

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Eko Prasetyo

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, sikap, dan ketersediaan Alat Pelindung diri (APD) terhadap kepatuhan dalam menggunakan APD di Unit Coating PT. Pura Barutama Kudus”

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) termasuk faktor lingkungan karena APD adalah salah satu alat untuk melindungi para pekerja itu sendiri untuk mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja.

Berdasarkan survei pertama yang penulis lakukan terhadap 20 orang pekerja di bagian produk sub divisi di Unit Coating di PT. Pura Barutama Kudus tentang disiplin dalam menggunakan APD, hasil observasi di lapangan ini mendapatkan 17 (85%) pekerja tidak menggunakan APD pada waktunya untuk bekerja dan 3 (15%) pekerja menggunakan APD.

Desain penelitian ini digunakan perencanaan proyek Regresi Logistik survei untuk mempelajari pengaruh dinamis antara faktor risiko (pengetahuan, sikap, penghargaan dan hukuman, dan availability APD) dengan efek (disiplin menggunakan APD) dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data dalam satu waktu (pendekatan titik waktu), sampel yang digunakan adalah sekitar 65 karya dalam produk subdivisi. Ada pengaruh antara variabel bebas yaitu pengetahuan, sikap, penghargaan dan hukuman, dan juga ketersediaan APD dengan variabel dependen adalah disiplin menggunakan APD saat bekerja dalam produk subdivisi di unit Coating di PT. Pura Barutama Kudus

2. Faddila Purna Dewi, Ekawati, Bina Kurniawan

Penelitian dengan judul “Analisis Kepatuhan Karyawan Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Di PT. Kebon Agung Unit PG. Trangkil Pati”

Alat Pelindung Diri (APD) adalah alat yang digunakan pekerja untuk melindungi diri dari potensi bahaya dan kecelakaan yang mungkin terjadi di tempat kerja. PT. Kebon Agung Unit PG. Trangkil memiliki beberapa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), salah satunya adalah program APD. Sekitar 80% dari karyawan tidak menggunakan bagian produksi dalam APD penuh saat bekerja.

penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tingkat kepatuhan karyawan dalam menerapkan program APD. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini sebanyak 11 orang dan 3 orang sebagai informan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang APD. Program sosialisasi APD diadakan setiap tahun pada awal program musim penggilingan. PG. Trangkil sudah menyediakan APD yang komplit dan gratis untuk semua karyawan.

Lingkungan yang panas membuat karyawan merasa tidak nyaman saat menggunakan APD. Tidak ada program penghargaan dan hukuman untuk program APD. Berikan penghargaan bahwa ada hadiah untuk kinerja karyawan dan periode layanan. Sedangkan hukumannya terbatas pada peringatan lisan dan tidak mengarah pada sanksi. Perusahaan perlu meningkatkan sosialisasi, pengawasan, hukuman dan penghargaan untuk keberlanjutan program.

3. Stefanie Aguestine

Penelitian dengan judul “Perilaku Penggunaan Alat Pelindungan Diri dan Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Pekerja Perusahaan Jasa Kontruksi Sebuah Studi Kualitatif Dengan Pendekatan Fenomenologis”.

Perilaku pekerja dalam penggunaan APD perlu ditingkatkan lagi, ditandai dengan kurangnya kesadaran akan resiko kecelakaan kerja serta manfaat penggunaan APD. Sehingga, sebagian besar pekerja belum menggunakan APD secara rutin.

Faktor-faktor predisposisi yang mendasari perilaku penggunaan APD yang kurang baik adalah pendidikan yang rendah, persepsi serta pengetahuan manfaat APD yang masih terbatas pada permukaan serta adanya kesalahpahaman mengenai fungsi APD, walaupun hampir semua pekerja mengetahui resiko kecelakaan kecelakaan kerja yang tinggi di sektor kontruksi. Sikap pada penggunaan APD yang kurang baik.

Faktor-faktor pemungkin (*enabling factors*) yang mempengaruhi penggunaan APD adalah struktur perusahaan yang jelas dimana terdapat manajemen perusahaan, manajemen proyek selaku pelaksana kegiatan serta mandor atau supervisor yang membawahi pekerjaan kontruksi. Tidak ditemukan adanya faktor lain, status pekerja kontruksi yang semuanya adalah pekerja lepas. Ketersediaan APD, inventarisasi dan kelayakan mengalami hambatan, kurangnya sosialisasi peraturan serta informasi mengenai APD oleh manajemen proyek dan perusahaan. serta pelatihan penggunaan APD menurut sebagian pekerja informan kontruksi tidak pernah dilakukan menjadi hambatan bagi terbentuknya perilaku penggunaan APD yang baik.

B. Telaah Pustaka Lain yang Sesuai

1. Fabrikasi

Fabrikasi adalah proses pembuatan suatu produk jadi dengan menggabungkan atau merakit barang-barang tertentu yang sifatnya beraneka ragam. Proses manufaktur dimana item atau barang di buat dari bahan baku mentah atau setengah jadi bukannya dirakit dari komponen yang siap pakai.

Fabrikasi terdiri dari serangkaian pekerjaan yang dikerjakan secara bertahap berdasarkan proses yang telah dibuat dengan ukuran yang sesuai yang terdiri dari proses Pemurnian, Pengkapuran, Penguapan, Pemasakan, Pendinganan, Puteran. Yang akan di jelaskan di bawah ini

a. Pemurnian

Tujuan dari pemurnian adalah untuk memisahkan antara nira dengan kotoran-kotoran yang melayang dan terlarut yang terkandung didalamnya sebanyak mungkin tanpa adanya kerusakan dari sukrosa dengan menekan kehilangan gula sedikit mungkin dengan harapan nira yang dihasilkan benar-benar murni. Proses pemurnian juga untuk memurnikan nira mentah dengan perlakuan sedemikian rupa, sehingga memudahkan proses selanjutnya.

b. Pengkapuran

Yaitu proses pemberian susu kapur pada nira mentah tertimbang dengan derajat kekentalan 6°Be (1,7 ku CaO tiap 100 ku nira). Pengapuran dilakukan pada defekator. Penetralan pH dengan penambahan susu kapur ($\text{Ca}(\text{OH})_2$) hingga mencapai pH 7-7,5. Kemudian dipompa ke *Preliming tank* II, dan ditambahkan lagi susu kapur hingga mencapai pH 8-9,5 (pH alkalis). Penambahan H_3PO_4 berfungsi untuk memudahkan ikatan antara nira dengan $\text{Ca}(\text{OH})_2$ membentuk endapan $\text{Ca}_3(\text{PO}_4)_2$ dan memudahkan kotoran-kotoran ikut terendap serta untuk memenuhi kandungan P_2O_5 dalam nira yang diinginkan yaitu sekitar 300-350 ppm. Penambahan susu kapur yang berlebihan akan menyebabkan terjadinya reaksi pencoklatan (*Browning*) nira, sehingga nira berwarna lebih gelap. Kadar kapur maksimal nira jernih setelah penambahan susu kapur adalah 1500 ppm.

c. Penguapan

Tujuan penguapan adalah untuk memekatkan nira encer, sehingga diperoleh nira dengan kepekatan yang diharapkan (64°Brix).

Proses penguapan dan pengkristalan menghasilkan air buangan dan air embun yang dapat digunakan sebagai sumber tenaga panas. Nira yang sudah jernih mungkin hanya mengandung 15% gula tetapi cairan gula jenuh (yaitu cairan yang diperlukan dalam proses kristalisasi) memiliki kandungan gula hingga 80%. Proses penguapan ini dilakukan dalam kondisi vacuum

d. Pemasakan

Yaitu proses pemberian panas pada nira mentah tertimbang yang dilakukan dengan juice heater. Pada sulfitasi ini dilakukan proses pemanasan sebanyak 3 kali yaitu pada saat nira belum ditambahkan susu kapur yang dinamakan pemanasan pendahulu I, kemudian saat setelah nira ditambah susu kapur dan SO_2 yang dinamakan dengan pendahulu II, terakhir pada saat setelah nira diendapkan yang dinamakan pemanasan pendahulu III. Pemanasan dilakukan pada suhu $75\text{-}80^\circ\text{C}$.

e. Pendinginan

Adalah proses pemisahan padatan- cairan, melalui alih masa dari fase cair ke fase padat murni dengan cara pendinginan, penguapan atau kombinasi keduanya. Kristalisasi dalam pengolahan gula bertujuan untuk mendapatkan kristal gula sebanyak-banyaknya secara mudah, sederhana dan ekonomis dari suatu larutan yang mengandung sukrosa. Pada tahap akhir pengolahan, sirup ditempatkan ke dalam panci yang sangat besar untuk dididihkan. Di dalam panci ini sejumlah air diuapkan sehingga kondisi untuk pertumbuhan kristal gula tercapai. pembentukan kristal diawali dengan mencampurkan sejumlah kristal kedalam sirup. Sekali kristal terbentuk, kristal campur yang dihasilkan dan larutan induk diputar didalam alat sentrifugasi untuk memisahkan keduanya, bisa diumpamakan seperti pada proses mencuci dengan menggunakan pengering berputar. Kristal- kristal tersebut kemudian dikeringkan dengan udara panas sebelum disimpan. Mekanisme kristalisasi adalah nira encer jika diuapkan airnya akan menjadi pekat. Dalam keadaan pekat ini jarak antara molekul menjadi lebih pendek dan saling bertabrakan, sehingga terjadilah penggabungan dan pembentukan rantai yang disebut submikron. Jika larutan pekat ini diuapkan terus, maka submikron akan bergabung menjadi satu membentuk inti kristal. Inti kristal selanjutnya akan tumbuh menjadi

besar. Pertumbuhan inti kristal ini disebabkan karena molekul-molekul sukrosa secara bertahap menempel pada permukaan inti

2. Alat Pelindung Diri (APD)

a. Definisi APD

Alat Pelindung Diri (APD) atau Personal Protective Equipment adalah alat-alat atau perlengkapan yang wajib digunakan untuk melindungi dan menjaga keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya atau resiko kecelakaan kerja. Alat-alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan harus sesuai dengan potensi bahaya dan resiko pekerjaannya sehingga efektif melindungi pekerja sebagai penggunaanya.

b. Filosofi dan berbagai masalah tentang APD

Telah diketahui bahwa pemakaian APD dapat menimbulkan berbagai masalah misalnya rasa ketidaknyamanan, membatasi gerakan dan sepsi sensori dari pemakainya. Sekalipun Engineering Control merupakan cara pengendalian yang paling baik, namun pengalaman sering menunjukkan bahwa cara pengendalian ini tidak selalu bisa diterapkan di perusahaan-perusahaan atau bila dapat diterapkan, hasilnya masih belum dan bahkan tidak memuaskan karena berbagai faktor diantaranya adalah desain dari ventilasi yang salah, tidak semua bahan kimia yang toksik dapat diganti (disubstitusi) oleh bahan kimia yang lain yang relatif kurang/ tidak toksik, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, mau tidak mau pekerja harus memakai APD.

APD perlu sebelumnya dipilih secara hati-hati agar dapat memenuhi beberapa ketentuan yang diperlukan, yaitu :

- 1) Dapat memberikan perlindungan terhadap bahaya yang tidak diinginkan dan dihadapi oleh pekerja.
- 2) Memberikan rasa nyaman terhadap penggunaanya
- 3) Dapat digunakan secara fleksibel

- 4) Memiliki bentuk yang menarik.
- 5) Kuat dan tidak mudah rusak.
- 6) Tidak menimbulkan bahaya bagi penggunanya
- 7) Sesuai dengan standart (SNI).
- 8) Tidak mempersulit pekerjaan pengguna
- 9) Tidak menghambat pergerakan pekerja.
- 10) Dapat diperoleh secara mudah

Dalam kaitan dengan pemakaian APD, terdapat tiga hal yang perlu dipertimbangkan sebelumnya, yaitu :

- 1) Apakah ditempat kerja terdapat kemungkinan bahaya yang mengharuskan pekerja memakai APD? Bila ya, sejauh manakah tingkat dari bahaya tersebut? Untuk ini perlu diidentifikasi bahaya melalui pengukuran di tempat kerja dan analisis.
- 2) Apasajakah perlindungan yang di perlukan oleh pekerja atau APD apa yang harus dipakai oleh pekerja?
- 3) Bagaimanakah cara pekerja dapat meyakinkan dirinya bahwa APD tidak hanya dipakai atau di gunakan, tetapi digunakan dan dipakai secara tepat oleh pekerja? Dalam hal ini, kenyamanan dan kepercayaan pekerja terhadap APD yang disediakan oleh perusahaan akan menentukan dipakai tidaknya APD tersebut.

Bahwa kewajiban memakai APD bila memasuki suatu tempat kerja yang berbahaya merupakan kewajiban seluruh anggota persahaan tidak hanya berlaku bagi pekerja saja, melainkan juga bagi pimpinan perusahaan, pengawas, kepala bagian, dan siapa saja yang akan memasuki tempat tersebut. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan dan pengawas harus

memberi contoh yang baik kepada para pekerja agar menjadi panutan yang baik bagi para pekerja yaitu mereka selalu memakai APD yang telah diwajibkan jika akan memasuki suatu tempat kerja yang berbahaya sehingga pekerja akan merasa bahwa pimpinan mereka dan pengawas betul-betul menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap masalah kesehatan dan keselamatan kerja, dan karyawan pun juga akan melaksanakan penggunaan APD yang baik dan benar.

Perintah secara lisan maupun tulisan harus diberikan kepada seluruh pekerja tentang waktu dan keadaan apa APD harus di gunakan oleh pekerja (dipakai secara terus-menerus selama waktu pekerja atau hanya pada saat melakukan pekerjaan tertentu). Demikian pula rambu-rambu atau Poster tentang keselamatan dan kesehatan kerja perlu dipasang di tempat-tempat kerja yang dapat dilihat dan dibaca dengan mudah oleh pekerja, sehingga mampu mengingatkan pekerja untuk selalu menggunakan APD dalam melakukan kegiatan kerja.

Perundang-Undangan

Kewajiban pengurus dan tenaga kerja dalam kaitan dengan APD telah di atur berturut-turut oleh pasal 9 dan pasal 12 undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Pasal 9 ayat 1 sub C menyebutkan bahwa “pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan kepada tenaga kerja baru tentang alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan”.

Pasal 9 ayat 2 menyebutkan bahwa “pengurus hanya dapat memperkerjakan tenaga kerja yang bersangkutan setelah ia yakin bahwa tenaga kerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut diatas”.

Pasal 12 sub C menyebutkan bahwa “dengan peraturan perundang-undangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”, dan pasal 12 sub E menyebutkan pada pekerjaan dimana syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas yang masih dapat dipertanggung jawabkan”.

Pasal 4 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 1 tahun 1981 tentang kewajiban melaporkan penyakit akibat kerja menyebutkan bahwa “pengurus wajib menyediakan secara gratis semua APD yang diwajibkan”

3. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3)

1) Definisi SMK3

SMK3 wajib diterapkan dan dilaksanakan oleh setiap manajemen perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 150 orang atau lebih, dalam pekerjaannya dapat menyimpan potensi bahaya yang disebabkan oleh karakteristik proses pekerjaan atau bahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledak, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan

kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

2) Tujuan SMK3

Untuk menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dengan melibatkan seluruh unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Berdasarkan pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang SMK3, terdapat lima ketentuan yang harus perusahaan/pengusaha laksanakan, antara lain :

- a) Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
- b) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
- c) Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
- d) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- e) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3.

3) Pentingnya SMK3 di suatu perusahaan

Terdapat beberapa alasan betapa pentingnya SMK3, sehingga harus diterapkan di suatu perusahaan/laboratorium. Alasan tersebut dapat dilihat dari aspek manusiawi, ekonomi, Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, serta nama baik

perusahaan (Adrian, dkk, 2009). Berikut adalah beberapa alasan mengenai pentingnya penerapan SMK3 :

a) Alasan Manusiawi

Dimana dengan membiarkan terjadinya kecelakaan kerja, tanpa berusaha melakukan sesuatu untuk memperbaiki keadaan tersebut, merupakan suatu tindakan yang sangat tidak manusiawi. Hal ini dikarenakan kecelekaan kerja yang terjadi tidak hanya menimbulkan penderitaan bagi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, pengusaha atau sekolah/universitas mempunyai pekerjaan untuk melindungi para pekerja/ mahasiswanya.

b) Alasan UU dan Peraturan

UU dan Peraturan dikeluarkan oleh Pemerintah atau suatu organisasi di bidang keselamatan kerja dengan pertimbangan bahwa masih banyak kecelakaan kerja yang mungkin terjadi walaupun dengan semakin meningkatnya pembangunan dengan menggunakan teknologi yang modern.

c) Alasan Ekonomi

Setiap kecelakaan kerja yang terjadi akan menimbulkan kerugian ekonomi seperti kerusakan mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan, dan biaya untuk santunan kecelakaan. Oleh karena itu, dengan melakukan langkah-langkah pencegahan kecelakaan, maka selain dapat mencegah terjadinya cedera pada pekerja, kontraktor juga dapat menghemat biaya yang harus di keluarkan.

d) Nama Baik Perusahaan/Institusi

Suatu perusahaan yang mempunyai reputasi yang baik dapat meningkatkan kemampuannya dalam bersaing dengan perusahaan lain. Reputasi atau citra perusahaan

juga merupakan sumber daya penting terutama bagi industri jasa, termasuk jasa perhotelan dan konstruksi, karena berhubungan dengan kepercayaan dari pemberi tugas/ pemilik proyek. Prestasi bagus dalam hal keselamatan kerja perusahaan akan mendukung reputasi dari perusahaan tersebut, sehingga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan secara tidak langsung.

4) Teori umum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pengertian K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut American Society of Safety and Engineering (ASSE), K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditunjukkan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

Sedangkan pengertian K3 secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. K3 tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Istilah lainnya adalah ergonomi yang merupakan keilmuan dan aplikasinya dalam sistem dan desain kerja, keserasian manusia dan pekerjaannya, pencegahan kelelahan guna tercapainya pelaksanaan pekerjaan secara baik.

SMK3 mempunyai pola pengendalian kerugian secara terintegrasi (*Total Loss Control*) yaitu sebuah pola kebijakan yang bertujuan menghindarkan kerugian bagi perusahaan property, personal diperusahaan dan lingkungan melalui penerapan SMK3 yang mengintegrasikan sumber daya manusia, material, peralatan, proses, bahan, fasilitas,

dan lingkungan dengan pola penerapan prinsip manajemen yaitu perencanaan (*plan*), pelaksanaan (*do*), pemeriksaan (*chek*), dan peningkatan (*action*).

Dalam sejarahnya perjalanan SMK3, terciptanya beberapa standar K3 yang dapat dipakai perusahaan antara lain :

- a) HASAS 18000/18001 *Occupational and Safety Management System*.
- b) *Voluntary Protective Program OHSAS*.
- c) BS 8800.
- d) *Five Star System*.
- e) *International Safety Rating System (ISRS)*.
- f) *Safety Map*.
- g) DR 96311.
- h) Aposho Standar 1000.
- i) AS/ANZ 4801/4804.
- j) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.05/Men/1996 (SMK3 yang terbentuk Peraturan Perundang-undangan).

Kini pengelolaan K3 dengan penerapan SMK3 sudah menjadi bagian yang dipersyaratkan dalam ISO 9000:2000 dan CEPA Social Accountability 8000:1997. Akan tetapi sampai saat ini belum terdapat satu Standar International tentang SMK3 yang disepakati dan diterima oleh banyak negara, sebagaimana halnya Sistem Manajemen Mutu ISO 9000 dan Sistem Manajemen Mutu Lingkungan ISO 14000.

4. Perilaku

1) Definisi Perilaku

Dari segi biologi, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas makhluk hidup yang bersangkutan. Oleh sebab itu dari segi pandang biologis semua makhluk hidup mulai dari

tumbuh-tumbuhan, binatang sampai dengan manusia itu berperilaku, karena mereka mempunyai aktivitas masing-masing. Sehingga yang dimaksud perilaku manusia, pada hakikatnya adalah tindakan atau tindakan dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku (manusia) adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.

Skinner (1938) seorang ahli psikolog, merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespon.

Perilaku dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu dengan cara sebagai berikut :

a) Perilaku tertutup (*covert behavior*)

Perilaku tertutup adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk terselubung atau tertutup (*covert*). Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada penelitian, persepsi, pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

b) Perilaku terbuka (*overt behavior*)

Perilaku terbuka adalah respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktek, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.

Oleh sebab itu, untuk membentuk jenis respon atau perilaku suatu kondisi tertentu yang disebut, *operant conditioning*. Prosedur pembentukan perilaku dalam *operant conditioning* menurut skiner adalah :

- a) Melakukan identifikasi tentang hal-hal yang merupakan penguat atau *reinforcer* berupa hadiah-hadiah atau *rewards* bagi perilaku yang akan dibentuk.
- b) Melakukan analisis untuk mengidentifikasi komponen-komponen kecil yang membentuk perilaku yang dikehendaki. Kemudian komponen-komponen tersebut disusun dalam urutan yang tepat untuk menuju kepada terbentuknya perilaku yang dimaksud.
- c) Menggunakan secara urut komponen-komponen itu sebagai tujuan sementara, mengidentifikasi *reinforcer* atau hadiah untuk masing-masing komponen.
- d) Melakukan pembentukan perilaku dengan menggunakan urutan komponen yang telah tersusun. Apabila komponen pertama telah dilakukan, maka hadiahnya diberikan. Hal ini akan mengakibatkan komponen atau perilaku (tindakan) tersebut cenderung akan sering dilakukan. Kalau ini sudah terbentuk maka dilakukan komponen (perilaku) yang kedua yang kemudian diberi hadiah (komponen pertama tidak perlu memerlukan hadiah lagi). Demikian berulang-ulang sampai sampai komponen kedua terbentuk. Setelah itu dilanjut kekomponen tiga, keempat, dan selanjutnya sampai seluruh perilaku yang digarapkan terbentuk.

2) Perilaku menurut WHO

Tim kerja WHO menganalisis bahwa yang menyebabkan seseorang itu berperilaku tertentu adalah karena adanya 4 alasan pokok.

Pemikiran dan perasaan (*thoughts and feeling*), yakni dalam bentuk pengetahuan, persepsi, sikap, kepercayaan-kepercayaan, dan penilaian-penilaian seseorang terhadap objek (kesehatan).

- a) Pengetahuan
- b) Kepercayaan
- c) Sikap
- d) nilai (*Value*)

3) Perilaku kesehatan dapat diklasifikasikan menjadi 3 kelompok, yaitu :

- a) Perilaku pemeliharaan kesehatan (*health maintenance*)
Perilaku atau usaha-usaha seseorang untuk memelihara atau menjaga kesehatan agar tidak sakit dan usaha untuk penyembuhan bilamana sedang sakit.
- b) Perilaku pencarian atau penggunaan sistem atau perilaku pencarian pengobatan (*health seeking behavior*)
Perilaku ini menyangkut upaya atau tindakan seseorang pada saat menderita penyakit/ kecelakaan.
- c) Perilaku kesehatan lingkungan
Apabila seseorang merespon lingkungan, baik lingkungan fisik maupun sosial budaya, dan lain sebagainya.

4) Domain perilaku

Meskipun perilaku adalah bentuk respons atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respons sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain yang bersangkutan. Faktor-faktor yang membedakan respons terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

a) Faktor internal (karateristik)

Karateristik yang bersangkutan, yang bersifat *given* atau bawaan, misalnya: tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, dan sebagainya.

b) Faktor eksternal (lingkungan)

Baik lingkungan fisik, sosial budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor dominan yang mewarnai perilaku seseorang.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa perilaku adalah merupakan totalitas penghayatan dan aktifitas seseorang yang merupakan hasil bersama atau resultante antara berbagai faktor internal maupun faktor eksternal. Dengan perkataan lain perilaku manusia sangatlah kompleks, dan mempunyai bentangan yang sangat luas. Benyamin Bloom (1908) seseorang ahli psikolog pendidikan membagi perilaku manusia ke dalam tiga domain, ranah atau kawasan yakni: kognitif (*cognitive*), efektif (*affective*), psikomotor (*psychomotor*).

Dalam perkembangannya Bloom ini dimodifikasi untuk pengukuran hasil pendidikan kesehatan, yakni :

5) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan dilakukan melalui panca indera manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*).

a) *Proses Adopsi Perilaku*

Dalam pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Penelitian Rogres (1974) mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni :

1. *Awareness* (kesadaran), yakni orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
2. *Interest*, yakni orang tersebut sudah mulai tertarik pada stimulus.
3. *Evauation* (menimbang-nimbang baik atau tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya). Hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
4. *Trial*, orang mulai mencoba perilaku baru.
5. *Adopstion*, subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran, dan sikapnya terhadap stimulus.

Namun demikian, dari penelitian selanjutnya Rogers menyimpulkan bahwa perubahan perilaku tidak selalu melewati tahap-tahap diatas.

Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku memulai proses seperti ini didasari oleh pengetahuan, kesadaran, dan sikap perilaku positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka perilaku itu tidak akan berlangsung lama.

b) *Tingkat Pengetahuan di Dalam Domain Kognitif*

Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai tingkat, yaitu sebagai berikut :

1. Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk kedalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (recall) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu itu merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari orang lain menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan, dan sebagainya.

2. Memahami (*Comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya. Aplikasi disini dapat diaplikasikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4. Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen,

tetapi masih di dalam struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan, membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya.

5. Sintesis (*Syntesis*)

Sintesis menunjukkan pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.

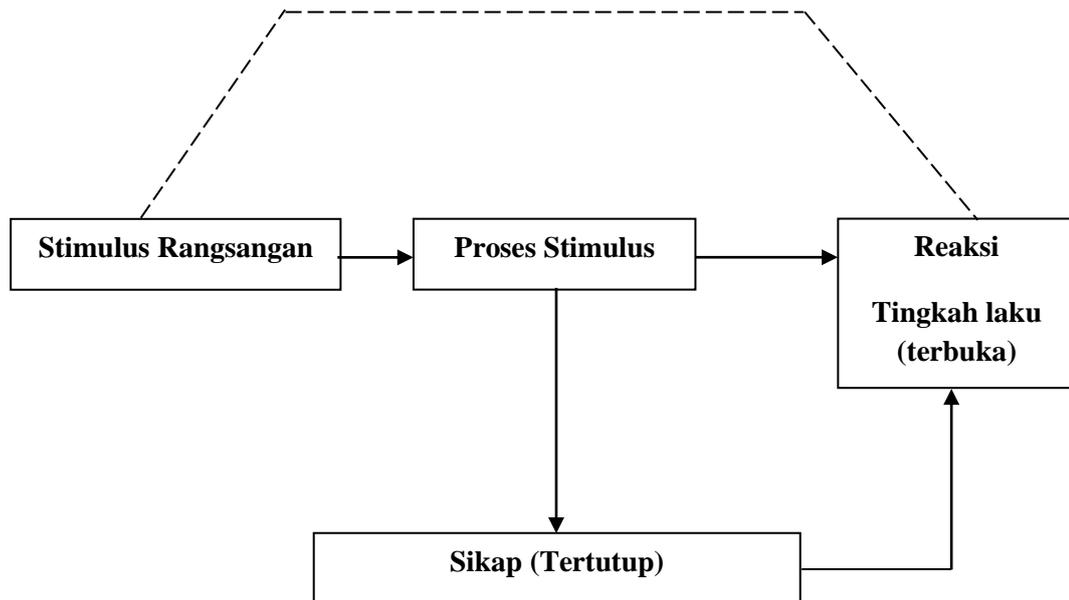
6. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.

6) Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan suatu aksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang atau suatu stimulus atau objek. Sikap tidak bisa langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Newcomb, salah satu ahli seorang psikologis sosial, menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bahkan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Diagram di bawah ini merupakan “Proses Terbentuknya Sikap dan Reaksi”.



a) *Komponen Pokok Sikap*

Dalam berbagai lain Allport (1954) menjelaskan bahwa sikap mempunyai tiga komponen pokok, yaitu :

1. Kepercayaan (keyakinan), ide, dan konsep terhadap suatu objek.
2. Kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek. .
3. Kecenderungan untuk bertindak (*tend to behave*).

Ketiga komponen ini membentuk suatu komponen yang utuh (*total attitude*) secara bersamaan. Dalam penentuan sikap yang utuh ini, pengetahuan, pikiran, keyakinan, dan emosi memegang peranan penting.

b) Berbagai Tingkatan Sikap

Seperti halnya dengan pengetahuan, sikap itu terdiri dari berbagai tingkatan :

1. Menerima (*Receiving*)

Menerima diartikan bahwa orang (subjek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (subjek).

2. Merespon (*Responding*)

Memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dari sikap. Karena dengan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan, terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah, adalah berarti bahwa orang menerima ide tersebut.

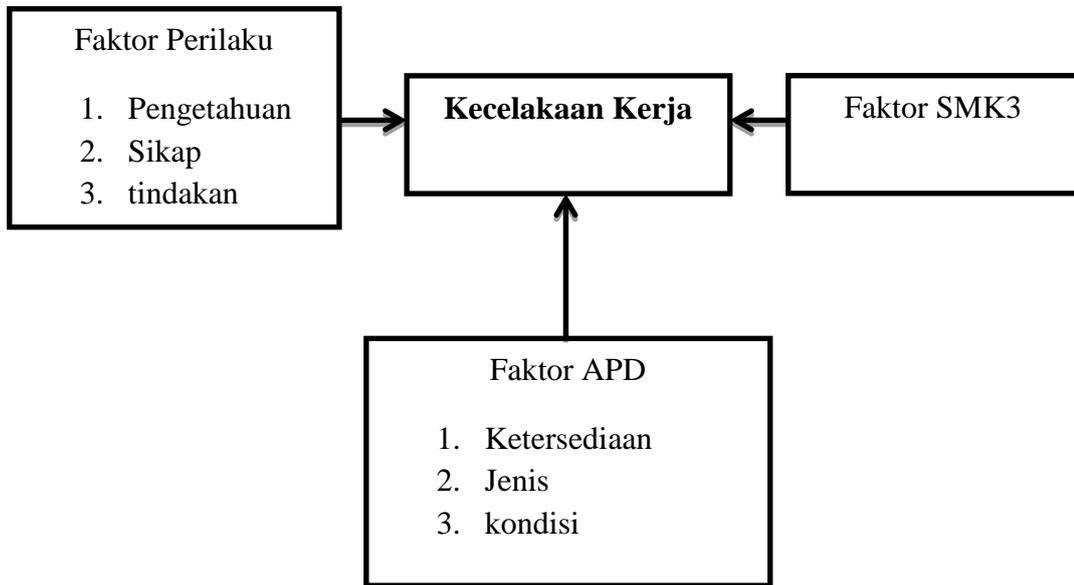
3. Menghargai (*Valving*)

Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.

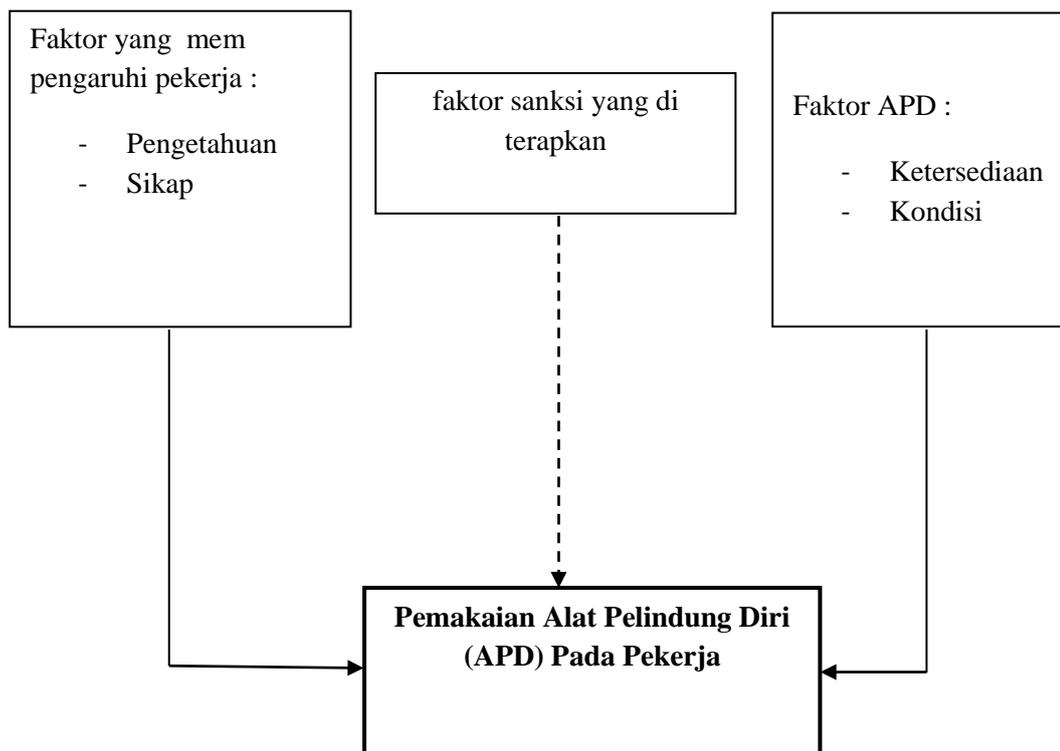
4. Bertanggung jawab (*Responsible*)

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko merupakan sikap yang paling tinggi.

C. Kerangka Teori



D. Kerangka Konsep



Keterangan :

--- : Tidak diteliti

— : Diteliti