

# HUBUNGAN ANTARA *KNOWLEDGE, ATTITUDE, PRACTICE SAFE BEHAVIOR* PEKERJA DALAM UPAYA UNTUK MENEGAKKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

**Mohammad Nasrullah, Tjipto Suwandi**

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga  
Email: mh.nasrul@gmail.com

## **ABSTRACT**

*Number of work accidents that occurred are still quite high and cause major losses. The behavior of the workers should be improved in an attempt to prevent workplace accidents and to support safety in the workplace. The behavior of workers divided into three domain, which consists of knowledge, attitude, and practice (KAP). KAP measurements identify what is known and done by workers and how the theirs attitude in performing their daily work. The aims of this study were to determine the level of KAP of safe behavior and to indentify the relationship between knowledge, attitude, practice safe behaviors of workers. Data obtained by conducting interviews and distributing questionnaires to 41 workers in West Assembly unit at PT. XYZ. The contingency coefficient was used to calculate the strength of the relationships among variables. The results of this study showed that there is a moderate relationship between knowledge and the the attitude of safe behavior (R: 0,405), the very low relationship between knowledge and action of safe behavior (R: 0,042), and attitude and practice of safe behavior (R: 0,087). The conclusions of this study are the workers knowledge and attitude of safe behavior is quite good but the practice of safe behavior need some improvement. The suggestion of this research is to provide skills and safety training. The management also needs to increase safety supervision. Furthermore, management should provide punishment and reward in an attempt to increase overall worker safety behavior.*

**Keywords :** *KAP, measurement, safe behavior*

## **ABSTRAK**

Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi masih cukup tinggi menyebabkan kerugian yang besar. Perilaku para pekerja harus ditingkatkan dalam upaya untuk mencegah kecelakaan kerja dan untuk mendukung keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Perilaku pekerja dibagi menjadi tiga domain, yang terdiri dari pengetahuan, sikap, dan praktek (KAP). Pengukuran KAP ini mengidentifikasi apa yang telah diketahui dan dilakukan oleh pekerja dan bagaimana sikap mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan tingkat KAP perilaku aman dan untuk mengidentifikasi hubungan antara pengetahuan, sikap, tindakan yang aman pekerja. Berdasarkan pengumpulan data, penelitian ini termasuk penelitian observasional dan berdasarkan pada desain penelitian, penelitian ini merupakan penelitian cross sectional. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada 41 pekerja di unit West Assembly di PT. XYZ. Koefisien kontingensi digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara variabel pengetahuan dan sikap dalam perilaku yang aman (R: 0405), hubungan yang sangat rendah antara pengetahuan dan tindakan dalam perilaku aman (R: 0,042) dan sikap dan tindakan dalam yang aman perilaku (R: 0087). Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengetahuan dan sikap perilaku aman pekerja cukup baik tetapi tindakan perilaku aman perlu ditingkatkan. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pelatihan keterampilan dan memberikan pelatihan K3 serta meningkat pengawasan K3. Upaya lain yakni memberikan *punishment* serta *reward* dalam upaya meningkat perilaku aman pekerja secara keseluruhan.

**Kata kunci:** KAP, pengukuran, perilaku aman

## PENDAHULUAN

Angka kecelakaan kerja yang terjadi masih terlampaui cukup tinggi dan menyebabkan kerugian yang besar. *International Labour Organization* (ILO) menyatakan setiap tahunnya terjadi kecelakaan kerja sebanyak 250 juta kecelakaan kerja yang menyebabkan 160 juta pekerja menjadi sakit dan 1,2 juta pekerja lainnya meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja (International Labour Organization, 2013). Menurut kalkulasi ILO, kerugian yang harus ditanggung akibat kecelakaan kerja di negara-negara berkembang juga tinggi, yakni mencapai 4% dari GNP (*gross national product*). Sementara itu, data dari PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) memperlihatkan bahwa sebanyak 192.911 peserta Jamsostek mengalami kecelakaan kerja di Indonesia dan menyebabkan klaim asuransi kecelakaan kerja yang harus dibayar sebesar Rp 618, 49 miliar (Baihaqi, 2014).

Kerugian akibat kecelakaan kerja sebenarnya dapat dihindarkan dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja pada dasarnya dapat dicegah karena kecelakaan kerja merupakan sebuah mata rantai sebab akibat. Menurut Heinrich dalam Ridley (2004) bahwa sebuah *accident* terjadi layaknya domino, dimana *accident* tidak serta merta terjadi namun ada kejadian tertentu yang mendahuluinya. Menurut teori ini kecelakaan terjadi karena multi faktor dan berkembang melalui urutan yang relatif panjang. Oleh karena itu, faktor penyebab harus ditemukan dan dihilangkan untuk memutus rangkaian proses terjadinya kecelakaan.

Penyebab kecelakaan menurut Cooper (2001) sebanyak 85%-90% disebabkan karena *unsafe behavior*. Sementara menurut teori domino Heinrich menyatakan bahwa penyebab kecelakaan sebesar 88% kasus disebabkan oleh *human error* atau kesalahan manusia yang disebabkan oleh *unsafe action* (Ben-Daya,

et al., 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum faktor manusia dan secara khusus perilaku manusia adalah penyebab dominan terjadinya kecelakaan kerja.

Perilaku aman merupakan suatu hal yang kompleks. Menurut Bloom dalam Notoatmodjo (2010), ranah perilaku terdiri atas kognitif, afektif, dan psikomotor atau dalam bentuk yang lebih operasional dapat diukur dengan *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap) dan *practice* (tindakan). Dengan adanya pengukuran *knowledge*, *attitude* dan *practice* ini nantinya dapat diidentifikasi apa yang telah diketahui dan dilakukan pekerja serta bagaimana sikap pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari apakah sudah mencerminkan perilaku aman atau belum. Hasil pengukuran *knowledge*, *attitude* dan *practice* ini dapat dijadikan sebuah acuan untuk pengambilan keputusan perusahaan dalam melakukan suatu manajemen K3 yang lebih baik agar *safe behavior* pekerja menjadi meningkat.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan jasa perkeretaapian. Proses produksi di PT. XYZ sangat kompleks. PT. XYZ menggunakan berbagai bahan baku utama, bahan baku pembantu, bahan baku tambahan serta sarana pendukung. Unit West Assembly di PT. XYZ termasuk dalam proses menengah dalam produksi. Pada tahap ini terdapat proses pengelasan, *grinding*, *reforming* bahan produksi. Proses-proses tersebut tentu saja sangat mengandung potensi bahaya.

Hasil analisis resiko menyatakan bahwa unit West Assembly tergolong tempat kerja yang sangat berbahaya. Menurut data sekunder dari tahun 2004-2010 telah terjadi kecelakaan kerja di PT. XYZ pada tahun 2004 sebanyak 4 kecelakaan, tahun 2005 terjadi sebanyak 2 kecelakaan, tahun 2006 terjadi sebanyak 6 kecelakaan, tahun 2008 terjadi sebanyak 4 kecelakaan, tahun 2009 terjadi 4 kecelakaan dan tahun 2010 terjadi 2

kecelakaan. Sebanyak 14 kecelakaan dari 22 kecelakaan dari tahun 2004 hingga 2010 disebabkan karena *human error*. Sementara data terbaru pada tahun 2012 terjadi 6 kali kecelakaan dan pada tahun 2013 terjadi 3 kali kecelakaan. Penyebab kesembilan kecelakaan tersebut adalah *unsafe act* antara lain tidak mengecek peralatan, gagal menggunakan APD, kurang berkonsentrasi, tidak mengecek kondisi sekitar.

Mengingat telah terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi di tempat kerja yang mengandung bahaya bagi pekerja, maka bagian K3 PT. XYZ sebagai unit kerja yang berperan dalam keselamatan dan kesehatan kerja di PT. XYZ sebenarnya telah mengupayakan beberapa hal yang untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Upaya yang dilakukan salah satunya melakukan pengawasan K3, pengadaan alat pelindung diri, pemasangan poster keselamatan dan kesehatan kerja, melakukan inspeksi tempat kerja yang dilakukan baik pihak K3 secara langsung maupun pengawas/ atasan yang didelegasikan pada tiap-tiap unit kerja. Selain itu, telah dilakukan *safety briefing* kepada pekerja sebelum pekerjaan di mulai pada saat apel pagi. Peneliti tertarik untuk mengkaji seberapa tinggi tingkat *knowledge, attitude, practice* dalam hal *safe behavior* sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan kepada manajemen perusahaan dalam hal upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

## METODE

Dalam tujuannya untuk mendapatkan data, peneliti menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada 41 pekerja yang berada di unit West Assembly PT. XYZ. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan pengambilan data dilakukan secara observasional. Berdasarkan desain studinya penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional*. Data yang diambil antara lain tingkat pengetahuan, sikap dan

tindakan pekerja mengenai perilaku aman (*safe behavior*). Data yang telah diambil kemudian diolah dalam bentuk tabel dan dinarasikan. Selain itu dilakukan perhitungan nilai koefisien kontingensi untuk menentukan seberapa tinggi kuat hubungan antar variabel.

Menurut World Health Organization (2008) kegiatan pengumpulan data pada studi KAP ini dilakukan secara lisan dengan cara interview (wawancara) terstruktur. Data yang diperoleh kemudian dapat dianalisis secara kuantitatif maupun kualitatif tergantung pada tujuan dan *design* penelitian.

Pengukuran tingkat pengetahuan *safe behavior* menggunakan 10 butir pertanyaan pengetahuan responden tentang perilaku aman. Tiap pertanyaan dengan jawaban yang benar mempunyai skor 1 dan tiap pertanyaan dengan jawaban yang salah tidak mendapat skor. Pertanyaan pengetahuan mengukur kemampuan responden untuk menjawab pertanyaan seputar tentang perilaku aman (*safe behavior*), pemakaian alat pelindung diri, pemahaman *Standar Operating Procedure* kerja dan contoh *unsafe act*.

Pengukuran sikap *safe behavior* menggunakan 10 butir pernyataan menggunakan skala Likert terkait perilaku aman. Sistem penilaian untuk pernyataan positif: Sangat setuju bernilai 4, setuju bernilai 3, tidak setuju bernilai 2, sangat tidak setuju bernilai 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif sistem penilaiannya: Sangat setuju bernilai 1, setuju bernilai 2, tidak setuju bernilai 3, sangat tidak setuju bernilai 4. Pernyataan positif adalah pernyataan nomor 1, 3, 5, 7, dan 9 sedangkan pernyataan negatif adalah pernyataan nomor 2, 4, 6, 8 dan 10. Responden diminta untuk memberikan respon terhadap perilaku aman seperti menaati peraturan, menggunakan APD, menaati SOP kerja, menggunakan alat kerja dengan aman dan sebagainya.

Hal yang diukur pada pengukuran tindakan *safe behavior* adalah semua

tindakan responden mengenai tindakan nyata atau kegiatan responden yang mencerminkan perilaku aman seperti menggunakan alat pelindung diri seperti memakai helm, sumbat telinga (*ear plug*), baju kerja khusus, sarung tangan kulit, sepatu *safety*, masker, kacamata *safety* dengan benar dan lengkap. Selain itu tindakan aman yang lain adalah tidak menggunakan *handphone* saat bekerja, berkonsentrasi (tidak bergurau) dengan rekan kerja, tidak merokok saat bekerja, mengingatkan rekan kerja untuk menaati peraturan K3, mengoperasikan alat dengan aman serta bekerja dengan kecepatan aman dan tidak tergesa-gesa pada saat bekerja

Pengukuran variabel tindakan *safe behavior* Menggunakan 14 pernyataan tentang praktik nyata yang dilakukan responden yang mencerminkan perilaku aman. Nilai untuk jawaban “Selalu” bernilai 1 sedangkan “Tidak Selalu” bernilai 0.

**Tabel 1.** Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Kuat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Pengukuran kuat hubungan dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan antara variabel *knowledge*, *attitude* dan *practice* pekerja dalam hal *safe behavior*. Karena variabel pada penelitian ini berskala data nominal maka analisis korelasi yang dipakai adalah koefisien korelasi. Untuk menentukan kuat hubungan maka dibutuhkan suatu interpretasi nilai r dari koefisien korelasi.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Variabel	Hasil	Frekuensi	Persen (%)
Umur	Lebih dari 40 tahun	19	46,3
Tingkat Pendidikan	SMA dan Sederajat	37	90,2
Masa Kerja	1-5 tahun	14	34,1
Status Kepegawaian	<i>Outsourcing</i>	21	51,2

Menurut Riduwan (2010) interpretasi nilai r berdasarkan kekuatan terbagi menjadi kuat hubungan sangat rendah, rendah, cukup, kuat dan sangat kuat seperti yang tertera pada tabel 1 akan ditampilkan interpretasi nilai r.

Sebelum pengambilan data yang sebenarnya, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden percobaan diluar subjek penelitian. Uji validitas dengan melakukan korelasi skor setiap pertanyaan dengan total skor pada tiap variabel menggunakan uji Pearson. Variabel dinyatakan valid jika memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan *cronbach- alpha* dengan nilai koefisiensi reliabilitas (r) 0,6. Kedua uji dilakukan dengan bantuan *software* SPSS.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi umur, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja dan status kepegawaian. Pekerja sebagian besar berumur lebih dari 40 tahun (46,3%), memiliki pendidikan terakhir setara SMA dan sederajat sebesar (90,2%), memiliki masakerja 1-5 tahun (34,1%), dan berstatus kepegawaian sebagai pekerja *outsourcing* sebesar 51,2%.

### Pengetahuan *Safe Behavior*

Pada variabel pengetahuan *safe behavior* ini responden diminta untuk menjawab 10 pertanyaan yang terkait dengan pemahaman pekerja tentang *safe behavior*, penerapan sistem kerja yang

aman, alat pelindung diri, pengertian SOP, (*Standar Operational Procedure*), penerapan SOP, perlakuan bila kondisi kerja yang tidak aman, contoh-contoh perbuatan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan perbuatan yang tidak menimbulkan kecelakaan. Hasil penelitian mengatakan bahwa sebagian besar responden dapat menjawab pertanyaan dengan benar. Dengan demikian tingkat pengetahuan tentang *safe behavior* sebagian besar adalah baik yakni sebanyak 25 responden atau sebesar 61%.

**Tabel 3.** Tingkat Pengetahuan *Safe Behavior*

Pengetahuan <i>Safe Behavior</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	25	61,0
Kurang	16	39,0
Total	41	100

**Sikap *Safe Behavior***

Hasil penilaian sikap *safe behavior* responden dari penyebaran 10 item pernyataan yang terdiri dari 5 pernyataan *favourable* dan 5 pernyataan *unfavourable*. Sebagian besar responden mempunyai sikap yang baik mengenai *safe behavior*. Hal ini terlihat sebanyak 24 responden atau 58,5% mempunyai sikap *safe behavior* yang baik.

**Tabel 4.** Tingkat Sikap *Safe Behavior*

Sikap <i>Safe Behavior</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	24	58,5
Kurang	17	41,5
Total	41	100

**Tindakan *Safe Behavior***

Tindakan *safe behavior* mencakup tindakan nyata responden atau kegiatan mereka yang mencerminkan perilaku aman seperti menggunakan APD dengan benar dan lengkap, perilaku kerja yang aman, mengingatkan rekan kerja untuk menaati

peraturan K3, mengoperasikan alat dengan aman. Hasil menyatakan bahwa sebagian besar tindakan *safe behavior* pekerja di unit West Assembly masih kurang yakni sebesar 24 responden atau sebesar 58,5%.

**Tabel 5.** Tingkat Tindakan *Safe Behavior*

Tindakan <i>Safe Behavior</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	17	41,5
Kurang	24	58,5
Total	41	100

**Hubungan Pengetahuan dan Sikap *Safe Behavior***

Dari hasil penelitian, seperti yang tertera pada tabel 6, sebagian besar responden yang mempunyai pengetahuan *safe behavior* yang baik juga mempunyai sikap *safe behavior* yang baik, yakni sebanyak 19 orang (76,0%) dari 25 orang. Sedangkan responden yang mempunyai pengetahuan *safe behavior* yang kurang juga mempunyai sikap *safe behavior* kurang, yakni 11 responden (68,8%) dari 16 orang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,405 sehingga kuat hubungan antara pengetahuan dengan sikap *safe behavior* tergolong cukup kuat.

**Hubungan antara Pengetahuan dan Tindakan *Safe Behavior***

Sebagian besar responden seperti yang diperlihatkan pada tabel 7, yang mempunyai pengetahuan *safe behavior* mempunyai tindakan *safe behavior* yang kurang yakni 13 orang (52,0%) dari 25 orang. Sedangkan responden yang mempunyai pengetahuan *safe behavior* yang kurang sebagian besar mempunyai tindakan *safe behavior* yang kurang, yakni 9 orang (60,0) dari 16 orang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,042 sehingga kuat hubungan antara pengetahuan dengan tindakan *safe behavior* tergolong sangat rendah.

**Tabel 6.** Hubungan antara Pengetahuandan Sikap *Safe Behavior*

<i>Knowledge Safe Behavior</i>	<i>Attitude Safe Behavior</i>				Total		Koefisien Korelasi
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
<b>Kurang</b>	11	68,8	5	31,3	16	100	0,405
<b>Baik</b>	6	24,0	19	76,0	25	100	
<b>Total</b>	17	41,5	24	58,5	41	100	

**Tabel 7.** Hubungan antara Pengetahuan dan Tindakan *Safe Behavior*

<i>Knowledge Safe Behavior</i>	<i>Practice Safe Behavior</i>				Total		Koefisien Korelasi
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
<b>Kurang</b>	9	60,0	7	43,8	16	100	0,042
<b>Baik</b>	13	52,0	12	48,0	25	100	
<b>Total</b>	22	53,7	19	46,3	41	100	

**Tabel 8.** Hubungan antara Sikap dan Tindakan *Safe Behavior*

<i>Attitude Safe Behavior</i>	<i>Practice Safe Behavior</i>				Total		Koefisien Korelasi
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
<b>Kurang</b>	10	58,8	7	41,2	17	100	0,087
<b>Baik</b>	12	50,0	12	50,0	24	100	
<b>Total</b>	22	53,7	19	46,3	41	100	

### Hubungan antara Sikap dan Tindakan *Safe Behavior*

Hasil penelitian seperti yang tertera tabel 8 menunjukkan bahwa setengah dari responden yang mempunyai sikap *safe behavior* yang baik memiliki tindakan *safe behavior* yang baik, yakni sebanyak 12 orang (50,0%) dari 24 orang. Sedangkan responden yang mempunyai *safe behavior* yang kurang sebagian besar mempunyai tindakan *safe behavior* yang kurang, sebesar 10 orang (58,8%) dari 17 orang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,087 sehingga kuat hubungan antara sikap dengan tindakan *safe behavior* tergolong sangat rendah.

### PEMBAHASAN

#### Pengukuran *Knowledge*, *Attitude*, dan *Practice*

Menurut Kaliyaperumal (2004), tujuan pengukuran KAP ini adalah untuk mengetahui atau mengeksplorasi perubahan pada pengetahuan, sikap maupun tindakan pada komunitas atau para pekerja. Studi pada KAP ini akan memberitahukan tentang apa yang orang tahu tentang suatu hal, bagaimana mereka merasakan dan juga bagaimana mereka berperilaku.

Menurut World Health Organization (2008), pengukuran KAP ini

merupakan sebuah pedoman yang diciptakan untuk membantu mengumpulkan data yang nantinya digunakan untuk perencanaan, membenahi, dan mengevaluasi kinerja. Dengan cara mengetahui seberapa tinggi tingkat *knowledge*, *attitude*, dan *practice*, maka akan memudahkan dalam pembuatan program intervensi dalam bidang *safe behavior* karena akan disesuaikan lebih tepat dengan kebutuhan komunitas pekerja.

### Pengetahuan *Safe Behavior*

Menurut hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki tingkat pengetahuan *safe behavior* yang baik yaitu sebanyak 25 responden atau 61%. Sementara 16 responden (39%) memiliki pengetahuan *safe behavior* yang kurang. Menurut Notoatmodjo (2010) pengetahuan umumnya datang dari pengalaman dan juga bisa didapat dari informasi yang disampaikan orang lain. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terjadi setelah individu melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Mengingat bahwa sebagian besar masa kerja dari responden di unit West Assembly PT. XYZ rata-rata lebih dari satu tahun maka pengalaman dalam bekerja pekerja bisa dikatakan sudah banyak. Selain itu, upaya peningkatan pengetahuan pekerja di bidang K3 juga ditambah dengan adanya pemberian informasi dan pelatihan mengenai K3 di PT. XYZ. Selain itu, di tempat kerja telah dipasang poster-poster keselamatan dan kalimat-kalimat persuasif yang mengajak pekerja untuk berperilaku aman seperti memakai APD. Hal-hal di atas akan meningkatkan pengetahuan tentang *safe behavior* pekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hapsari (2013) bahwa peningkatan pengetahuan pekerja terhadap risiko dan bahaya kerja dapat dilakukan dengan penambahan media edukasi seperti pemasangan poster, spanduk, dan lain-lain. Menurut Notoatmodjo (2003) pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam pembentukan perilaku individu.

Dalam ranah perilaku menurut Bloom, pengetahuan dibagi menjadi enam tingkatan yaitu (1) Tahu (*know*) yaitu pemanggilan kembali (*recall*) dari memori yang sudah diamati. (2) Memahami (*comprehension*) yaitu proses menginterpretasi secara benar objek yang telah diketahui. (3) Aplikasi (*application*) yaitu menggunakan kembali pemahaman terhadap suatu objek pada situasi lain. (4) Analisis (*analysis*) adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan atau memisahkan, lalu mencari hubungan komponen-komponen yang ada dalam suatu kasus tertentu. (5) Sintesis (*synthesis*) adalah kemampuan untuk merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang dimiliki. (6) Evaluasi (*evaluation*) yaitu proses justifikasi atau penilaian objek tertentu. Sehingga, semakin tinggi pengetahuan maka akan semakin tinggi seseorang melakukan tindakan yang terkait dengan tindakan tersebut (Green dalam Rengganis (2012)).

### Sikap *Safe Behavior*

Menurut Notoatmodjo (2010), sikap merupakan kecenderungan untuk bertindak dan berpersepsi. Sikap adalah respons tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu yang melibatkan faktor pendapat dan emosi. Newcomb dalam Notoatmodjo (2010) menyatakan sikap belum menjadi tindakan atau aktivitas, tetapi sikap merupakan predisposisi perilaku (tindakan). Allport dalam Notoatmodjo (2003) menguraikan sikap memiliki tiga komponen pokok, antara lain (1) kepercayaan, ide dan konsep terhadap objek; (2) kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek; (3) Kecenderungan untuk bertindak. Ketiga komponen tersebut akan saling mendukung dan bersama-sama akan membentuk suatu sikap secara utuh. Hasil penelitian dari penyebaran 10 item pernyataan yang terdiri dari 5 pernyataan *favourable* dan 5 pernyataan *unfavourable* sebagian besar responden mempunyai sikap yang baik

mengenai *safe behavior*. Hal ini terlihat sebanyak 24 responden atau 58,5% mempunyai sikap *safe behavior* yang baik. Sedangkan sebanyak 17 responden (41,5%) sisanya mempunyai sikap yang kurang terhadap *safe behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di unit West Assembly PT. XYZ setuju atau menyenangkan dengan perilaku aman atau *safe behavior* dalam bekerja sehingga akan terjadi kecenderungan untuk menerapkan *safe behavior*. Dengan demikian, tingginya sikap *safe behavior* dari pekerja di unit West Assembly secara teori akan menimbulkan kecenderungan untuk bertindak *safe behavior* akan lebih tinggi.

Menurut Rahmayanti (2013) salah satu pembentuk sikap adalah pendidikan dan pengalaman. Hal ini sesuai dengan fakta bahwa sebagian besar responden berpendidikan setingkat SMA dan telah memperoleh pengalaman bekerja lebih dari satu tahun. Dengan kata lain, tingkat pendidikan dan banyak pengalaman dalam bekerja sebanding dengan sikap yang dimiliki oleh pekerja.

Sikap yang dimiliki oleh pekerja telah baik, namun perlu ditingkatkan kembali. Salah satunya dengan pemberian *reward*. *Reward* akan membentuk motivasi pekerja yang nantinya akan menimbulkan sikap dalam melakukan perilaku aman. Motivasi terbentuk salah satunya dipengaruhi oleh adanya pengakuan atas tindakan yang telah dilakukan berupa pemberian penghargaan (*reward*). Hal ini didukung oleh pernyataan Sialagan (2008) dalam Retnani (2013) yang menyebutkan bahwa faktor pendorong motivasi tenaga kerja adalah pemenuhan rasa puas tenaga kerja terhadap adanya faktor intrinsik seperti seperti keberhasilan mencapai sesuatu, diperolehnya pengakuan, rasa tanggung jawab, kemajuan karier, rasa profesionalitas dan intelektual. Selain itu Syaaf (2008) dalam Retnani (2012) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa pengaruh penghargaan dalam membentuk perilaku aman akan menimbulkan suatu

motivasi tenaga kerja. Sumber lain dari Geller (2001) dalam Halimah (2010) menyatakan bahwa pemberian pujian merupakan dorongan yang positif sebagai bentuk penghargaan atas perilaku aman yang telah dilakukan oleh pekerja dengan tujuan untuk mengembangkan, mendukung, dan menjaga perilaku yang diharapkan.

### **Tindakan Safe Behavior**

Tindakan atau *practice* merupakan kegiatan atau aktivitas seseorang yang dapat di amati secara langsung. Menurut hasil penelitian, tindakan *safe behavior* pekerja di unit West Assembly PT. XYZ sebagian besar masih kurang yakni sebanyak 24 responden atau sebesar 58,5%. Sementara tingkat tindakan *safe behavior* yang baik hanya diperoleh sebanyak 17 responden (41,5%).

Dari hasil penelitian, tindakan *safe behavior* yang paling tinggi adalah memakai helm, memakai sumbat telinga, memakai sepatu *safety*, tidak memakai *handphone* saat bekerja, dan tidak bekerja dengan peralatan rusak. Sementara tindakan *safe behavior* yang rendah antara lain memakai kacamata *safety*, mengingatkan rekan kerja agar berperilaku aman, dan memeriksa peralatan sebelum digunakan. Dapat dilihat di atas bahwa tindakan aman yang paling tinggi adalah pemakaian beberapa jenis APD. Hal ini disebabkan karena pekerja sudah mengetahui resiko bahaya pada lingkungan kerja di unit West Assembly. Selain itu, pengadaan APD untuk pekerja sudah cukup baik. APD yang rusak dapat dengan mudah ditukarkan dengan APD yang baru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Listyandini (2013) dimana ada hubungan yang bermakna antara ketersediaan APD dengan perilaku tidak aman pekerja. Pekerja yang merasa APD sudah disediakan dengan baik akan cenderung mempunyai tindakan tidak aman yang rendah.

Menurut teori Stimulus-Organisme-Respons (S-O-R) dari Skinner, tindakan

atau *practice* termasuk ke dalam *overt behavior*. Tindakan merupakan sebuah respon terhadap stimulus yang diterima individu berupa tindakan nyata atau terbuka. Respon tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan sehingga dapat diamati secara langsung.

Tindakan yang masih rendah ini perlu dilakukan upaya peningkatan seperti pemberian *punishment* bagi pekerja yang melanggar peraturan K3. Hal ini didukung oleh pernyataan Geller (2001) dalam Halimah (2010) bahwa hukuman atau *punishment* diberikan untuk melemahkan perilaku sehingga dengan adanya hukuman, perilaku tidak aman menjadi berkurang. Namun, penegakkan peraturan K3 dengan cara memberikan hukuman akan memberikan hasil yang baik secara jangka pendek. Namun hal ini tidak akan memberikan hasil secara jangka pendek karena pekerja akan cenderung berperilaku aman apabila sedang diawasi saja. Perlu adanya peningkatan kesadaran dalam diri pekerja sendiri dalam berperilaku aman di tempat kerja. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen adalah memperbanyak faktor *positive reinforcer* misalnya pemberian penghargaan berupa pujian, hadiah, kenaikan pangkat dan sebagainya karena perubahan perilaku cenderung lebih mudah apabila individu mendapatkan keuntungan dari perubahan perilaku tersebut (Notoatmodjo, 2010).

### **Hubungan Pengetahuan dan Sikap *Safe Behavior***

Hubungan antara pengetahuan dan sikap *safe behavior* yang cukup kuat sesuai dengan pernyataan Allport (1954) dalam Notoatmodjo (2010) bahwa pengetahuan dan sikap merupakan dua hal yang saling berikatan. Salah satu komponen sikap adalah konsep terhadap sebuah objek. Konsep ini didapat dari pengetahuan. Individu yang mempunyai pengetahuan terhadap objek mempengaruhi pendapat atau penilaian individu terhadap objek tersebut. Pengetahuan didapat dari proses penginderaan. Proses penginderaan ini

dipengaruhi oleh intensitas dan persepsi terhadap objek (Notoatmodjo, 2010). Dengan demikian pengetahuan dan sikap saling berhubungan.

### **Hubungan Pengetahuan dan Tindakan *Safe Behavior***

Sangat rendahnya hubungan antara pengetahuan dengan tindakan sejalan dengan hasil dari penelitian oleh Halimah (2010) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan pekerja dan tindakan. Hal ini dimungkinkan karena pekerjaan di unit West Assembly PT. XYZ sebagian besar adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan pengalaman dan keterampilan kerja dan dilakukan secara manual. Menurut Listyandini (2013) bahwa pengetahuan hanya akan berkorelasi pada pekerjaan yang membutuhkan kognitif yang tinggi pada pengerjaannya dan bukan pada pekerjaan yang manual. Kemungkinan yang lain adalah pengetahuan pekerja mungkin tidak sampai pada tahap tertinggi evaluasi maupun aplikasi sehingga pekerja masih belum bisa menggunakan pengetahuannya untuk diaplikasikan dalam kondisi atau situasi sebenarnya.

### **Hubungan Sikap dan Tindakan *Safe Behavior***

Hubungan yang sangat rendah juga diperoleh dari hubungan antara sikap dengan tindakan *safe behavior*. Sikap menurut teori hanya merupakan kecenderungan untuk bertindak dan bukan penentu tindakan. Sikap hanya sebagai faktor predisposisi perilaku. Menurut Notoatmodjo (2003), sikap belum tentu menjadi tindakan karena dipengaruhi oleh beberapa kemungkinan yaitu: a) sikap akan diwujudkan ke dalam tindakan tergantung pada situasi saat itu, b) sikap akan diikuti atau tidak diikuti oleh tindakan yang mengacu pada pengalaman orang lain, c) sikap diikuti atau tidak diikuti oleh tindakan berdasarkan pengalaman seseorang, d) nilai yang menjadi pegangan seseorang

### Proses Perubahan Perilaku

Menurut teori perubahan perilaku dari Notoatmodjo (2010), meskipun perilaku adalah bentuk respon terhadap suatu stimulus dari luar individu, namun pemberian respon ini sangat bergantung pada faktor lain dari individu tersebut. Walaupun stimulus sama, namun respon yang diberikan tiap individu belum tentu sama. Faktor penentu perilaku ada dua macam, yakni faktor dari dalam individu (internal) dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain tingkat kecerdasan, emosional, jenis kelamin sementara faktor eksternal antara lain dari lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi dan lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Perubahan perilaku pada umumnya bermula dari didapatnya pengetahuan seseorang (Notoatmodjo, 2010). Seseorang harus terlebih dahulu mengetahui arti atau manfaat perilaku tersebut bagi dirinya. Pada diri seseorang pengetahuan tersebut akan berproses hingga akhirnya akan terjadi penilaian. Proses penilaian ini disebut dengan sikap. Sikap positif akan menyetujui suatu stimulus sedangkan sikap negatif cenderung tidak menyetujuinya. Sikap masih terjadi dalam diri seseorang dan tidak dapat dilihat (*covert behavior*). Setelah seseorang mengetahui stimulus dan melakukan penilaian terhadap apa yang diketahui, maka proses selanjutnya adalah melakukan (*practice*) tindakan (*overt behavior*).

Perilaku seseorang berhubungan dengan gejala jiwa. Gejala jiwa tersebut ditentukan oleh faktor pengalaman, keyakinan, sarana fisik, sosio-budaya, dan sebagainya sehingga terbentuk perilaku (Notoatmodjo, 2003). Teori lain yang mencoba menganalisis perilaku manusia antara lain teori Lawrence Green (Notoatmodjo, 2003). Menurut teori ini bahwa determinan perilaku manusia dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, faktor predisposisi, faktor pemungkin dan faktor

penguat. Apabila diaplikasikan di ranah tempat kerja, faktor predisposisi antara lain pengetahuan dan sikap pekerja, keyakinan serta nilai-nilai yang ada di tempat kerja. Sementara faktor pemungkin diwujudkan dalam fasilitas fisik maupun non fisik misalnya adanya alat pelindung diri, informasi keselamatan yang diberikan oleh perusahaan yang berupa gambar atau poster keselamatan, dan yang lain. Sedangkan faktor penguat merupakan faktor yang mendorong terjadinya perilaku misalnya

Proses perubahan perilaku cenderung sulit dilakukan. Namun, menurut WHO dalam Notoatmodjo (2003) strategi perubahan perilaku dapat dilakukan melalui tiga macam aksi yaitu (1) menggunakan kekuatan/ kekuasaan, (2) memberikan informasi, dan (3) diskusi partisipasi. Strategi menggunakan kekuatan/ kekuasaan adalah perubahan perilaku yang dipaksakan sehingga sasaran akan berperilaku seperti yang diharapkan. Namun cara ini mempunyai kelemahan yaitu perubahan perilaku yang dihasilkan belum tentu lama karena tidak didasari oleh kesadaran sendiri. Strategi ini dapat dilakukan dengan cara membuat peraturan atau undang-undangan. Strategi kedua adalah memberikan informasi untuk meningkatkan pengetahuan misalnya cara menggunakan alat pelindung diri yang benar, posisi kerja yang aman dan sebagainya. Tujuan dari pemberian informasi ini adalah dengan pengetahuan yang bertambah akan menimbulkan kesadaran untuk berperilaku aman. Perubahan perilaku dengan cara pemberian informasi ini memakan waktu yang lama namun perubahan perilaku bersifat langgeng karena didasari kesadaran berperilaku. Strategi yang ketiga yaitu diskusi partisipasi. Maksud dari diskusi partisipasi disini yaitu pemberian informasi secara dua arah sehingga pekerja yang menjadi sasaran tidak bersifat pasif namun mereka akan diminta untuk aktif melalui berbagai diskusi. Pengetahuan mereka akan meningkat dan lebih lanjut mereka

akan menjadi contoh bagi pekerja lain. Namun, strategi ini akan memakan waktu yang lama namun lebih baik dari cara yang pertama yaitu memberikan informasi saja tanpa ada proses timbal balik dari pekerja.

## KESIMPULAN

Sebagian besar pekerja di unit West Assembly PT.XYZ mempunyai pengetahuan dan sikap tentang *safe behavior* yang baik, namun sebagian besar tindakan pekerja masih belum aman (*safe*

*behavior*). Tingkat kekuatan hubungan antara variabel pengetahuan dan sikap *safe behavior* berkategori cukup kuat. Sedangkan, tingkat kekuatan hubungan antara variabel pengetahuan dan tindakan *safe behavior* berkategori sangat rendah. Sementara itu, tingkat hubungan antara variabel sikap dan tindakan *safe behavior* berkategori cukup kuat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yaitu manajemen perlu mengupayakan peningkatan baik faktor internal maupun faktor eksternal pembentuk perilaku dari pekerja. Faktor internal misalnya melakukan pelatihan penyegaran baik untuk pekerja dalam rangka meningkatkan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Sementara dari faktor eksternal pekerja misalnya memasang kamera pengawas di tempat kerja sehingga fungsi pengawasan K3 menjadi lebih optimal. Selain itu, perlu adanya peningkatan frekuensi serta pembuatan jadwal pengawasan K3 yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *reward* kepada tenaga kerja yang mempunyai *safe behavior* yang baik dan memberikan *punishment* untuk pekerja yang belum berperilaku aman sehingga akan menumbuhkan motivasi untuk berperilaku aman bagi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Baihaqi, R/Sepanjang 2013 192.911  
Peserta Jamsostek Alami

Kecelakaan Kerja.  
<http://ekbis.sindonews.com/read/2014/02/18/34/836859/192-911-peserta-jamsostek-alami-kecelakaan-kerja> (sitasi 31 Maret 2014).

Ben-Daya, M., S. O. Duffuaa, A. Raouf, J. Knezevic, dan D. Ait-Kadi, 2009. *Handbook of Maintenance Management and Engineering*. London: Springer.

Cooper, D., (2001) *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. London: John Wiley & Son Ltd. [Accessed 30 Oktober 2013].[http://www.behavioral-safety.com/articles/Improving\\_safety\\_culture\\_a\\_practical\\_guide.pdf](http://www.behavioral-safety.com/articles/Improving_safety_culture_a_practical_guide.pdf)

Halimah, S., 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di Area Produksi PT. SIM Plant Tambun II Tahun 2010. *Skripsi*. Jakarta, Universitas Islam Negeri Syafir Hidayatullah.

Hapsari, Y. D., 2013. Hubungan antara *Predisposing, Enabling, dan Reinforcing Factors* dengan *Unsafe Action* (Studi di PT. Waskita Karya (Persero) pada Proyek Pengembangan Bandara Internasional Juanda Surabaya). *Skripsi*. Surabaya, Universitas Airlangga.

International Labour Organizaton. (2013) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; sarana untuk Produktivitas*. [Accessed April 2014]. [http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_237650.pdf](http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_237650.pdf).

Listyandini, R., 2013. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Kontraktor di PT. XYZ. *Skripsi*. Surabaya, Universitas Airlangga.

Notoatmodjo, S., 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Notoatmodjo, S., 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmayanti, R., 2013. Pengaruh Tipe Komunikasi Foreman ke Bawahan terhadap Perilaku Penggunaan APD di Divisi Kapal Niaga PT. PAL Indonesia. *Skripsi*. Surabaya, Universitas Airlangga.
- Rengganis, F., 2012. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tenaga Kerja Percetakan Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri di Bagian Produksi PT. Antar Surya Jaya Surabaya. *Skripsi*. Surabaya, Universitas Airlangga.
- Ridley, J., 2004. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan, 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- World Health Organization, (2008) A Guide To Developing Knowledge, Attitude And Practice Surveys. [Accessed 16Juni 2014]. [http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241596176\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241596176_eng.pdf).