

## **MODUL 8**

### **SIKAP DAN PERILAKU BERISIKO**

#### **MATA KULIAH FAKTOR MANUSIA DALAM K3**

**OLEH: PUTRI HANDAYANI, SKM, MKKK**

#### **PENDAHULUAN**

Perilaku kesehatan dan keselamatan kerja merupakan isu yang banyak dikritisi oleh para ahli dalam mengembangkan budaya kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang sering terjadi di tempat kerja tidak jarang terjadi karena perilaku kesehatan dan keselamatan perkerja yang buruk.

Modul ini membahas tentang keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dilihat berdasarkan sikap dan keterkaitannya dengan perilaku. Selanjutnya, juga terdapat penjelasan tentang sikap, komponen sikap, dimensi sikap, dan bagaimana cara penilaian sikap dan perilaku dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja.

Modul ini akan memperkenalkan bagaimana keterkaitan antara sikap dan terbentuknya perilaku berisiko di tempat kerja. Konsep ini perlu untuk dipelajari karena sebagian besar kejadian kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia. Modul ini akan membantu mahasiswa dalam menguraikan Pengertian dan peran attitudes di tempat kerja, pengertian dan peran attitudes di tempat kerja, Pengertian dan peran attitudes di tempat kerja dengan benar.

#### **1. DEFINISI**

Sikap dapat didefinisikan sebagai kecenderungan yang dipelajari untuk bertindak secara konsisten terhadap suatu objek atau situasi tertentu. Definisi ini menjelaskan bahwa sikap dapat dideskripsikan melalui beberapa pendekatan berikut:

- a. Belajar melalui interaksi social dan pengaruh lainnya.
- b. Kecenderungan untuk bertindak, meskipun tidak ada kepastian bahwa seseorang dengan sikap tertentu akan benar-benar bertindak dengan cara tertentu.
- c. Adanya tingkat konsistensi. Seseorang umumnya memiliki kelompok-kelompok sikap yang konsisten.
- d. Khusus untuk objek atau situasi tertentu. Artinya, seseorang tidak boleh beranggapan bahwa suatu sikap dapat digeneralisasikan ke objek atau situasi lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa sikap dalam konteks kesehatan dan keselamatan kerja tidak dapat didefinisikan

secara spesifik pada masing-masing aspek keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai tempat kerja.

## 2. KOMPONEN SIKAP

Rosenberg & Hovland (1960) menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen dari sikap yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. *Affective*

Komponen pertama dari sikap ini berfokus pada perasaan dan emosional seseorang. Sebagai contoh, pekerja yang pernah menyaksikan cedera traumatis akan cenderung merasa lebih memperhatikan keselamatan dibandingkan dengan pekerja yang tidak belajar dari pengalaman sejenis. Hal tersebut terjadi karena ada peranan dari bagaimana pengalaman tersebut dapat membuat pekerja yang menyaksikan cedera traumatis tadi dapat memungkinkan pekerja merasakan hal yang sama.

### b. *Cognitive*

Komponen kedua ini pada dasarnya berkaitan dengan aspek berpikir dari suatu sikap; misalnya, seseorang memiliki sikap apakah sesuatu itu berbahaya. Komponen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai factor potensial; seperti, membaca rtikel tentang berita terkait, mendapatkan informasi tentang bahaya dari berbagai media elektornik, atau informasi-informasi yang didapatkan dari rekan kerja. Hal ini lah yang kemudian membentuk munculnya risiko kognitif dan persepsi risiko pada pekerja. Selanjutnya, komponen ini yang akan mengarahkan pekerja untuk berpikir tentang risiko keselamatan yang ada disekitarnya.

### c. *Behavioral intentions*

Komponen ini berhubungan dengan kecenderungan untuk melakukan dua komponen sebelumnya. Apabila sikap seseorang dapat memprediksi tindakan keselamatan yang akan dilakukan oleh seorang pekerja, maka komponen ini memiliki peran yang penting dalam terbentuknya perilaku keselamatan seseorang di tempat kerja. Niat perilaku adalah komponen penting dalam beberapa model yang berkaitan dengan perilaku-perilaku keselamatan di tempat kerja. Sebagai contoh, seorang pekerja berniat untuk mendapatkan pelatihan lebih lanjut setelah mempertimbangkan bahwa ia berhadapan dengan bahaya dan risiko keselamatan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Contoh lain yaitu seorang pekerja memutuskan untuk mematuhi semua prosedur keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan dan berusaha keras untuk tidak melanggarnya. Niat berperilaku dapat melibatkan diri sendiri dalam membayangkan apabila terlibat dalam perilaku yang berhubungan dengan sikap.

### **3. DIMENSI SIKAP**

- a. Sebuah. Valensi — cara di mana objek dari suatu sikap dievaluasi, tingkat perasaan positif atau negatif; Valensi ini adalah skala sikap yang sering dirancang untuk diukur.
- b. Multiplexity — sejauh mana suatu sikap dibedakan dari sikap lain, misalnya, sejauh mana sikap tentang keamanan dibedakan dari sikap tentang kesehatan.
- c. Luas - jumlah atribut yang mencirikan objek dari sikap, dari sangat luas (misalnya, kesehatan dan keselamatan tempat kerja) hingga sangat sempit (misalnya, prosedur keamanan tertentu).
- d. Intensitas - kekuatan perasaan tentang suatu objek (misalnya, Cedera yang telah disaksikan).
- e. Stabilitas - bagaimana tahan terhadap perubahan.
- f. Sentralitas - seberapa besar sikap adalah bagian dari konsep diri seseorang atau sejauh mana seseorang merasa bahwa itu mencerminkan identitas mereka (misalnya, seorang praktisi keamanan dan praktisi risiko merasa bahwa memegang sikap aman adalah bagian dari konsep-diri mereka).
- g. Saliency - sejauh mana suatu sikap menempatkan kesadaran seseorang dari keasyikan total untuk menyelesaikan ketidakhadiran (misalnya, Praktisi keselamatan dan kesehatan mungkin mempertimbangkan masalah keamanan sepanjang waktu saat bekerja, sementara kebanyakan orang lain tidak akan).
- h. Keterkaitan - bagaimana kaitannya sikap dengan sikap lain (misalnya, untuk membentuk kelompok sikap yang konsisten terhadap masalah keamanan).
- i. Ekspresi perilaku — sejauh mana suatu perilaku ditindaklanjuti.
- j. Verifiability - sejauh mana suatu sikap dapat diperiksa terhadap bukti (misalnya, sikap terhadap mengikuti prosedur keselamatan yang diverifikasi dengan mengamati perilaku yang patuh).

### **4. PENGUKURAN SIKAP**

Salah satu upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara mengontrol perilaku keselamatan pekerja di tempat kerja. Dalam kaitannya dengan topik ini adalah pentingnya melakukan pengukuran terhadap sikap dan perilaku keselamatan pekerja. Pentingnya melakukan pengukuran atau penilaian sikap dan perilaku pekerja didasarkan pada dua hal, pertama manajemen tidak hanya perlu melihat apakah pekerja memiliki pandangan positif atau negative terhadap risiko keselamatan yang dihadapi, tetapi juga seberapa kuat perasaan tersebut akan berpengaruh pada tindakan keselamatan yang akan dilakukan.

Kedua, jika manajemen berusaha mengubah sikap melalui intervensi (seperti *safety campaign*) maka diperlukan untuk menetapkan beberapa tujuan untuk dapat mengukur sikap sebelum dan sesudah intervensi. Pengukuran sikap dapat dilakukan dengan beberapa tehnik pengukuran, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Contoh pengukuran tidak langsung adalah dengan melakukan pengamatan tidak terstruktur terhadap perilaku keselamatan pekerja, seperti mengamati dan merekam bagaimana kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja.

Pengukuran terhadap perilaku pekerja dalam mematuhi prosedur keselamatan dapat dilakukan sepanjang mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Asumsinya akan terlihat perilaku yang konsisten dengan sikap dan tanda-tanda sebelumnya. Ukuran sikap yang lebih banyak dikenal adalah ukuran langsung yang dikenal sebagai skala sikap. Skala sikap telah dikembangkan oleh para ahli dan dianggap dapat diandalkan dan valid.

Berikut merupakan beberapa tipe skala sikap yang biasa digunakan dalam pengukuran sikap dan perilaku keselamatan pekerja.

a. *Likert Scale*

Ini adalah jenis skala sikap yang paling terkenal. Skala ini dirancang untuk mengukur intensitas sikap. Skala Likert relatif mudah untuk dibuat dan dikelola, tetapi untuk digunakan sebagai ukuran yang valid dari sikap, perlu perhatian pada pengembangan skala skala sehingga item mewakili ukuran terbaik yang tersedia dari sikap.

b. *Semantic differential*

Kadang-kadang dikenal sebagai Skala Osgood setelah pencetusnya, skala jenis ini dapat memberikan indikasi kekuatan sikap serta informasi tentang pentingnya bagi individu. Skala jenis ini memiliki sembilan titik respons, yang dilekatkan oleh sepasang kata kunci berlawanan kutub yang dirancang untuk mengukur aspek tiga dimensi sikap terhadap beberapa topik - evaluatif, potensi, dan aktivitas.

c. *Visual analogue*

Skala skala ini terdiri dari seperangkat sikap atau pernyataan perilaku, yang diperoleh dengan cara yang sama yang telah dilakukan untuk jenis parameter yang berbeda, yang menggambarkan beberapa contoh perilaku atau perilaku yang sedang dieksplorasi, misalnya, keselamatan di jalan. Responden diminta untuk mengekspresikan sikap mereka untuk setiap ilustrasi dari sikap atau perilaku dengan menunjukkan pada satu garis panjang tetap (biasanya 100 mm) pandangan mereka tentang item

sikap sehubungan dengan apakah itu mewakili perilaku yang lebih atau kurang aman atau tidak aman. Skor total pada sejumlah item, mungkin 20 atau lebih, menunjukkan peringkat individu tersebut dalam skala.

Ada jenis skala sikap lain dan yang dijelaskan di atas membutuhkan pembacaan yang lebih rinci sebelum penggunaan dapat dipertimbangkan. Berkonsultasi dengan teks tentang sikap dan pengukuran sikap (Oppenheim, 1992) direkomendasikan.

## **5. SIKAP TERHADAP RISIKO DAN KESELAMATAN**

Para peneliti telah memfokuskan pada pengukuran sikap pekerja dalam kaitannya dengan keselamatan dan risiko tempat kerja. Cox dan Cox (1991) menyelidiki sikap terhadap sejumlah objek dan aktivitas yang terkait dengan keselamatan, termasuk perangkat lunak keselamatan, orang, dan risiko (tetapi tidak termasuk perangkat keras keselamatan atau bahaya khusus). Mereka menemukan bahwa sikap pekerja cenderung mengelompok di sekitar lima dimensi berikut:

1. Pribadi skeptisisme (keyakinan tidak konstruktif)
2. Tanggung jawab individu (keyakinan konstruktif)
3. Keamanan lingkungan kerja (evaluasi)
4. Efektivitas pengaturan keamanan (evaluasi)
5. Imunitas pribadi (keyakinan tidak konstruktif)

Sikap keselamatan baik terkait dengan keyakinan yang tidak konstruktif / konstruktif atau untuk evaluasi tempat kerja. Kepercayaan pribadi tentang risiko dan keamanan termasuk: kekebalan (misalnya, cedera hanya terjadi pada orang lain) dan skeptisisme (misalnya, jika saya khawatir tentang keselamatan, saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan saya). Sikap orang terhadap cedera akan dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya, kemungkinan cedera yang dirasakan, dan pengetahuan tentang cara terjadinya cedera (Donald & Canter, 1994), serta disposisi individu, seperti variabel kepribadian tempat kontrol keselamatan (Jones & Wuebker, 1985), yang mencerminkan sejauh mana seorang individu percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas peristiwa eksternal dalam domain keamanan. Tanggung jawab individu, digambarkan sebagai keyakinan konstruktif oleh Cox and Cox (1991), termasuk item seperti, "Peralatan keselamatan harus selalu dipakai". Keamanan sikap berasal dari sejauh mana proses atau peristiwa dianggap sebagai berbahaya - dengan demikian, evaluasi lingkungan kerja akan membentuk sikap. Cox and Cox (1991) mencatat dua dimensi evaluasi: kepuasan dengan tindakan keamanan (misalnya, prosedur, aturan dan peraturan, latihan evakuasi) dan lingkungan kerja / kondisi pekerjaan. Mengingat bahwa perkembangan sikap tergantung pada konteks sosial, penilaian sikap keselamatan orang-orang harus fokus tidak hanya pada nilai-nilai dan keyakinan individu, tetapi juga pada persepsi mereka terhadap orang lain dan pada sikap orang lain, seperti rekan kerja, pengawas, dan

manajer. Williamson dkk. (1997) meninjau literatur tentang sikap keselamatan dan mengidentifikasi delapan aspek berikut:

1. Kesadaran akan keselamatan - sikap terhadap bahaya dan risiko, dan kemungkinan cedera pekerjaan pribadi
2. Tanggung jawab keselamatan - sikap tentang peran siapa itu untuk memastikan keselamatan di tempat kerja
3. Prioritas keselamatan - keyakinan tentang pentingnya keselamatan di tempat kerja
4. Komitmen keselamatan manajemen - persepsi komitmen manajemen terhadap keselamatan
5. Kontrol keamanan - sikap terhadap pengendalian cedera
6. Motivasi keselamatan - sikap dan persepsi yang berkaitan dengan pengaruh yang memotivasi perilaku yang aman dan tidak aman
7. Aktivitas keselamatan - persepsi perilaku aman individu itu sendiri
8. Evaluasi keselamatan - persepsi keselamatan di tempat kerja individu itu sendiri

Alasan utama mengapa sikap pekerja terhadap keselamatan penting adalah bahwa ukuran sikap telah terbukti berkorelasi secara signifikan dengan cedera yang dilaporkan sendiri, sehingga individu yang memiliki lebih banyak sikap positif lebih mungkin untuk tetap bebas dari cedera (Donald & Canter, 1994). Hubungan antara sikap keselamatan dan cedera diasumsikan ada karena sikap bertindak sebagai prekursor perilaku, sehingga sikap keamanan yang lebih negatif mengarah ke frekuensi yang lebih tinggi dari tindakan tidak aman, dan oleh karena itu meningkatkan kemungkinan cedera. Namun, sikap keselamatan mungkin merupakan pendahuluan penting dari kinerja keselamatan melalui jalur lain; Misalnya, Schroder (1970) berpendapat bahwa semakin matang sikap keselamatan pekerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencari lingkungan yang lebih aman (maka perilaku tidak aman akan berkurang). Untuk mengembangkan sikap yang lebih baik tentang bagaimana sikap yang berhubungan dengan keselamatan mungkin memengaruhi kemungkinan cedera, hubungan sikap-perilaku dipertimbangkan secara lebih rinci di bawah judul di bawah ini.

## **6. PERSPEKTIF TEORI: SIKAP DAN PERILAKU**

Setiap orang memiliki teori tentang hal-hal sehari-hari seperti sikap dan perilaku. Sebagian besar, teori akal sehat kita tidak ada dalam pikiran sadar kita dan oleh karena itu pada umumnya tetap tidak terucapkan. Akan tetapi, berguna untuk mengidentifikasi teori, atau model yang lebih tepat, bahwa Anda untuk menjelaskan sikap dan perilaku yang memengaruhi teori ini dapat mengemukakan asumsi yang Anda buat tentang sikap orang lain dan mengapa Anda berpikir mereka berperilaku seperti yang mereka lakukan. Biasanya, model sehari-hari yang kami gunakan mengambil salah satu bentuk yang dijelaskan di bagian berikut.

**a. Sikap memengaruhi perilaku**

Jika kita mengetahui sikap seseorang terhadap sesuatu (misalnya, Mengikuti prosedur keselamatan) maka kita dapat memprediksi perilaku mereka, yang dapat diekspresikan secara diagram Namun, hanya menyatakan sikap positif tentang mengikuti prosedur keselamatan tidak cukup untuk mengubah perilaku orang sehubungan dengan kepatuhan yang sebenarnya, meskipun itu adalah salah satu komponen dari perubahan perilaku yang diinginkan. Bukti menunjukkan bahwa kita harus berhati-hati terhadap jenis perilaku "perilaku memengaruhi perilaku" yang sederhana seperti model penjelasan lengkap tentang sikap-perilaku tautan.

**b. Perilaku mempengaruhi sikap**

Jika kami ingin mengubah sikap orang terhadap sesuatu (mis., Mengikuti prosedur keselamatan), maka kami dapat mencapainya dengan mewajibkan mereka untuk berperilaku dengan cara tertentu, misalnya, dengan meloloskan undang-undang atau membuat aturan dan memberlakukannya. Jenis model tentang sifat dari hubungan sikap-perilaku dapat memberikan dasar untuk jenis legislasi tertentu, dalam kesehatan dan keselamatan dan di bidang lain. Menurut teori konsistensi kognitif, jika kita diwajibkan (misalnya, oleh hukum) untuk berperilaku dengan cara tertentu, maka apa yang pernah sikap awal kita terhadap topik undang-undang (misalnya, sabuk pengaman memakai) Agar tetap konsisten kita mengubah atau bersikap sehingga sesuai dengan perilaku yang baru dibutuhkan. Interpretasi alternatif (Bem, 1967) adalah bahwa kita sering menentukan apa sikap kita dengan mengamati perilaku kita sendiri (persepsi diri). Misalnya, jika orang berulang kali melakukan berbagai tindakan pencegahan keselamatan di tempat kerja (perilaku atau kebiasaan aman) mereka mungkin menyimpulkan bahwa mereka memiliki sikap keamanan yang positif. Teori persepsi-diri menyatakan bahwa seseorang membentuk sikap melalui mengamati dirinya sendiri.

**c. Sikap dan perilaku saling menguatkan**

Jika kita mengubah salah satunya maka ini kemungkinan akan menyebabkan perubahan yang lain. Hubungan ini menunjukkan bahwa sikap mempengaruhi perilaku dan perilaku mempengaruhi sikap. Pendekatan ini mencerminkan satu kesimpulan yang jelas dari dua premis yang diwakili dalam dua model searah yang sudah dijelaskan. Model ini dengan demikian mewakili kemajuan pada dua sebelumnya dan ditandai oleh gagasan konsistensi sikap-perilaku. Gagasan konsistensi, kesesuaian, atau keseimbangan mendasari teori-teori seperti Festinger (1957) pada disonansi kognitif, premis dasar adalah bahwa orang berusaha untuk membuat sikap dan perilaku mereka konsisten.

#### **d. Sikap dan perilaku cenderung saling konsisten, tetapi independen**

Jika kita ingin mengubah sikap atau perilaku, perlu untuk mengatasi keduanya secara independen - yaitu, untuk secara konsisten dan sengaja mempengaruhi sikap di satu sisi dan perilaku di sisi lain. Jenis model keempat didasarkan pada premis bahwa meskipun mungkin ada konsistensi antara sikap dan perilaku, ini tidak selalu menjadi dasar untuk menilai seseorang menjadi agen penyebab utama dalam hal yang lain. Dengan demikian, sementara pentingnya konsistensi kognitif secara implisit diakui, kemungkinan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi baik sikap dan perilaku dianggap. Contoh sederhana mungkin bahwa insentif, mungkin dalam bentuk bonus, diberikan untuk mencapai skor indeks keamanan tertentu. Ini mungkin merupakan kombinasi dari skor audit keselamatan pada tingkat yang ditentukan, tingkat tata-ruang yang diberikan seperti yang diungkapkan oleh inspeksi tempat kerja yang berurutan, dan target tingkat cedera yang dicapai. Untuk memperkuat upaya ini untuk memengaruhi perilaku, sistem pengingat digunakan, misalnya, kombinasi poster yang menunjukkan pesan yang sesuai, kotak alat berbicara dengan supervisor, dan surat yang ditujukan secara pribadi. Kampanye semacam itu akan menjadi varian dari pendekatan pemasaran untuk memengaruhi perilaku konsumen di mana pesan iklan yang dirancang untuk memengaruhi sikap terhadap suatu produk (tetapi tidak harus membuat orang membelinya) diperkuat oleh aktivitas promosi, seperti tawaran penerbangan gratis atau pengurangan harga ketika konsumen memasuki toko untuk membeli. Pendekatan terhadap kesehatan dan keselamatan ini mungkin muncul dalam model strategis. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi perubahan dalam perilaku di tempat kerja sehubungan dengan kesehatan dan keselamatan, perlu untuk mengatasi kedua kognisi (misalnya, sikap, persepsi, motivasi) dan perilaku secara langsung untuk membuat kemajuan. Pendekatan terhadap hubungan sikap-perilaku ini cenderung ke arah model yang lebih canggih, seperti teori perilaku terencana (TPB) dan model kepercayaan kesehatan (HBM) yang dijelaskan di bawah judul berikut.

Apa yang berharga adalah menentukan kondisi di mana sikap cenderung memengaruhi perilaku. Dalam ulasan lebih dari 100 studi tentang hubungan perilaku-perilaku, Ajzen dan Fishbein (1977) menganggap bahwa empat faktor penting terlibat dalam hubungan ini: tindakan, target, situasi, dan kerangka waktu. Kesimpulan yang muncul dari penelitian Ajzen dan Fishbein (1977) adalah bahwa adalah mungkin untuk memprediksi perilaku jika sikap diketahui, dengan ketentuan bahwa sikap sangat spesifik berkenaan dengan perilaku tersebut. Dengan cara yang sama, jika kita berusaha mengubah perilaku dengan rute perubahan sikap,

maka kita harus mengatasi sikap-sikap yang secara langsung dan spesifik terkait dengan perilaku itu.

## 7. PERUBAHAN PERILAKU

Ulasan sejauh ini menunjukkan bahwa sikap dan perilaku memiliki hubungan siklus; yang satu mengikuti yang lain dalam proses berkelanjutan. Bagian ini mempertimbangkan beberapa faktor utama yang memengaruhi perubahan sikap. Aspek dari proses ini telah dipertimbangkan dalam bentuk teori konsistensi kognitif - gagasan bahwa kita berusaha untuk membuat sikap dan perilaku kita saling mendukung. Sikap dapat diubah dan sejumlah proses bertanggung jawab untuk membawa perubahan. Sikap baru dapat diadopsi untuk motif tersembunyi, seperti keinginan untuk membuat kesan yang baik pada atasan atau klien atau untuk mengembangkan hubungan dengan seseorang yang Anda hargai. Ini adalah contoh dari fungsi instrumental dari sikap. Sikap baru kemudian dapat dianut sebagai bagian dari kelompok sikap Anda terhadap partai itu. Keanggotaan kelompok atau organisasi, di mana seseorang dipengaruhi oleh praktik yang berlaku juga dapat berkontribusi pada perubahan dalam sikap; misalnya, ketika seorang pekerja bergabung dengan organisasi yang karyawannya berkomitmen untuk mengikuti praktik keselamatan yang baik dan progresif. Untuk memahami cara mengubah sikap, pertama-tama kita mempertimbangkan sikap dalam hal fungsi dan levelnya.

### a. Fungsi sikap

Sikap umumnya dianggap melakukan sejumlah fungsi (Katz, 1960). Pertama, mereka memiliki fungsi instrumental, melayani tujuan-tujuan tertentu dan memungkinkan kita memperoleh pengembangan untuk keinginan dan persyaratan kita. Dengan demikian, sikap positif terhadap orang dan peristiwa dikembangkan dengan tujuan memuaskan kebutuhan individu, sementara sikap negatif lebih bertanggung jawab untuk menggagalkan kebutuhan tersebut. Sikap juga diadakan untuk memiliki fungsi pertahanan ego, di mana mereka mengizinkan ekspresi mekanisme pertahanan oleh individu. Misalnya, orang-orang dapat menggunakan sikap mereka sebagai sarana untuk melindungi diri mereka dari kenyataan keras tertentu, seperti bahwa mereka bekerja di lingkungan yang berbahaya atau mengejar perilaku yang menghadirkan risiko bagi kesehatan mereka. Fungsi lain dari sikap adalah nilai fungsi ekspresif dimana sikap memungkinkan orang untuk mengekspresikan konsep yang mereka miliki tentang diri mereka sendiri. Dengan demikian, sikap adalah bagian dari konsep diri individu, misalnya, menganggap diri mereka aman atau normal atau independen sebagian berdasarkan sikap yang mereka komunikasikan kepada diri sendiri dan orang lain. Sikap juga melayani fungsi pengetahuan, menjadi sarana utama yang

dengannya orang dapat mengatur lingkungan mereka dan melaluinya mereka mampu memahami dan bereaksi secara konsisten dan berarti bagi dunia di sekitar mereka. Tanpa tingkat stabilitas tertentu dalam cara kita mengenal dunia, kita akan menghadapi banyak masalah dalam hubungan pribadi kita dan penafsiran kita tentang berbagai peristiwa. Ketika seseorang menemukan bahwa sikap, atau aset sikap, tidak lagi berfungsi dalam menghadapi situasi di mana mereka menemukan diri mereka, dia dapat mempertanyakan sikap yang ada dalam terang informasi baru dan, sebagai hasilnya, membawanya atau sikapnya lebih sesuai dengan kenyataan.

## b. Tingkatan Sikap

### 1). Pemenuhan

Dalam mempertimbangkan pengaruh sosial yang berdampak pada individu sehubungan dengan apakah mereka akan mengadopsi sikap dan perilaku tertentu, itu juga berguna untuk mempertimbangkan tingkat di mana sikap dan perilaku terbentuk. Kelman (1958) mengembangkan kategorisasi yang bermanfaat. Tingkat sikap / perilaku pertama adalah kepatuhan. Di sini seseorang menerima pengaruh dari pihak lain karena mereka berharap untuk mencapai reaksi yang menguntungkan dari mereka, misalnya, mendapatkan imbalan tertentu atau menghindari hukuman. Di bidang keselamatan, contohnya adalah seorang pekerja yang mematuhi peraturan keselamatan tertentu baik karena ia ingin menyenangkan pengawas atau karena aturan itu ditegakkan secara ketat dan akan menimbulkan sanksi, termasuk pemecatan akhirnya, karena ketidakpatuhan. Namun, hubungan sikap-perilaku dalam kasus ini tidak kuat karena kemungkinan bahwa setelah alasan kepatuhan dihapus (misalnya, supervisor baru tiba yang kurang siap senang atau aturannya tidak terlalu ketat karena tekanan produksi meningkat), perilaku kepatuhan cenderung menurun. Dalam contoh ini, hubungan sikap-perilaku lemah karena hasil perilaku dari tekanan eksternal dan bukan dari kepercayaan internal.

### 2) Identifikasi

Tingkat kedua adalah identifikasi, yang terjadi ketika seseorang mengadopsi perilaku yang berasal dari pihak lain karena hubungan mereka dengan pihak itu. Contoh yang baik adalah norma kelompok, di mana oleh seseorang mengikuti prosedur keselamatan karena yang lain dalam kelompok melakukan dan orang tersebut menilai hubungan mereka dengan anggota kelompok lainnya. Perilaku dalam kasus ini kemungkinan akan terus berlanjut selama individu tetap dengan kelompok tertentu. Namun, jika mereka pindah ke pekerjaan lain dan menjadi bagian dari kelompok lain dengan

norma yang berbeda (misalnya, untuk ketidakpatuhan), lagi-lagi perilaku tersebut dapat rentan terhadap perubahan sebagai tanggapan terhadap keadaan yang berubah (mis., Mereka sekarang menghargai mempertahankan hubungan mereka dengan kelompok baru). Hubungan kelompok dipertimbangkan secara lebih rinci di Bab 8. Tautan sikap-perilaku dalam kasus ini pada dasarnya tergantung pada faktor eksternal, dalam hal ini hubungan sosial, untuk kelanjutannya, dan bertanggung jawab untuk membusuk jika perubahan ini.

### 3) Internalisasi

Tingkat ketiga di mana sikap dapat diekspresikan adalah internalisasi. Dalam hal ini, seseorang mengadopsi perilaku tertentu karena nilai fungsionalnya atau karena ia sesuai dengan sistem kepercayaan yang ada. Pada tingkat ini, hubungan sikap-perilaku paling kuat karena, apa pun faktor eksternal yang beroperasi, seorang individu terlibat dalam perilaku karena mereka percaya bahwa itu benar, terlepas dari aturan atau apa yang orang lain pilih. Jadi, dalam contoh kita, pekerja akan mematuhi prosedur keselamatan karena dia tahu itu adalah hal yang benar untuk dilakukan - itu konsisten dengan sistem kepercayaan internalnya tentang perilaku aman.

### 4) Pentingnya kekuatan sikap

Ada pelajaran praktis yang dapat ditarik dari teori sederhana tentang tingkat hubungan antara sikap dan perilaku dan pengaruh terhadap mereka. Titik kritis tentang mempromosikan perilaku yang diinginkan adalah bahwa individu (apakah pekerja atau manajer atau siapa pun) harus percaya bahwa itu benar, dengan kata lain seharusnya menginternalisasi hubungan sikap-perilaku. Tautan ini harus independen dari faktor eksternal apa pun. Jika seluruh tenaga kerja telah mengembangkan sistem kepercayaan ini, norma kelompok untuk keselamatan akan diterapkan di seluruh dan akan berfungsi untuk memperkuat sikap yang dipegang secara individual. Aturan dan sanksi kemudian dapat memperkuat lebih jauh kelayakan sikap dan perilaku ini. Misalnya, dalam bekerja dengan listrik atau dengan sumber energi berpotensi tinggi lainnya, individu yang terlatih mengambil semua tindakan pencegahan yang diperlukan karena mereka mengetahui bahaya dan berperilaku yang sesuai. Norma-norma kelompok serta aturan dan prosedur memperkuat dan membimbing keyakinan-keyakinan ini. Dengan demikian, ada sistem dan peraturan perusahaan yang koheren dan konsisten, sikap individu, dan perilaku kelompok. Organisasi yang berhasil mencapai penguatan timbal balik

dan pertemuan sikap dan perilaku di tiga tingkat ini akan mengambil langkah penting di sepanjang jalan menuju budaya keselamatan positif. Namun, berusaha berubah

## **8. INTERVENSI PERUBAHAN SIKAP**

Media massa - pers, radio, dan televisi, sering bertanggung jawab atas perubahan sikap, terutama ketika penerima pesan media memiliki kesempatan untuk membahas masalah yang terlibat dengan orang-orang yang pendapatnya mereka yakini dan yang menemukan pesan diterima. Kampanye dapat dipasang melalui media yang memiliki pesan keamanan yang kuat, misalnya, pesan seks aman yang disajikan oleh Pemerintah Inggris di akhir 1980-an dalam kaitannya dengan AIDS (jangan mati karena ketidaktahuan). Kampanye semacam itu mungkin memiliki pengaruh pada sikap, yang dimulai dengan tidak diformulasikan atau bertentangan dengan yang tersirat oleh kampanye, tetapi lebih mungkin efektif dalam memperkuat sikap yang ada yang sesuai dengan pesan tersebut. Menarik motif dan kebutuhan penting dari kelompok sasaran kemungkinan akan menjadi cara paling efektif untuk mempromosikan perubahan sikap dalam kelompok ini. Satu set studi komprehensif dilakukan di Universitas Yale selama tahun 1950-an dan 1960-an, temuan-temuan yang telah membentuk seperangkat kriteria yang diterima secara umum untuk mempengaruhi perubahan sikap, yang diuraikan dalam bagian berikut.

### **a. Audience**

Audiens umumnya memilih sendiri; yaitu, mereka membuat keputusan berkenaan dengan pesan yang mereka pilih untuk mengekspos diri mereka sendiri. Ini penting bagi komunikator dari setiap pesan untuk diingat, terlepas dari bidangnya (mis., Pemasaran, keselamatan). Jadi, untuk mengkomunikasikan pesan yang ditujukan untuk mengubah sikap, Anda perlu menyampaikan hal ini kepada audiens Anda di rumah mereka. Penting juga untuk diingat bahwa anggota audiens akan memiliki jaringan sikap interkoneksi yang sudah ada dan sangat membantu untuk mengetahui apa itu, misalnya, dengan mengukurnya, agar dapat mengidentifikasi mereka di mana perubahan diinginkan dan untuk mengukur apakah ada perubahan yang terjadi. Perlu juga untuk menerima bahwa karena ada perbedaan individual, kecil kemungkinannya Anda akan mampu mengubah sikap setiap orang dalam suatu audiensi pada upaya pertama. Pertimbangan penting juga berkaitan dengan harga diri dan keterlibatan ego audiens Anda. Dianjurkan untuk berusaha mempromosikan perubahan sikap melalui pengalamatan kebutuhan dan motif yang penting bagi harga diri pemirsa dan di mana mereka sangat terlibat. Misalnya, Millar dan Millar (2000) menemukan bahwa pesan yang

menekankan aspek positif dari perubahan sikap (memperoleh pesan) mengarah ke peningkatan niat untuk melakukan praktik mengemudi yang aman di mana penonton sangat terlibat, dibandingkan dengan mereka yang rendah dalam keterlibatan.

b. Persuasif

Penting bahwa seorang pembujuk harus memiliki kredibilitas di mata audiens, misalnya, untuk dilihat sebagai ahli di bidang tersebut dan untuk menjadi kepercayaan yang layak. Komunikator harus dilihat untuk memperoleh sedikit keuntungan pribadi dari mempengaruhi orang lain untuk mengubah sikap mereka. Seorang komunikator yang menarik dan disukai, penonton lebih mungkin diterima dan mampu mendorong perubahan sikap. Mereka harus menunjukkan karakteristik yang mirip dengan, atau setidaknya dapat diterima, penonton dan mereka harus mengekspresikan pandangan yang sama dengan orang-orang dari penonton. Sebagai contoh, dalam upaya untuk memperkenalkan aturan keamanan baru, dapat ditunjukkan bahwa setiap orang lebih menyukai tempat kerja yang lebih aman dan bahwa aturan baru itu selaras dengan sikap yang lebih luas ini. Pesan tersebut harus bertujuan untuk memiliki beberapa dampak langsung sehingga orang-orang mengingatnya (persyaratan arti-penting). Telah ditemukan bahwa jika Anda meminta perubahan yang ekstrem dalam suatu sikap, maka kemungkinan besar bahwa audiens akan setidaknya bergerak ke arah perubahan.

c. Faktor kepribadian

Sejumlah faktor kepribadian telah ditemukan terkait dengan kemungkinan perubahan sikap. Telah disarankan bahwa ada ciri persuasif umum, yang merupakan cara lain untuk mengatakan bahwa individu berbeda dalam tanggung jawab mereka terhadap perubahan sikap. Tampaknya juga bahwa orang yang lebih cerdas (atau berpikiran terbuka) orang lebih terbuka terhadap perubahan sikap, meskipun kebutuhan dan gaya kognitif individu juga relevan. Beberapa individu lebih defensif daripada yang lain dan orang yang sangat membela diri dapat memiliki sikap yang sangat tahan terhadap perubahan. Afiliasi kelompok adalah penting, karena orang-orang mendiskusikan pandangan mereka dalam kelompok sebaya mereka sebelum menguatkan sikap mereka sendiri pada suatu topik.

d. Penyajian masalah

Biasanya lebih baik menyajikan kedua sisi argumen daripada hanya satu sisi. Audiens cenderung waspada terhadap pesan yang hanya menyajikan satu sisi saja, kecuali ini adalah salah satu yang sudah memegang sikap positif, seperti keselamatan di tempat kerja. Tidak ada aturan khusus tentang di mana bahan

yang paling penting dalam pesan harus ditempatkan, meskipun mungkin ada keutamaan (materi pertama yang paling mungkin diingat) dan kekinian (materi yang disajikan terakhir juga sangat mungkin diingat) efek dalam komunikasi. Efek keutamaan umumnya lebih kuat. Ketika audiens cerdas dan berpengetahuan tentang topik atau di mana topiknya cukup lurus ke depan, mereka dapat dibiarkan menggambar kesimpulan mereka sendiri, jika tidak, akan sangat membantu untuk menjabarkan temuan dan isu utama untuk audiens. Apakah materi harus disajikan secara emosional atau faktual tergantung pada sifat pesan dan perubahan yang diinginkan. Bentuk paling ekstrem dari daya tarik emosional untuk pesan keselamatan biasanya adalah daya tarik rasa takut atau ancaman dan masalah ini dibahas di bawah ini.

e. Kegigihan perubahan

Kegigihan setiap perubahan dibantu oleh partisipasi aktif dalam pengiriman pesan. Misalnya, partisipasi melalui permainan peran telah ditemukan sangat kuat dalam mengubah sikap dan perilaku keselamatan sehubungan dengan penggunaan alat pelindung diri (PPE) (Pirani & Reynolds, 1976). Pemancar pesan juga mengandalkan pengulangan untuk memperkuat perubahan dalam sikap dan ini bisa efektif jika pesan tersebut diterima beberapa kali oleh audiens. Ada juga yang disebut efek tidur dimana pesan diterima tetapi prosesnya memakan waktu dan perubahan dapat membutuhkan waktu untuk ditampilkan.

## REFERENSI

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888–918.
- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of the cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review*, 74, 183–200.
- Donald, I. & Canter, D. (1994). Employee attitudes and safety in the chemical industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 7, 203–208.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, IL: Row Peterson.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–204.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification and internalisation: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51–60.
- Millar, M. G. & Millar, K. U. (2000). Promoting safe driving behaviors: The influences of message framing and issue involvement. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 853–866.
- Pirani, M. & Reynolds, J. (1976). Gearing up for safety. *Personnel Management*, February, 25–29.
- Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. In M. J. Rosenberg, C. I. Hovland, W. J. McGuire, R. P. Abelson, & J. W. Brehm (Eds.), *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components* (pp. 1–14). New Haven, CT: Yale University Press.