

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Perilaku

2.1.1 Definisi Perilaku

Perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut amat kompleks sehingga kadang-kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu. Karena itu amat penting untuk dapat menelaah alasan dibalik perilaku individu sebelum ia mampu mengubah perilaku tersebut (Wawan & Dewi, 2016).

Perilaku manusia pada hakikatnya adalah suatu aktivitas dari pada manusia itu sendiri. Oleh sebab itu, perilaku manusia mempunyai bentangan yang sangat luas, mencakup berjalan, berbicara, bereaksi, berpakaian, dan lain sebagainya. Bahkan kegiatan internal (*internalactivity*) seperti berpikir, persepsi, dan emosi juga merupakan perilaku manusia. Dapat dikatakan bahwa perilaku adalah apa yang dikerjakan oleh organisme tersebut, baik yang dapat diamati secara langsung atau secara tidak langsung (Notoatmodjo, 2010).

2.1.2 Ciri-Ciri Perilaku Manusia

Menurut Hartono (2016) perilaku manusia senantiasa berbeda, selalu mempunyai ciri-ciri, sifat tersendiri, sehingga dikatakan manusia itu unik. Ciri-ciri perilaku manusia berbeda satu sama lain karena pada manusia ada kepekaan sosial, kelangsungan perilaku, orientasi pada tugas, usaha, dan perjuangan. Ciri-ciri perilaku adalah sebagai berikut :

1. Kepekaan sosial

Kepekaan sosial artinya kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk dapat menyelesaikan perilakunya dengan pandangan dan harapan orang lain. Hal ini tidak lepas dari konsepsi manusia sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia dalam hidupnya perlu teman dan bekerjasama dengan orang lain. Perilaku manusia itu akan selalu berbeda, karena harus menyesuaikan situasi dan kondisi dimana saat itu dia berada.

2. Kelangsungan perilaku

Kelangsungan perilaku ini artinya perilaku yang satu berkaitan dengan perilaku selanjutnya. Jadi, dapat diartikan perilaku sekarang merupakan kelanjutan perilaku sebelumnya. Dengan kata lain, perilaku yang terjadi tidak serta merta begitu saja, tetapi terjadi secara berkesinambungan. Perilaku manusia tidak pernah berhenti pada satu waktu. Perilaku masa lalu merupakan persiapan untuk perilaku sekarang, perilaku sekarang menjadi dasar perilaku selanjutnya.

3. Orientasi pada tugas

Artinya setiap perilaku manusia mempunyai tugas atau tujuan tertentu. Jadi, setiap perilaku yang ditampilkan manusia ada tujuannya.

4. Usaha dan perjuangan

Setiap individu atau manusia pasti memiliki cita-cita yang akan diperjuangkan. Jadi manusia itu akan memperjuangkan sesuatu yang telah ditentukan atau dipilihnya.

5. Unik

Tiap individu manusia adalah unik, unik mengandung arti manusia yang satu berbeda dari manusia lainnya. Setiap individu manusia memiliki ciri-ciri, sifat, watak, tabiat, kepribadian dan motivasi yang berbeda-beda. Demikian juga berbeda dalam pengalaman, masa lalu, cita-cita dikemudian hari dan perilaku.

2.1.3 Proses Pembentukan Perilaku

Menurut Hartono (2016) perilaku manusia timbul karena adanya dorongan dalam menentukan kebutuhan. Kebutuhan manusia ada dua yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan tambahan. A. Maslow menggambarkan kebutuhan dasar manusia ada 5 tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman nyaman, kebutuhan mencintai dan dicintai, kebutuhan di hargai dan menghargai orang lain, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan prosesnya, hal yang harus kita sadari dan diingat bahwa pada dasarnya sebenarnya perilaku manusia dapat diformulasikan sebagai berikut.

1. Teori Lingkungan

Teori ini menjelaskan bahwa individu berperilaku, karena adanya rangsangan atau stimulus (s), baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu. Hal ini mengharuskan individu merespon atau menjawab.

Proses yang terjadi, stimulus diterima panca indera diteruskan ke otak untuk segera memberikan jawaban atau respon dalam bentuk aktivitas.

Formulasi dapat di gambarkan sebagai berikut.

$S \rightarrow O \rightarrow R$

Keterangan :

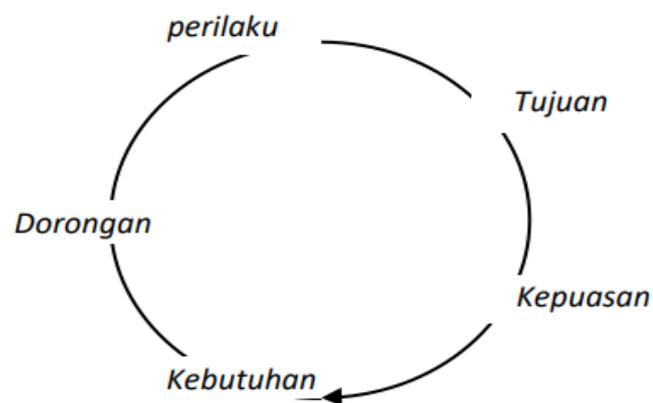
S : Stimulus

O : Organisme/individu

R : Respon

2. Teori Lingkaran

Teori ini memandang terjadinya perilaku sebagai suatu rangkaian dari adanya kebutuhan, motivasi, tujuan dan kepuasan. Hal ini tersebut bila digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Teori Lingkaran

Sumber : Hartono (2016)

Gambar di atas merupakan ilustrasi bahwa manusia berperilaku atau melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Kebutuhan merupakan hal yang mendasar yang memunculkan dorongan, sehingga

manusia melakukan aktivitas atau adanya perilaku untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya terjadi kepuasan. Hal ini selesai untuk satu perilaku, tapi selanjutnya akan timbul lagi kebutuhan yang lain, sehingga kembali terjadi proses atau siklus yang sepertinya tidak akan pernah berakhir.

2.1.4 Macam-macam Perilaku

Hartono (2016) menyebutkan berdasarkan macamnya perilaku manusia ada 3 macam yaitu :

1. Perilaku reflek, perilaku ini umumnya terjadi secara otomatis dan tidak disadari tanpa dipikir atau keinginan. Perilaku reflek secara umum bertujuan menghindari ancaman yang dapat merusak keberadaan individu.
2. Perilaku reflek bersyarat, adalah perilaku yang terjadi atau muncul karena adanya perangsangan tertentu. Ini merupakan reaksi yang wajar, dapat merupakan pembawaan atau dipelajari (didapat dari pengalaman).
3. Perilaku bertujuan, perilaku ini disebut juga perilaku naluri. Perilaku naluri adalah gerak reflek yang kompleks atau merupakan rangkaian tahapan yang banyak. Setiap tahapan merupakan perilaku reflek sederhana. Ada 3 gejala yang menyertai perilaku bertujuan, yaitu pengenalan, perasaan atau emosi, dorongan, keinginan atau motif.

Perilaku juga dapat dibedakan berdasarkan pada batasan bahwa perilaku sebagai tanggapan individu terhadap rangsangan, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu. Berdasarkan hal ini, maka perilaku dapat dibedakan menjadi :

1. Perilaku pasif, disebut juga respon internal. Perilaku tersebut sifatnya masih tertutup, terjadi dalam diri individu sehingga tidak bisa diamati secara langsung.
2. Perilaku aktif, disebut juga respon eksternal dan perilaku ini sifatnya terbuka. Perilaku ini dapat diamati secara langsung, karena sudah merupakan tindakan nyata.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia menurut Purwanto (1998) dalam Hartono (2016) antara lain sebagai berikut.

1. Faktor endogen (*genetic*/keturunan)

Faktor pembawaan atau *herediter* merupakan dasar perkembangan perilaku makhluk hidup selanjutnya. Yang termasuk faktor genetik berasal dari individu di antaranya sebagai berikut.

- a. Jenis ras, setiap ras mempunyai perilaku yang spesifik, ras yang satu berbeda dengan ras yang lainnya.
- b. Jenis kelamin, perilaku pria dan wanita berbeda seperti kita lihat dalam berpakaian dan melakukan pekerjaan sehari-hari
- c. Sifat fisik, individu yang pendek dan gemuk berbeda perilaku dengan individu yang tinggi kurus
- d. Kepribadian, perilaku merupakan manifestasi dari kepribadian yang dimiliki individu, hasil perpaduan antara faktor genetik dan lingkungan. Kepribadian individu dipengaruhi oleh aspek kehidupan seperti

pengalaman, usia, watak, tabiat, system, norma, nilai, dan kepercayaan yang dimilikinya.

- e. Bakat pembawaan, merupakan intelegensinya tinggi dapat mengambil keputusan dan bertindak secara cepat, tepat, dan mudah. Individu dengan intelegensi rendah, cenderung lambat dalam mengambil keputusan dan tindakan.

2. Faktor eksogen

Faktor ini berkaitan dengan faktor luar individu antara lain seperti berikut.

- a. Lingkungan, adalah segala sesuatu yang berada di sekitar individu, baik fisik, biologi maupun sosial. Berpengaruh, karena lingkungan merupakan lahan untuk perkembangan perilaku.
- b. Pendidikan, baik secara formal maupun informal proses pendidikan melibatkan masalah perilaku individu maupun kelompok. Latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang.
- c. Agama, sebagai suatu keyakinan hidup akan masuk dalam konstruksi kepribadian seseorang. Hal ini akan berpengaruh dalam cara berpikir, bersikap, bereaksi dan berperilaku dari seseorang
- d. Sosial ekonomi, orang dengan status sosial ekonomi berkecukupan akan dengan mudah memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan status sosial ekonominya kuranga akan bersusah payah memenuhi kebutuhan hidupnya.
- e. Kebudayaan, merupakan hasil budi dan karya manusia. Dalam arti sempit diartikan sebagai kesenian, adat istiadat atau peradaban

manusia. Kita dapat membedakan orang dari perilakunya. Ada yang perilakunya halus dan ada juga yang berperilaku keras karena berbeda budayanya.

- f. Lama Bekerja, lama bekerja akan mempengaruhi keterampilan dalam melaksanakan tugas. Semakin lama bekerja maka keterampilan akan semakin meningkat
- g. Faktor lain, seperti susunan saraf pusat, persepsi, dan emosi. Ketiga hal ini berkaitan dengan susunan saraf pusat menerima rangsangan, selanjutnya akan terjadi proses persepsi dan akan muncul emosi. Tentunya bila ada masalah pada salah satunya, maka perilakunya akan berbeda.

2.1.6 Domain Perilaku

Berdasarkan dari Teori Bloom, perilaku dibagi menjadi tiga yaitu *cognitive domain*, *affective domain*, dan *psicomotor domain* (Notoatmodjo, 2012). Dalam perkembangan selanjutnya para ahli pendidikan dan untuk kepentingan pengukuran hasil, ketiga domain tersebut diukur dari :

1. *Cognitive Domain* diukur dari pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah hasil dari suatu proses pembelajaran seseorang terhadap sesuatu baik itu yang didengar maupun yang dilihat (Fitriani, 2011). Tercakup dalam 6 tingkatan, yaitu :

- a. Tahu (*know*)

Diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini merupakan mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari

seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima.

b. Memahami (*comprehension*)

Diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan suatu materi tersebut secara benar.

c. Aplikasi (*application*)

Diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi *real* (yang sebenarnya).

d. Analisis (*analysis*)

Kemampuan untuk menjabarkan suatu materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis (*synthesis*)

Merupakan kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

f. Evaluasi (*evaluation*)

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.

2. *Affective Domain* diukur dari sikap (*attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Alport (1954) yang

dikutip Notoatmodjo (2012) menjelaskan bahwa sikap memiliki 3 komponen pokok yaitu :

- a. Kepercayaan (keyakinan), ide dan konsep terhadap suatu objek.
- b. Kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek.
- c. Kecenderungan untuk bertindak (*tend tobrhave*).

Sikap belum tentu terwujud dalam bentuk tindakan. Untuk mewujudkan sikap menjadi suatu tindakan diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, seperti fasilitas atau sarana dan prasarana.

3. *Psicomotor Domain* diukur dari praktik atau tindakan (*practice*)

Menurut Notoatmodjo (2012), praktik atau tindakan ini dapat dibedakan menjadi beberapa tingkatan :

a. Praktik terpimpin (*guided respons*)

Apabila subjek atau seseorang telah melakukan sesuatu tetapi masih tergantung pada tuntutan atau menggunakan panduan.

b. Praktik secara mekanisme (*mechanism*)

Apabila subjek atau seseorang telah melakukan atau mempraktikkan sesuatu hal secara otomatis.

c. Adopsi (*adoption*)

Suatu tindakan atau praktik yang sudah berkembang. Artinya apa yang telah dilakukan tidak sekedar ritunitas atau mekanisme saja, tetapi sudah dilakukan modifikasi, atau tindakan atau perilaku yang berkualitas.

Cara menilai praktik dapat diartikan melalui observasi, *check list* dan kuesioner. *Check list* berisi daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Selain menggunakan observasi, *check list*, penilaian praktik juga dapat dilakukan dengan kuesioner (Arikunto, 2010).

2.1.7 Kriteria Perilaku

Menurut Hidayat (2009) dalam Ansari (2019), pengukuran perilaku berisi pertanyaan-pertanyaan terpilih yang sesuai dengan perilaku pencegahan yang dan telah diuji reabilitas serta validasinya maka dapat digunakan untuk mengungkapkan perilaku responden.

Menurut Hidayat (2009) dalam Ansari (2019), panjang interval masing-masing kelas atau kategori dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{n}$$

Keterangan :

i = panjang interval

R = selisih skor maksimal dan skor minimal

n = jumlah kelas

Panjang interval dalam penelitian ini adalah:

$$i = \frac{60 - 0}{3} = \frac{60}{3} = 20$$

Panjang interval untuk perilaku penggunaan APD pada pekerja proyek konstruksi adalah untuk rentang 40-60 termasuk dalam kategori perilaku baik, untuk rentang 20-39 termasuk dalam kategori perilaku cukup dan untuk rentang 0-19 termasuk dalam kategori perilaku kurang. Subyek

memberi respon dengan empat kategori ketentuan, yaitu: selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Dengan skor jawaban:

1. Jawaban dari item pernyataan pernyataan positif
 - a) Selalu (SL) jika responden merasa selalu melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3
 - b) Sering (SR) jika responden merasa sering melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 2
 - c) Kadang-kadang (KK) jika responden merasa kadang-kadang melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1
 - d) Tidak Pernah (TP) jika responden merasa sama sekali tidak pernah melakukan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 0
2. Jawaban dari item pernyataan untuk pernyataan negatif
 - a) Selalu (SL) jika responden merasa selalu melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 0
 - b) Sering (SR) jika responden merasa sering melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1

- c) Kadang-kadang (KK) jika responden merasa kadang-kadang melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 2
- d) Tidak Pernah (TP) jika responden merasa tidak pernah melakukan pernyataan yang dinyatakan dalam kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3

2.2 Konsep Pekerja Proyek Konstruksi

2.2.1 Definisi Pekerja Proyek Konstruksi

Pekerja proyek konstruksi adalah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu proyek yang ditugaskan untuk menjalankan suatu kegiatan dalam proyek konstruksi. Tenaga kerja dalam industri konstruksi merupakan faktor yang sangat penting guna kelancaran dan keberhasilan proyek, khususnya produktivitas proyek tersebut. Tenaga kerja haruslah benar-benar tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya meskipun sebagai tukang (Wijaya, 2018).

Hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan tenaga kerja demi kelangsungan pelaksanaan proyek konstruksi adalah produktivitas tenaga kerja dan kesiapan akan penyediaan tenaga kerja dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain sesuai dengan waktu dan jadwal pelaksanaan kegiatan itu dilakukan (Wijaya, 2018).

Pekerja proyek konstruksi merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi penentu keberhasilan dalam proyek konstruksi. Jenis dan intensitas kegiatan proyek berubah sepanjang siklusnya,

sehingga penyediaan jumlah tenaga, jenis keterampilan dan keahliannya harus mengikuti tuntutan perubahan kegiatan yang sedang berlangsung (Wijaya, 2018).

2.2.2 Jenis-jenis Pekerja Proyek Konstruksi

Berikut merupakan jenis-jenis pekerja proyek konstruksi menurut Farooqui *et al* (2010). yaitu :

- a. *Mason* (tukang batu) yang bertugas membuat lantai kerja dan pengecoran
- b. *Carpenter* (tukang kayu) bertugas menangani pekerjaan yang berhubungan dengan kayu, seperti bekesting
- c. *Electrician* (tukang listrik)
- d. *Welder* (tukang las)
- e. *Steel fixer* (tukang pemecah besi)
- f. *Heavy Equipment Operator* (operator alat berat)
- g. *Plumber* (pemasang pipa)
- h. *Framer* (tukang bingkai)
- i. *Laborer* (pekerja/buruh)
- j. *Crane operator* (operator alat berat crane)
- k. *Painter* (tukang cat)
- l. *Roofer* (pembuat atap)
- m. *Cement finisher* (tukang semen)
- n. *Cladding fixer* (tukang pemasang)
- o. *HVAC fixer* (tukang pemasang ac)

2.2.3 Resiko Pekerja Konstruksi Akibat Kecelakaan Kerja

Berikut merupakan resiko akibat terjadinya kecelakaan kerja menurut Tarwaka (2012), yaitu :

a. Kerugian atau Biaya Langsung (*direct cost*)

Kerugian atau biaya langsung, yaitu suatu kerugian yang dapat dihitung secara langsung dari mulai terjadi peristiwa sampai dengan tahap rehabilitasi, misalnya : penderitaan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan keluarganya, biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, biaya pengobatan dan perawatan, biaya angkut dan biaya rumah sakit, biaya kompensasi pembayaran asuransi kecelakaan, upah selama tidak mampu bekerja, biaya perbaikan peralatan yang rusak. Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi seperti berikut:

1) Biaya Pengobatan dan Kompensasi

Kecelakaan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau menimbulkan kematian. Cedera ini akan mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas. Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku.

2) Kerusakan Sarana Produksi

Kerugian langsung lainnya adalah kerusakan sarana produksi akibat kecelakaan seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan.

Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perbaikan kerusakan.

b. Kerugian atau Biaya Tidak Langsung atau Terselubung (*Indirect Cost*)

Kerugian atau biaya tidak langsung atau terselubung, yaitu kerugian berupa biaya yang dikeluarkan dan meliputi suatu yang tidak terlihat pada waktu atau beberapa waktu setelah terjadinya kecelakaan, biaya tidak langsung ini antara lain mencakup hilangnya waktu kerja dari tenaga yang mendapat kecelakaan, hilangnya waktu kerja dari tenaga kerja lain seperti rasa ingin tahu dan rasa simpati serta setia kawan untuk membantu dan memberikan pertolongan pada korban, mengantar ke rumah sakit, terhentinya proses produksi sementara, kegagalan pencapaian target, kehilangan bonus, kerugian akibat kerusakan mesin, biaya penyelidikan dan sosial lainnya misalnya mengunjungi tenaga kerja yang sedang menderita akibat kecelakaan, menyelidiki sebab terjadinya kecelakaan, mengatur dan menunjuk tenaga kerja lain untuk meneruskan pekerjaan dari tenaga kerja yang menderita kecelakaan, merekrut dan melatih tenaga kerja baru, dan timbulnya ketegangan dan stres serta menurunnya moral dan mental tenaga kerja. Kerugian tidak langsung antara lain:

1) Kerugian Jam Kerja

Jika terjadi kecelakaan, kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Kerugian jam

kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar yang dapat mempengaruhi produktivitas.

2) Kerugian Produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa berproduksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan.

3) Kerugian Sosial

Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait secara langsung, maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang pekerja mendapat kecelakaan, keluarganya akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan, keluarga terlantar yang dapat menimbulkan kesengsaraan. Di lingkup yang lebih luas, kecelakaan juga membawa dampak terhadap lingkungan sekitarnya. Jika terjadi bencana seperti bocoran, peledakan atau kebakaran masyarakat sekitarnya akan turut panik atau mungkin menjadi korban.

4) Citra dan Kepercayaan Konsumen

Kecelakaan menimbulkan citra negatif bagi organisasi karena dinilai tidak peduli keselamatan, tidak aman atau merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dan menentukan kemajuan suatu usaha, untuk membangun citra atau *company*

image, organisasi memerlukan perjuangan berat. Citra ini dapat rusak dalam sekejap jika terjadi bencana atau kecelakaan, sebagai akibatnya masyarakat akan meninggalkan bahkan mungkin akan memboikot setiap produknya.

2.3 Konsep APD

2.3.1 Definisi

Alat Pelindung Diri (APD) adalah peralatan keselamatan yang harus digunakan oleh tenaga kerja apabila berada pada suatu tempat kerja. Departmen Tenaga Kerja Republik Indonesia mengatakan Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan pada saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya (Widayana, 2014).

Tujuan penggunaan alat pelindung diri adalah untuk melindungi tubuh dari bahaya pekerjaan yang dapat menyebabkan kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja. Sehingga penggunaan alat pelindung diri bermanfaat bukan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri tetapi juga bagi orang di sekelilingnya (Buntarto, 2015).

Alat pelindung diri (APD) akan memberikan perlindungan yang cukup bila alat pelindung tersebut dipilih secara tepat dan selalu dipakai oleh pekerja yang bersangkutan. Perusahaan wajib menyediakan semua alat pelindung diri yang diwajibkan dan pekerja wajib pula untuk selalu memakainya (Buntarto, 2015).

2.3.2 Jenis-jenis APD Pekerja Proyek Konstruksi

Jenis-jenis APD menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (2010) adalah :

1. Alat pelindung kepala

a. Fungsi

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, kejatuhan, terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikroorganisme), dan suhu yang ekstrim.

b. Jenis

Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.



Gambar 2.2 Pelindung Kepala

Sumber : Wika Beton (2019)

2. Alat pelindung mata dan muka

a. Fungsi

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan

kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam.

b. Jenis

Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), *goggles*, tameng muka (*face shield*), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*).



Gambar 2.3 Pelindung Mata
Sumber : HSP Academy (2011)

3. Alat pelindung telinga

a. Fungsi

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan

b. Jenis

Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).



Gambar 2.4 Pelindung Telinga

Sumber : Novnik (2010)

4. Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya

a. Fungsi

Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyaring cemaran bahan kimia, mikroorganisme, partikel yang berupa debu, kabut (aerosol), uap, asap, gas dan sebagainya.

b. Jenis

Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, *katrit*, *kanister*, *Re-breather*, *Airline respiratory*, *Continues Air Supply Machine=Air Hose Mask Respiratory*, tangki selam dan regulator (*Self-Contained Underwater Breathing Apparatus/SCUBA*), *Self-Contained Breathing Apparatus (SCBA)*, dan *emergency breathing apparatus*.



Gambar 2.5 Pelindung Pernafasan
Sumber : Astika (2018)

5. Alat pelindung tangan

a. Fungsi

Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari paparan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik.

b. Jenis

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berlapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.



Gambar 2.6 Pelindung Tangan
Sumber : Mining Safety (2011)

6. Alat pelindung kaki

a. Fungsi

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan tergelincir.

b. Jenis

Jenis Pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, serta bahaya binatang.



Gambar 2.7 Pelindung Kaki
Sumber : Prashetya Quality (2018)

7. Pakaian pelindung

a. Fungsi

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau

dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikroorganisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.

b. Jenis

Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*Vests*), celemek (*Apron/Coveralls*), Jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.



Gambar 2.8 Pelindung Pakaian

Sumber : Jesica (2017)

8. Alat pelindung jatuh perorangan

a. Fungsi

Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan

dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.

b. Jenis

Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*descender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.



Gambar 2.9 Pelindung Jatuh Perorang

Sumber : Furqoni (2021)

2.3.3 Ketentuan Pemilihan APD

Menurut Buntarto (2015) pemakaian alat pelindung diri sering kali menimbulkan rasa tidak nyaman, membatasi gerakan dan sensoris pemakainya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perlu memperhatikan ketentuan-ketentuan pemilihan APD, antara lain:

1. Dapat memberikan pelindung yang cukup terhadap bahaya-bahaya yang dihadapi oleh pekerja.

2. Harus sesering mungkin dan tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan.
3. Tidak mudah rusak
4. Suku cadangnya mudah diperoleh.
5. Harus memenuhi kebutuhan standar yang telah ada.
6. Dapat dipakai secara fleksibel.
7. Tidak menimbulkan bahaya-bahaya tambahan bagi pemakainya.
8. Tidak membatasi gerakan persepsi sensoris pemakainya.

2.3.4 Ketentuan Pemakaian APD

Beberapa hal yang harus diperhatikan saat menggunakan APD, yaitu :

1. Menyesuaikan APD dengan ukuran tubuh.
2. Memastikan APD berfungsi dengan baik dan benar.
3. Jika menggunakan 2 (dua) atau lebih APD secara bersamaan, pastikan bahwa tidak mengurangi keefektifan masing-masing APD.
4. Segera melaporkan jika merasakan gejala rasa sakit atau tidak nyaman menggunakan APD.
5. Melaporkan kepada pihak yang bertanggung jawab jika diperlukan pelatihan khusus penggunaan APD.

Kewajiban menggunakan APD bila memasuki suatu tempat kerja yang berbahaya hanya berlaku bagi pekerja, melainkan juga bagi pemimpin perusahaan, pengawas, kepala bagian, dan siapa saja yang akan memasuki tempat tersebut (Buntarto, 2015).

2.3.5 Faktor Perilaku Penggunaan APD

Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku penggunaan APD menurut Buntarto (2015), meliputi :

1. Faktor Predisposisi

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti oleh seseorang. Tingkat pendidikan ini erat kaitannya dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang pernah dicapai seseorang, maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapat dan dipelajari oleh orang tersebut. Sehingga tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap pengetahuan pekerja dan membentuk perilaku secara langsung maupun tidak langsung.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Perilaku apabila didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap positif maka perilaku tersebut akan bersifat lebih tahan lama dibandingkan jika tidak didasari oleh pengetahuan dan sikap negatif.

c. Masa Kerja

Pengalaman seseorang dalam bekerja dapat diperoleh berdasarkan masa kerja seseorang, semakin lama bekerja maka pengalaman yang diperoleh akan lebih banyak. Lama kerja menyangkut jumlah waktu yang telah dilewati oleh pekerja semenjak pekerja masuk pertama kali bekerja. Bertambahnya masa kerja seseorang akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja maka mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja karena mereka sudah paham akan resiko akibat dari bekerja jika kurang hati-hati.

d. Sikap

Sikap merupakan reaksi dan respon seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus atau objek. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan atau perilaku

2. Faktor Pendukung

a. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Hasil belajar seseorang adalah terjadinya perubahan perilaku. Perubahan perilaku didasari adanya perubahan atau penambahan pengetahuan sikap dan keterampilannya. Namun demikian, perubahan pengetahuan dan sikap ini belum merupakan jaminan terjadinya perubahan perilaku sebab perilaku tersebut kadang-

kadang memerlukan dukungan material dan penyediaan sarana (*enabling factors*).

b. Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu metode terbaik yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku manusia yang bertujuan dalam pengembangan kebiasaan perilaku bekerja yang aman. Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar dan merupakan suatu alat pemotivasi yang kuat dalam keselamatan. Melalui pelatihan seseorang umumnya dapat diberikan tiga hal yaitu pengetahuan, keterampilan dan motivasi.

3. Faktor Pendorong

a. Pengawasan

Sistem pengawasan termasuk segala usaha penegakan peraturan yang harus dipatuhi yang merupakan salah satu cara guna meningkatkan keselamatan kerja. Pengawasan berpengaruh terhadap perilaku seorang bekerja. Pekerja kerap kali mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan karena longgarnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan.

b. Hukuman dan Penghargaan

Hukuman adalah konsekuensi yang diterima individu atau kelompok sebagai bentuk akibat dari perilaku yang tidak diharapkan. Hukuman dapat menekankan atau melemahkan perilaku. Hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum pekerja yang melanggar peraturan melainkan sebagai kontrol

terhadap lingkungan kerja sehingga pekerja terlindungi dari kecelakaan kerja. Sedangkan penghargaan adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan mengembangkan, mendukung dan memelihara perilaku yang diharapkan.

2.3.6 Indikator Perilaku Penggunaan APD

Berikut merupakan indikator perilaku penggunaan APD, yaitu :

- a. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Kepala
- b. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Mata
- c. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Telinga
- d. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pernafasan
- e. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Tangan
- f. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Kaki
- g. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pelindung Pakaian
- h. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Jatuh Perorangan
- i. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang tepat dan benar

2.4 Konsep Kecelakaan Kerja

2.4.1 Definisi Kecelakaan Kerja

Menurut Suma'mur (1981) dalam Pratiwi (2012) kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja yang dimaksud adalah kecelakaan yang terjadi karena pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Menurut Syartini dalam Prayitno (2016) definisi dari Kecelakaan Akibat Kerja secara umum adalah sebuah atau suatu kejadian yang tidak diduga maupun dikehendaki oleh semua pekerja serta sering kali terjadinya tidak dapat diduga yang berakibat menimbulkan kerugian baik waktu, properti atau harta benda bahkan bisa jadi korban jiwa yang terjadi dalam sebuah proses kerja dalam dunia industri atau instansi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Pendapat lain mengatakan bahwa kecelakaan kerja merupakan sebuah kejadian tidak dapat terkontrol atau terencanakan yang disebabkan karena faktor manusia, lingkungan yang membuat teganggunya sebuah proses kerja tanpa maupun dengan atau tanpa berakibat terhadap cedera, sakit, properti kerja bahkan hingga berujung kematian.

Berdasarkan definisi-definisi kecelakaan kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecelakaan adalah kejadian di tempat kerja yang tidak disengaja dan menyebabkan kerugian baik fisik, harta benda atau bahkan kematian.

2.4.2 Jenis-jenis Kecelakaan Kerja

Jenis-jenis Kecelakaan Kerja menurut Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor KEP.84/BW/1998 adalah :

1. Terbentur (pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, tertusuk, dan lain-lain).

2. Terpukul (pada umumnya karena yang jatuh, meluncur, melayang, bergerak, dan lain-lain).
3. Tertangkap pada, dalam dan diantara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam, dan lain-lain).
4. Jatuh dari ketinggian yang sama, jatuh dari ketinggian yang berbeda.
5. Tergelincir.
6. Terpapar (pada umumnya berhubungan dengan temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya, dan lain-lain).
7. Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya ke dalam tubuh, baik melalui pernafasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak nafas, keracunan, mati lemas, dan lain-lain).
8. Tersentuh aliran listrik.

Jenis-jenis kecelakaan yang terjadi pada bidang industri konstruksi adalah antara lain sebagai berikut : Jatuh terpeleset, kejatuhan barang dari atas, terinjak, terkena barang yang roboh, kontak dengan suhu panas atau suhu dingin, terjatuh, terguling, terjepit, terlindas, tertabrak, dan terkena benturan keras (Waruwu dan Yuamita, 2016).

2.4.3 Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja disebabkan 80% oleh *unsafe act* dan 20% disebabkan oleh *unsafe condition*. Kecelakaan kerja pada pekerjaan konstruksi akan merugikan bagi perusahaan maupun tenaga kerjanya sendiri. Perusahaan akan mengeluarkan biaya ganti rugi untuk pekerjaanya

dan bagi pekerja mendapat luka, cacat, bahkan kematian (Srijayanthi dkk, 2012). Berikut penggolongan penyebab kecelakaan kerja dibagi 2 yaitu :

1. Penyebab Langsung (*Immediate Causes*)

Suatu keadaan yang bisa dilihat dan dirasakan secara langsung dibagi dalam 2 kelompok yaitu :

a. Tindakan tidak aman (*unsafe acts*)

Bentuk tindakan yang tidak sesuai dengan keamanan bekerja dan berbahaya karena hal ini berkaitan dengan cara dan sifat pekerjaan.

Faktor-faktor dari tindakan tidak aman itu meliputi :

- 1) Tidak menggunakan alat pelindung diri (APD).
- 2) Cacat tubuh.
- 3) Kelelahan dan kelesuan (*fatigue and boredom*).
- 4) Sikap dan tingkah laku ceroboh, sembrono, dan terlalu berani tanpa mengikuti petunjuk.
- 5) Terbatasnya pengetahuan dan keterampilan.

b. Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*)

Berbagai aspek kondisi rawan dalam bekerja

- 1) Mesin, peralatan, dan bahan.
- 2) Lingkungan dan proses pekerjaan.
- 3) Sifat dan cara bekerja.

2. Penyebab Dasar (*Basic causes*)

a. Kondisi internal

- 1) Faktor manusia atau personal (*personal factor*).
- 2) Kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi.

- 3) Kurangnya atau lemahnya pengetahuan dan skill.
- 4) Motivasi yang tidak cukup atau salah.

b. Faktor lingkungan (*enviroment factor*)

- 1) Faktor fisik yaitu kebisingan, radiasi, penerangan, iklim.
- 2) Faktor kimia yaitu debu, uap logam, asap, gas.
- 3) Faktor biologi yaitu bakteri, virus, parasit, dan serangga.
- 4) Ergonomi dan psikososial (Kurniawati dkk, 2012)

2.4.4 Akibat Kecelakaan Kerja

Berikut akibat dari kecelakaan kerja menurut Dani Sucipto (2014), yaitu :

1. Kerugian bagi instansi

Biaya pengangkutan korban ke rumah sakit, biaya pengobatan, penguburan jika sampai korban meninggal dunia hilangnya waktu kerja korban dan rekan-rekan yang menolong sehingga menghambat kelancaran program menjadi pengganti atau melatih tenaga baru mengganti/memperbaiki mesin yang rusak kemunduran mental pada pekerja.

2. Kerugian bagi korban

Kerugian bagi korban adalah jika kecelakaan itu sampai mengakibatkan cacat/meninggal dunia, berarti hilangnya pencari nafkah bagi keluarga.

3. Kerugian masyarakat dan Negara

Akibat kecelakaan maka beban biaya akan dibebankan sebagai biaya produksi yang mengakibatkan dinaikkannya harga produksi perusahaan tersebut dan merupakan pengaruh bagi harga pasaran.

2.4.5 Pencegahan dan Pengendalian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja dapat dicegah dengan 12 hal berikut, yaitu : ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, P3K, dan pemeriksaan kesehatan. Standarisasi yang ditetapkan secara resmi, setengah resmi atau tidak resmi mengenai misalnya syarat-syarat keselamatan sesuai instruksi peralatan industri Alat Pelindung Diri (APD) pengawasan, agar ketentuan UU wajib di patuhi (Dani Sucipto, 2014).

Pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut :

1. Pengamatan resiko bahaya di tempat kerja

Pengamatan resiko bahaya di tempat kerja merupakan basis informasi yang berhubungan dengan banyaknya dan tingkat jenis kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.

2. Pelaksanaan SOP secara benar di tempat kerja

Standar Operasional Sistem adalah pedoman kerja yang harus dipatuhi dan dilakukan dengan benar dan berurutan sesuai instruksi yang tercantum dalam SOP, perlakuan yang tidak benar dapat

menyebabkan kegagalan proses produksi, kerusakan peralatan dan kecelakaan.

3. Pengendalian faktor bahaya di tempat kerja

Dengan mengukur tingkat resiko bahaya yang akan terjadi, maka dapat diperkirakan pengendalian yang mungkin dapat mengurangi resiko bahaya kecelakaan. Pengendalian tersebut dapat dilakukan dengan *Eliminasi* dan *Substitusi*, *Engineering control*, *Administrative control*.

4. Peningkatan pengetahuan tenaga kerja terhadap keselamatan kerja

Untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja perlu memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja tentang pentingnya pelaksanaan keselamatan kerja saat melakukan aktivitas kerja.

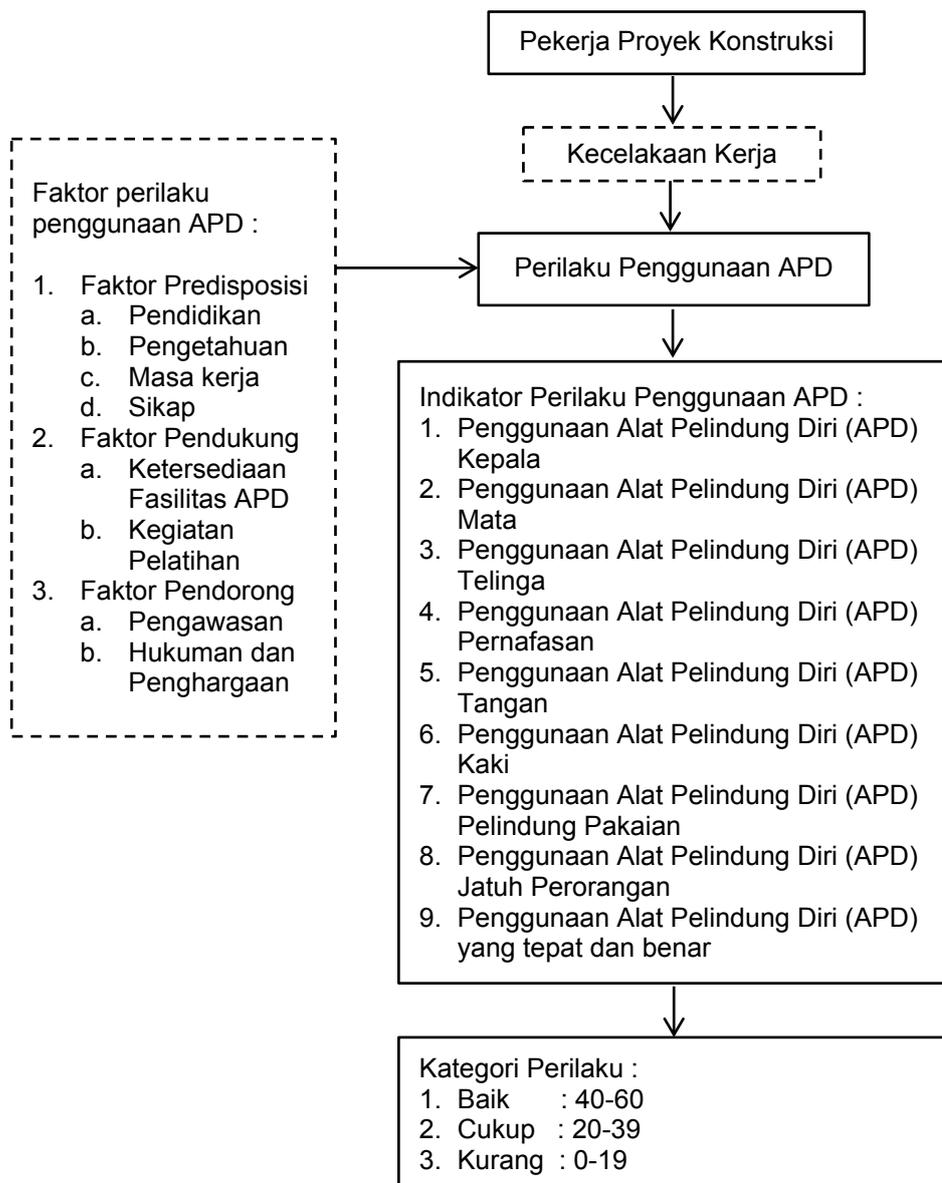
Pengendalian pokok mencegah kecelakaan kerja menurut Tarwaka (2012) ada 5 usaha yaitu :

1. Eliminasi yaitu upaya atau usaha yang bertujuan untuk menghilangkan bahaya secara keseluruhan.
2. Substitusi yaitu mengganti bahan, material atau proses yang berisiko tinggi dengan bahan, material atau proses kerja yang berpotensi risiko rendah.
3. Pengendalian rekayasa yaitu mengubah struktural lingkungan kerja atau proses kerja untuk menghambat atau menutup jalannya transisi antara pekerja dan bahaya.
4. Pengendalian administrasi yaitu mengurangi atau menghilangkan kandungan bahaya dengan memenuhi prosedur atau instruksi.

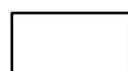
Pengendalian tersebut tergantung pada perilaku manusia untuk mencapai keberhasilan.

5. Alat pelindung diri yaitu upaya pengendalian terakhir yang berfungsi sebagai alat untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya di tempat kerja

2.5 Kerangka Konsep



Keterangan :



= Diteliti



= Mempengaruhi



= Tidak Diteliti

Gambar 2.10 Kerangka Konsep Gambaran Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Proyek Konstruksi CV. Anugrah 99 Kabupaten Malang

2.6 Deskripsi Kerangka Konsep

Dari kerangka konsep di atas dapat di jelaskan bahwa pekerja proyek konstruksi adalah pekerja yang beresiko mengalami cedera atau kecelakaan akibat kerja, sehingga diperlukan pengendalian untuk mencegah terjadinya cedera atau kecelakaan kerja tersebut. Kecelakaan kerja dapat di disebabkan yang salah satunya adalah perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja proyek konstruksi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor predisposisi yang meliputi pendidikan akhir dari pekerja proyek konstruksi tersebut, pengetahuan yang dimiliki, masa kerja yang dijalani, dan sikap dari pekerja proyek konstruksi. Untuk faktor pendukung meliputi ketersediaan fasilitas Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan oleh proyek kemudian kegiatan pelatihan yang diberikan kepada para pekerja proyek konstruksi dan yang terakhir faktor pendorong meliputi pengawasan terhadap pekerja selama bekerja di lokasi proyek, hukuman dan penghargaan yang diberikan pada pekerja proyek konstruksi tersebut. Indikator untuk menggambarkan perilaku penggunaan APD pada pekerja proyek konstruksi meliputi penggunaan APD kepala, penggunaan APD mata, penggunaan APD telinga, penggunaan APD pernafasan, penggunaan APD tangan, penggunaan APD kaki, penggunaan APD pelindung pakaian, penggunaan APD jatuh perorangan, penggunaan APD yang tepat dan benar. Kemudian kriteria penilaian perilaku dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu perilaku baik : 40-60 cukup : 20-39, kurang : 0-19