale, M. (1972). *A Review of the Industrial Accident Literatur*. London: Her Majesty's Stationary Office.
- Hall, C.S. & Lindzey, G. (1970). *Theories of Personality*. New york: John Wiley and Sons.
- Hall, E. (1985). *Psychology Today*. New york: Random House.
- Hansen, C.P. (1991). Personality Characteristics of Accident-Involved Employee. In *Applying Psychology in Business: The Handbook for Managers and Human Resources Professionals*. Toronto: Lexington Books.

- Hjelle, L.A. & Ziegler, D.J. (1992). *Personality Theories*. New York: McGrawhill.
- Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T. (1990). *Organizational Behavior and Management*. 2nd Ed. Boston: Richard D. Irwin.
- Krause, T.R. (1991). A Behavior-Based Safety Management Process. In *Applying Psychology in Business: The Handbook for Managers and Human Resources Professionals*. Toronto: Lexington Books.
- McMahon, F.B., & McMahon, J.W. (1986). *Psychology: The Hybrid Science*. 5th ed. Chicago: the Dorsey press.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGrawHill.
- Monks, H., dkk. (1984). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Gramedia.
- Muchinsky, P.M. (1983). *Psychology Applied to Work*. Illinois: The Dorsey Press.
- Robbins, C.P. (1984). *Management: Concept and Practice*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siegel, S. (1986). *Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Silalahi, B.N.B., & Silalahi, R.B. (1985). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Walker, J.W. (1992). *Human Resource Strategy*. New York: Mc Grawhill.

Lampiran 1. Data Penelitian

Extintrov	Exitern	Class
32	31	1
28	32	1
33	33	1
31	32	1
30	34	1
30	30	1
31	31	1
30	32	1
31	29	1
33	33	0
31	31	0
32	28	0
33	30	0
33	36	0
31	27	0
30	30	0
30	33	0
30	32	0
31	27	0
30	30	0

Keterangan: Extintrov : Ekstrovert-Introvert
 Exitern : *Locus of control*
 Class : Klasifikasi (1= pernah kecelakaan;
 0=belum pernah kecelakaan)

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
EXINTROV	20	31.0000	1.3377	28.00	33.00
EXINTERN	20	31.0500	2.2821	27.00	36.00
CLASS	20	.4500	.5104	.00	1.00

Mann-Whitney Test

Ranks

	CLASS	N	Mean Rank	Sum of Ranks
EXINTROV	.00	11	11.41	125.50
	1.00	9	9.39	84.50
	Total	20		
EXINTERN	.00	11	9.36	103.00
	1.00	9	11.89	107.00
	Total	20		

Test Statistics^b

	EXINTROV	EXINTERN
Mann-Whitney U	39.500	37.000
Wilcoxon W	84.500	103.000
Z	-.791	-.960
Asymp. Sig. (2-tailed)	.429	.337
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.456 ^a	.370 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: CLASS



Lampiran 3. Personalia Penelitian**KETUA PENELITI**

Drs. Seger Handoyo, MSi, 32 Tahun

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Pendidikan:

1. Sarjana Psikologi Universitas Airlangga (1985-1990)
2. Magister Psikologi (Industri & Organisasi) Universitas Indonesia (1993-1996)
3. Pelatihan Informasi Profesi dan Pasar Kerja di *Deutsche Stieftung fuer Internationale Entwicklung* (DSE) Mannheim Jerman (Oktober 1997- Agustus 1998)

ANGGOTA PENELITI I

Drs. Cholichul Hadi, MSi, 36 Tahun

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Pendidikan:

1. Sarjana Psikologi Universitas Airlangga (1983-1988)
2. Magister Psikologi (Psikometri) Universitas Gadjah Mada (1990-1993)
3. Sedang menempuh Program Doktor di Universitas Gadjah Mada.

ANGGOTA PENELITI II

Drs. Suryanto, MSi, 35 Tahun

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Pendidikan:

1. Sarjana Psikologi Universitas Airlangga (1985-1991)
2. Magister Psikologi (Sosial) Universitas Gadjah Mada (1994-1996)
3. Sedang menempuh Program Doktor di Universitas Gadjah Mada.

PAMERAN

1 AUG 2002

ALTA (1971)

1. Sejarah dan Perkembangan Pendidikan

2. Struktur Kurikulum Pendidikan

3. Metode Pembelajaran

4. Evaluasi Pendidikan

5. Peranan Pendidikan dalam Pembangunan Nasional

(1971)

6. Pendidikan dan Masyarakat

7. Pendidikan dan Kebudayaan

(1971)

ALTA (1971)

1. Sejarah dan Perkembangan Pendidikan

2. Struktur Kurikulum Pendidikan

3. Metode Pembelajaran

4. Evaluasi Pendidikan

5. Peranan Pendidikan dalam Pembangunan Nasional

6. Pendidikan dan Masyarakat

ALTA (1971)

1. Sejarah dan Perkembangan Pendidikan

2. Struktur Kurikulum Pendidikan

3. Metode Pembelajaran

4. Evaluasi Pendidikan

5. Peranan Pendidikan dalam Pembangunan Nasional

6. Pendidikan dan Masyarakat

19: 78 5
1m.
ETA