

## ANALISIS PERILAKU AMAN TENAGA KERJA MENGGUNAKAN MODEL PERILAKU ABC ( *Antecedent Behavior Consequence* )

**Ayu Irlianti, Endang Dwiyantri**

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

### **ABSTRACT**

*One way that can be used to reduce accidents at workplace is to change unsafe behavior into safe behavior. Unsafe behavior caused due to ignorance, unwillingness, and inability from workers to perform safe behavior. Therefore, analysis of workers's safe behavior with ABC model behavior will be conducted to optimizing prevention of accident. This research was an observational research with cross sectional design. Interview addressed to safety officer and questionnaires and observations addressed to 7 workers of Maintenance Unit. Based from the analysis of questionnaires, workers have a good enough knowledge and good attitude against safe behavior and Occupational health and safety. Workers assess that management have a good enough commitment and training that given from management to help workers work safely. Moreover, the existence of reward and punishment regulation has been approved by the workers. Conclusion of this research is workers's safe behavior triggered by internal and external antecedents and the existence of consequences from company.*

**Keywords :** *analysis, safe behavior, ABC model behavior, workers*

### **ABSTRAK**

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menurunkan kecelakaan kerja ialah dengan mengubah perilaku tidak aman menjadi perilaku aman. Perilaku tidak aman dapat terjadi karena ketidaktahuan, ketidakmauan atau ketidakmampuan tenaga kerja untuk berperilaku aman. Oleh karena itu analisis perilaku aman menggunakan model perilaku ABC akan dilakukan untuk mengoptimalkan upaya pencegahan kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan merupakan jenis observasional dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Dalam penelitian akan dilakukan wawancara kepada *safety officer* dan pembagian kuesioner serta observasi perilaku terhadap 7 tenaga kerja bagian *Maintenance*. Hasil pembagian kuesioner menunjukkan tenaga kerja memiliki pengetahuan yang cukup baik dan sikap yang baik terhadap perilaku aman dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tenaga kerja juga menilai bahwa komitmen manajemen yang diberikan sudah cukup baik dan training yang ada dapat membantu bekerja secara aman. Selain itu tenaga kerja juga setuju terhadap adanya aturan *reward* dan *punishment* dari perusahaan sebagai konsekuensi perilaku tenaga kerja. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini ialah perilaku aman tenaga kerja merupakan hasil dari adanya *antecedent* internal dan eksternal serta adanya aturan *reward* dan *punishment* dari perusahaan.

**Katakunci :** *analisis, perilaku aman, model perilaku ABC, pekerja*

## PENDAHULUAN

Perilaku merupakan hasil kombinasi dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan karakteristik bawaan yang dimiliki oleh seseorang, seperti kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, pengetahuan, sikap dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan lingkungan sekeliling yang dapat berupa lingkungan fisik, sosial, budaya, pendidikan, politik atau ekonomi.

Lingkungan sebagai faktor eksternal inilah yang paling banyak mempengaruhi perilaku seseorang sehingga terkadang seseorang mengadopsi suatu perilaku baru yang ada di lingkungannya. Pengadopsian perilaku ini bisa memberikan dampak yang baik atau buruk untuk diri sendiri maupun orang lain.

Ilmu pengadopsian perilaku kini mulai banyak digunakan dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Untuk membantu menurunkan angka kecelakaan kerja yang terjadi.

Menurut data Organisasi Buruh Sedunia (ILO), angka kecelakaan kerja rata-rata per tahun di Indonesia mencapai 99.000 kasus dan 20 diantaranya termasuk fatal karena menyebabkan kematian atau cacat seumur hidup. Berdasarkan data Ditjen PPK yang diolah oleh Pusdatinaker menyatakan bahwa pada tahun 2008 telah terjadi 11.277 kecelakaan kerja dan sebanyak 10.034 kecelakaan kerja terjadi pada tahun 2009 dengan korban sebanyak 10.965 orang pada tahun 2008 dan 7.394 pada tahun 2009.

Menurut beberapa penelitian, 85-90% kecelakaan yang terjadi itu disebabkan oleh perilaku tidak aman (Anizar, 2012). Berdasarkan hal tersebut, perusahaan dan industri yang ada mulai menerapkan ilmu perilaku untuk digunakan sebagai salah satu cara mengubah perilaku tidak aman penyebab kecelakaan menjadi perilaku yang lebih aman. Agar jumlah kerugian materil dan non materil yang disebabkan oleh

kecelakaan kerja ini dapat berkurang atau bahkan hilang.

Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman, banyak perusahaan yang mulai menggunakan model perilaku ABC untuk membantu mengubah perilaku tenaga kerja.

Model perilaku ABC ialah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

*Antecedent* ialah sesuatu yang datangnya lebih dahulu sebelum terjadi perilaku atau *behavior*. *Antecedent* dapat dikatakan sebagai pemicu suatu perilaku atau dapat dikatakan mengapa orang berperilaku seperti itu. *Consequence* ialah sesuatu yang mengikuti perilaku atau dengan kata lain akibat dari perilaku yang dilakukan (Anonim, 2010).

Teori dalam model perilaku ABC ini sesuai dengan *The lawfulness of behavior* dalam ilmu perilaku yang disampaikan oleh As'ad (1998).

As'ad (1998) mengemukakan bahwa tingkah laku manusia timbul karena adanya stimulus, tidak ada tingkah laku manusia yang terjadi tanpa adanya stimulus, stimulus merupakan sebab terjadinya perilaku, dan semakin besar stimulus yang ada maka semakin besar kemampuannya untuk menggerakkan tingkah laku.

Penggunaan model perilaku ABC merupakan cara yang efektif untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan karena dalam model perilaku ini terdapat konsekuensi yang digunakan untuk memotivasi agar frekuensi perilaku yang diharapkan dapat meningkat serta model perilaku ABC ini berguna untuk mendisain intervensi yang dapat meningkatkan perilaku, individu, kelompok, dan organisasi. Dalam hal ini perilaku yang diharapkan frekuensinya meningkat ialah perilaku aman (Geller, 2005).

Model perilaku ABC ini juga dikombinasikan dengan *The DO IT Process* dalam penerapan pendekatan perilaku yang dikenal dengan nama *Behavior Based Safety* (BBS).

*Behavior Based Safety* ialah suatu proses yang menciptakan komitmen keselamatan antara manajemen dan seluruh tenaga kerja dengan memfokuskan perhatian dan tindakan pada perilaku aman diri sendiri dan orang lain secara berkelanjutan (Cooper, 2009).

Geller (2005) menjelaskan bahwa BBS merupakan suatu proses yang terdiri dari empat tahap berkelanjutan. Empat tahap ini ialah *Define*, *Observe*, *Intervene*, dan *Test*. Pada tahap *Intervene* inilah model perilaku ABC digunakan untuk membantu mendesain intervensi yang dapat meningkatkan perilaku aman tenaga kerja.

Ketika perilaku aman tenaga kerja meningkat maka akan meningkatkan keselamatan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas sebesar 12 %, menurunkan kecelakaan kerja, dan menyejahterakan pekerja (Cooper, 2009).

Perusahaan tempat dilaksanakannya penelitian ini ialah salah satu perusahaan gas yang ada di Indonesia. Kegiatan yang dilakukan terdiri dari eksplorasi dan produksi. Perusahaan yang berada di Sidoarjo, Jawa Timur ini bergerak pada bidang *onshore* dan *offshore*. Kegiatan *onshore* merupakan kegiatan pengeboran minyak atau gas yang dilakukan di darat. Sedangkan kegiatan *offshore* ialah kegiatan pengeboran lepas pantai. Kegiatan ini memiliki risiko bahaya yang dapat mencelakakan atau membahayakan tenaga kerja, seperti kebakaran, ledakan, terpeleset, tertimpa benda, kurangnya keergonomisan dari stasiun kerja, dan kemungkinan diserang binatang. Risiko tersebut bisa melukai, mencederai atau bahkan membuat tenaga kerja kehilangan anggota badan dan jiwanya.

Dalam melaksanakan pekerjaan, masih banyak tenaga kerja yang melakukan perilaku tidak aman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *safety officer*, *unsafe behavior* atau perilaku tidak amanyang masih sering terjadi di perusahaan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan, ialah kurangnya perhatian tenaga kerja terhadap pemakaian APD (Alat pelindung Diri) dan kurang mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu akan dilakukan analisis perilaku aman tenaga kerja yang difokuskan pada perilaku pemakaian APD dengan menggunakan model perilaku ABC. *Antecedent* internal yang digunakan ialah pengetahuan dan sikap tenaga kerja terhadap perilaku aman dan K3. *Antecedent* eksternal yang digunakan ialah persepsi tenaga kerja terhadap training yang diberikan dan komitmen manajemen serta melihat persepsi tenaga kerja terhadap adanya *reward* dan *punishment* sebagai konsekuensi perilaku tenaga kerja.

Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis perilaku aman tenaga kerja bagian *Maintenance* menggunakan model perilaku ABC.

## METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian observasional dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* ialah penelitian yang dilakukan pada satu waktu. Sedangkan menurut metode analisis yang digunakan, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena peneliti hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang keadaan secara objektif (Notoatmodjo, 1993).

Penelitian ini dilakukan dengan waktu penelitian mulai dari bulan Oktober 2013 sampai Juni 2014. Subyek dari penelitian ini ialah tujuh orang tenaga kerja perusahaan bagian *Maintenance*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengetahuan dan sikap tenaga kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan perilaku aman, persepsi tenaga kerja terhadap training yang diberikan, komitmen manajemen,

aturan *reward* dan *punishment* sebagai konsekuensi perilaku tenaga kerja, dan persepsi perilaku aman tenaga kerja. Dalam penelitian ini juga akan dilaksanakan observasi perilaku aman tenaga kerja terhadap kelengkapan pemakaian APD tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaannya.

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara kepada *safety officer*, sedangkan penyebaran kuesioner, dan observasi perilaku ditujukan kepada tenaga kerja bagian *Maintenance*. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan dan proses produksi.

Wawancara akan dilakukan kepada *safety officer* perusahaan mengenai pemberian training kepada tenaga kerja, komitmen manajemen perusahaan terhadap K3 dan perilaku aman, dan aturan *reward* dan *punishment* yang ada di perusahaan.

Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup dan menggunakan skala likert kecuali pada bagian kuesioner pengetahuan menggunakan soal dengan jawaban pilihan ganda.

Untuk observasi perilaku pemakaian APD menggunakan *critical behavior checklist* yang akan membantu menghitung perilaku aman tenaga kerja. Data hasil analisis akan disajikan dalam kata dan kalimat.

## HASIL

Perusahaan yang terletak di Sidoarjo, Jawa Timur ini merupakan perusahaan minyak dan gas yang mendapat hak untuk mengelola Blok Brantas, yang meliputi Area I sampai V (darat dan laut) yang terletak di Kab. Nganjuk, Kab. Kediri, Kab. Jombang, Kab. Sidoarjo, Kab. Pasuruan, Kab. Probolinggo, Kab. Situbondo dan Kab. Banyuwangi, Propinsi Jawa Timur. Namun sampai saat ini baru Area I di Kab. Sidoarjo yang telah dieksploitasi menghasilkan minyak dan gas

bumi. Saat ini perusahaan memiliki 2 *Gas plant* di Sidoarjo, yaitu *Wunut Gas Plant* dan *Tanggulangin Gas Plant*.

Kegiatan produksi gas di perusahaan ini dimulai dengan pengeboran sumur gas atau sumur produksi. Fluida yang dihasilkan oleh sumur produksi akan dialirkan melalui pipa menuju *Wunut Gas Plant* untuk diproses. Fluida dari sumur produksi dipisahkan antara fase gas dan fase cair melewati *Production Separator*. Sebagian kecil gas digunakan sebagai pilot pada *flare*, selanjutnya gas dari *Production Separator* dikompres menggunakan *Gas Booster Compressor* berbahan bakar gas. Kemudian gas dilewatkan ke *Gas Dehydration Unit* dengan menggunakan *glyco*. Sebagian besar gas yang telah dikeringkan dikirim ke *buyer* melalui pipa *Gas Distribution*.

Dalam kegiatan produksi itu tenaga kerja akan banyak berhadapan dengan bahaya yang dapat mengancam keselamatan mereka namun perhatian tenaga kerja terhadap pemakaian APD (Alat pelindung Diri) masih kurang. Oleh karena itu analisis perilaku aman tenaga kerja berkaitan pemakaian APD dalam pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan.

Hasil distribusi analisis perilaku aman tenaga kerja menggunakan model perilaku ABC kepada 7 orang tenaga kerja bagian *Maintenance*, ialah sebagai berikut.

**Tabel 1.** Distribusi Pengetahuan Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Pada Tahun 2014

Kategori	Jumlah	Persentase
Pengetahuan Baik	3	42,86 %
Pengetahuan Cukup Baik	4	57,14 %
Pengetahuan Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja bagian *Maintenance* memiliki pengetahuan cukup baik terhadap perilaku aman dan K3 namun terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki berkaitan dengan definisi

perilaku tidak aman, contoh perilaku tidak aman, dan jenis Alat Pelindung Diri (APD).

**Tabel 2.** Distribusi Sikap Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Pada Tahun 2014

Kategori	Jumlah	Persentase
Sikap Baik	6	85, 71 %
Sikap Cukup Baik	1	14, 29 %
Sikap Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

Tabel 2 menunjukkan bahwa tenaga kerja bagian *Maintenance* telah memiliki sikap yang baik terhadap perilaku aman dan K3. Tenaga kerja menilai faktor keselamatan merupakan hal yang perlu untuk diprioritaskan saat bekerja.

**Tabel 3.** Distribusi Persepsi Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Pada Tahun 2014 Terhadap Training Yang Diberikan

Kategori	Jumlah	Persentase
Baik	5	71, 43 %
Cukup Baik	2	28, 57 %
Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

Tabel 3 menunjukkan bahwa tenaga kerja bagian *Maintenance* menilai training yang diberikan sudah baik karena dapat membantu tenaga kerja untuk bekerja secara aman.

**Tabel 4.** Distribusi Persepsi Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Pada Tahun 2014 Terhadap Komitmen Manajemen

Kategori	Jumlah	Persentase
Komitmen Manajemen Baik	2	28, 57 %
Komitmen Manajemen Cukup Baik	5	71, 43 %
Komitmen Manajemen Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja menilai bahwa komitmen manajemen yang ada sudah cukup baik. Hanya terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan mengenai penyediaan APD untuk tenaga kerja dan perhatian manajemen terhadap tenaga kerja yang berperilaku tidak aman.

**Tabel 5.** Distribusi Persepsi Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Terhadap Adanya *Reward* Dan *Punishment* Pada Tahun 2014

Kategori	Jumlah	Persentase
Baik	1	14, 29 %
Cukup Baik	6	85, 71 %
Kurang Baik	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

Tenaga kerja bagian *Maintenance* setuju terhadap adanya aturan *reward* dan *punishment* sebagai konsekuensi perilaku tenaga kerja namun masih terdapat persepsi tenaga kerja yang perlu diperbaiki mengenai hal yang dapat memotivasi tenaga kerja untuk berperilaku aman.

**Tabel 6.** Distribusi Persepsi Perilaku Aman Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Pada Tahun 2014

Kategori	Jumlah	Persentase
Perilaku Aman	4	57, 14 %
Perilaku Cukup Aman	3	42, 86 %
Perilaku Kurang Aman	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja menilai dirinya telah melakukan perilaku aman saat bekerja, seperti memakai Alat Pelindung Diri (APD) ketika bekerja, menaati peraturan keselamatan, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta bekerja sesuai kewenangan dan keahliannya.

Namun berdasarkan hasil observasi perilaku aman yang difokuskan pada kelengkapan pemakaian APD tenaga kerja

sesuai kebutuhan pekerjaannya didapatkan hasil bahwa pemakaian APD tenaga kerja masih kurang dan perlu mendapat perhatian.

**Tabel 7.** Distribusi % *Safe Act* Tenaga Kerja Bagian *Maintenance* Pada Tahun 2014

Pekerjaan	% <i>Safe Act</i>	Kategori Perilaku	
Pelaksanaan pemeliharaan <i>injection pump</i>	40%	Perilaku aman	kurang
Pelaksanaan pemeliharaan PCS, FSS, dan HMI	0%	Perilaku aman	kurang
Pelaksanaan pemeliharaan <i>emergency generator set</i>	42,86%	Perilaku aman	kurang
Pelaksanaan pemeliharaan <i>air compressor</i>	40%	Perilaku aman	kurang
Pelaksanaan pemeliharaan <i>fan cooler</i>	75%	Perilaku aman	cukup
Pelaksanaan pemeliharaan alat pengukur laju dan tekanan gas	100%	Perilaku aman	
Pelaksanaan pemeliharaan <i>fire water system</i>	40%	Perilaku aman	kurang

Tabel 7 menunjukkan hasil observasi kelengkapan pemakaian APD kepada tujuh orang tenaga kerja bagian *Maintenance*. Dari hasil observasi diketahui bahwa lima orang tenaga kerja masih berperilaku kurang aman ketika bekerja dengan tidak melengkapi pemakaian APD sesuai yang dibutuhkan dan hanya satu orang tenaga kerja yang berperilaku aman dengan % *safe act* 100%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut menggunakan APD yang lengkap saat melaksanakan pekerjaannya.

Hasil observasi ini berbeda dengan hasil penilaian persepsi diri sendiri terhadap perilaku aman yang telah

dilakukan tenaga kerja. Dalam penilaian persepsi diri terhadap perilaku aman, sebgaiian tenaga kerja menilai telah berperilaku aman namun dalam observasi perilaku masih banyak tenaga kerja yang berperilaku kurang aman saat bekerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi perilaku aman tenaga kerja dalam pemakaian Alat Pelindung Diri diketahui bahwa pemakaian APD tenaga kerja masih kurang. Dan hal ini dapat disebabkan oleh pemicu dan konsekuensi yang ada di tempat kerja sesuai dengan teori model perilaku ABC. Analisis perilaku aman tenaga kerja bagian *Maintenance* menggunakan model perilaku ABC dijelaskan sebagai berikut.

Pengetahuan dan sikap tenaga kerja terhadap perilaku aman dan K3 merupakan *antecedent* atau pemicu internal dalam penelitian ini. Pemicu internal yaitu hal yang dapat memicu seseorang untuk berperilaku yang berasal dari dalam diri orang tersebut.

Pengetahuan merupakan hal utama yang dibutuhkan untuk mengadopsi suatu perilaku karena untuk mengadopsi suatu perilaku seseorang harus mengetahui perilaku tersebut terlebih dahulu.

Pengukuran pengetahuan juga perlu untuk dilakukan karena salah satu unsur penyebab kecelakaan karena faktor manusi ialah karena kurangnya pengetahuan tenaga kerja terhadap cara kerja yang aman, peraturan yang ada, serta bahaya yang mengancam sehingga tenaga kerja melakukan kesalahan dalam menjalankan aktivitasnya yang berujung pada kecelakaan kerja (Ramli, 2013). Hal serupa juga disampaikan pada teori domino Heinrich, yaitu kurangnya pendidikan dan pengetahuan merupakan unsur penyebab kecelakaan kerja (Santoso, 2004).

Pengetahuan tenaga kerja bagian *Maintenance* sudah cukup baik namun ada beberapa tenaga kerja yang masih belum memahami dengan baik pengertian

perilaku tidak aman, contoh perilaku tidak aman, dan jenis Alat Pelindung Diri (APD).

Berdasarkan hal tersebut manajemen dapat meningkatkan pengetahuan tenaga kerja terhadap perilaku aman dan K3 dengan menggunakan pendekatan manusia, seperti pembinaan dan pelatihan, promosi dan kampanye K3, komunikasi K3 (Ramli, 2013).

Dengan strategi untuk meningkatkan pengetahuan ini diharapkan tenaga kerja dapat berperilaku aman sesuai dengan pengetahuannya. Strategi ini memang membutuhkan waktu yang relatif lama namun perubahan perilaku yang terjadi dapat bersifat permanen (Notoatmodjo, 2007).

Setelah tenaga kerja mendapat pengetahuan terhadap perilaku aman maka hal kedua yang dilakukan dalam adopsi perilaku ialah penilaian atau pendapat tenaga kerja terhadap perilaku aman tersebut. Penilaian ini disebut dengan sikap.

Sikap ini dapat menyebabkan terjadinya perilaku tidak aman karena perilaku tidak aman dapat terjadi karena ketidakmauan tenaga kerja.

Ketidakmauan untuk berperilaku aman ini berkaitan dengan kepedualian atau penilaian tenaga kerja terhadap perilaku aman dan K3. Tenaga kerja mengetahui dan mampu melaksanakan pekerjaan secara aman, namun dalam dirinya terdapat ketidakpedulian terhadap hal tersebut sehingga terjadilah kecelakaan (Ramli, 2013).

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner diketahui bahwa tenaga kerja bagian *Maintenance* telah memiliki sikap yang baik terhadap perilaku aman dan keselamatan. Mereka menilai bahwa faktor keselamatan merupakan hal yang perlu diutamakan saat bekerja sehingga dapat mengoptimalkan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang ada.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap tenaga kerja berhubungan dengan terjadinya perilaku

aman dan kecelakaan kerja di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salawati menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja di laboratorium patologi klinik rumah sakit umum Dr. Zainoel Abidin pada tahun 2009.

Penelitian lain yang dilakukan oleh kurniawan, dkk menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dan sikap pekerja terhadap praktik penerapan prosedur keselamatan kerja di PT. Bina Buna Kimia Ungaran pada tahun 2006.

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti pada tahun 2011 pada pekerja peternak ayam ras di kecamatan Tilatang Kamang kabupaten Agam juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kecelakaan kerja yang terjadi.

Dalam penelitian ini juga terdapat *antecedent* atau pemicu eksternal. Pemicu eksternal ialah pemicu yang berasal dari lingkungan manusia, bisa berupa faktor fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini *antecedent* eksternal yang digunakan berupa persepsi tenaga kerja terhadap training yang diberikan dan komitmen manajemen.

Training merupakan salah satu hal penting untuk diberikan kepada tenaga kerja sebagai upaya pemicu perilaku aman karena tujuan dari training ialah untuk meningkatkan *Knowlegde*, *Skill*, dan *Attitude* (KSA) tenaga kerja. Oleh karena itu training harus dirancang secara spesifik sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja (*The Keil Centre*, 2002).

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung bahwa training mendukung terjadinya perilaku aman di tempat kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, dkk di PT. Prima Karya Manunggal pada tahun 2013 dan penelitian yang dilakukan oleh Marcahyo, dkk di bagian produksi PT. Fumira, Semarang pada tahun 2012.

Dalam penelitiannya, Firmansyah, dkk (2013) menyatakan bahwa pelatihan

mengemudi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan perilaku mengemudi aman (*safety driving*) pada pengemudi mobil pengangkut semen curah di PT. Prima Karya Manunggal pada tahun 2013.

Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian Marcahyo, dkk (2012) bahwa *job training*, jaminan sosial, dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan perhatian perusahaan pada *job training*, jaminan sosial, dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner, tenaga kerja bagian *Maintenance* menilai bahwa perusahaan telah memberikan training yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Selain itu tenaga kerja juga mendapatkan training K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sehingga training yang telah diberikan ini bermanfaat untuk membantu tenaga kerja bekerja secara aman.

Hal ini juga dibenarkan oleh manajemen. Manajemen menyatakan bahwa perusahaan akan selalu berusaha menyediakan training dan pelatihan bagi tenaga kerja sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan perilaku aman saat bekerja.

Menurut Wexley & Yukl (1976) dalam As'ad (1998) menyatakan bahwa untuk tenaga kerja yang telah lama bekerja sebaiknya perlu dilakukan training ulang sebagai bentuk penyegaran bagi tenaga kerja. Training ini juga dapat digunakan untuk mengingatkan kembali terhadap hal yang mungkin terlupakan oleh tenaga kerja sehingga perilaku aman yang diharapkan dapat terjadi lebih baik.

Hal yang dapat mendukung terciptanya perilaku aman dan meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja ialah komitmen manajemen.

Komitmen manajemen ialah peran serta dan dukungan positif manajemen terhadap pelaksanaan K3 dan perilaku

aman dalam organisasi. Menurut Ramli (2013), komitmen manajemen merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan K3 dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komitmen manajemen ini ditunjukkan dengan cara diantaranya, memberikan contoh yang baik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehari-hari, seperti pemakaian APD yang benar, menyediakan sumber daya yang mendukung pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja serta perilaku aman, menempatkan K3 sebagai prioritas dalam rapat dan pengambilan keputusan, dan meluangkan waktu untuk terlibat dalam forum atau kegiatan K3 di perusahaan.

Manajemen perusahaan berusaha memberikan contoh perilaku aman dalam kegiatan harian dengan menggunakan APD yang benar saat melakukan kegiatan inspeksi yang dilakukan setiap tiga dan enam bulan sekali. Kegiatan inspeksi ini dilakukan untuk menemukan kondisi dan perilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan. Hasil inspeksi yang memerlukan tindak lanjut akan dicatat dan dilakukan perbaikan. Hasil temuan kondisi dan perilaku tidak aman yang diperoleh akan di *follow up* pada inspeksi selanjutnya untuk memastikan apakah perbaikan yang dilakukan telah dilakukan dengan baik atau masih memerlukan perbaikan dan pemantauan kembali.

Manajemen perusahaan juga berusaha menempatkan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai prioritas dalam rapat dan pengambilan keputusan serta berusaha untuk selalu hadir dalam forum atau kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diadakan.

Manajemen perusahaan juga berusaha untuk memenuhi sumber daya yang diperlukan dalam menunjang program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perilaku aman di perusahaan berupa sumber daya manusia, komunikasi K3, dan sumber daya finansial.

Untuk pemenuhan sumber daya manusia penunjang Keselamatan dan

Kesehatan Kerja dan perilaku aman manajemen menyediakan tiga orang tenaga ahli K3, Koordinator K3, dan juga manajemen representatif untuk K3.

Untuk pemenuhan sarana komunikasi yang menunjang perilaku aman dan K3 manajemen menyediakan *safety talk* setiap pagi dan *safety meeting* setiap bulan dengan tema yang berbeda sehingga dapat membantu meningkatkan pengetahuan tenaga kerja agar dapat berperilaku aman dalam kegiatan sehari-hari.

Sumber daya finansial untuk mendukung K3 dan perilaku aman dipenuhi manajemen dengan berusaha untuk selalu mengganti alat atau APD yang rusak dan barang pendukung pekerjaan lain tepat waktu.

Namun nyatanya sebagian besar tenaga kerja bagian *maintanance* menilai bahwa terdapat beberapa hal dari komitmen manajemen yang masih perlu untuk diperbaiki, yaitu penyediaan APD dan alat pendukung kerja serta perhatian manajemen terhadap perilaku tidak aman tenaga kerja.

Tenaga kerja merasa bahwa ketersediaan APD yang ada terkadang masih belum mencukupi kebutuhan mereka dan hal ini dapat menghambat mereka untuk berperilaku aman. Contohnya, tenaga kerja terkadang tidak mendapatkan masker yang dapat melindungi saluran pernapasan tenaga kerja dari bahan atau materi yang tidak diinginkan yang dapat memasuki saluran pernapasan mereka. Selain itu tenaga kerja hanya mendapat *safety googles* kaca gelap dan tidak mendapat *safety googles* kaca bening padahal *safety googles* kaca bening ini dapat membantu melindungi mata tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya dan terkadang tenaga kerja harus menghemat pemakaian sarung tangan karena tenaga kerja mendapat jatah untuk penggunaan sarung tangan ini.

Tenaga kerja bagian *Maintanance* juga merasa bahwa perhatian manajemen terhadap penyediaan barang pendukung

kerja juga masih kurang, contohnya tenaga kerja merasa manajemen kurang tanggap dalam memperbaiki tangga yang rusak yang seharusnya dapat membantu tenaga kerja untuk bekerja di ketinggian.

Beberapa tenaga kerja juga berpendapat bahwa perhatian manajemen terhadap perilaku tidak aman tenaga kerja masih kurang. Alasan tenaga kerja menyatakan hal tersebut karena tenaga kerja menilai masih ada beberapa orang manajemen yang masih acuh terhadap perilaku tidak aman tenaga kerja, misalnya saat manajemen mengetahui tenaga kerja tidak menggunakan APD yang dibutuhkan saat bekerja. Manajemen hanya diam dan tidak menegur tenaga kerja tersebut. Seharusnya manajemen memberikan *feedback* kepada tenaga kerja tersebut untuk memperbaiki perilakunya sehingga dapat berperilaku lebih aman.

OSHAS 18001 dalam Ramli (2013) mensyaratkan manajemen untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang penting untuk menetapkan, menjalankan, memelihara, dan meningkatkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tanpa sumber daya yang memadai, program K3 tidak akan berjalan dengan baik dan efektif.

Menurut Ramli (2013), faktor manajemen yang kurang kondusif juga dapat menyebabkan banyak kecelakaan. Hal ini juga dibenarkan oleh Sulaksmono (1997) dalam Santoso (2004), bahwa kurangnya kontrol manajemen menyebabkan terjadinya praktek atau kondisi dibawah standar yang merupakan penyebab terjadinya kecelakaan.

Penelitian yang dilakukan Retnani dan Denny juga menunjukkan bahwa peran atau komitmen manajemen mendukung terciptanya perilaku aman tenaga kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013.

Selain *antecedent*, *consequence* juga dapat digunakan untuk memotivasi terjadinya suatu perilaku. *Reward* dan *punishment* merupakan suatu bentuk konsekuensi atau akibat yang diterima

tenaga kerja akibat perilaku mereka. *Reward* atau penghargaan merupakan bentuk penguatan positif sedangkan *punishment* atau hukuman identik dengan menerima sesuatu yang tidak kita inginkan atau kehilangan sesuatu yang kita miliki atau kita inginkan (*The Keil Centre*, 2002).

Sistem penghargaan dan hukuman telah diterapkan di perusahaan ini. Penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja berupa pujian bila menjumpai tenaga kerja yang melakukan perilaku aman ketika bekerja. Sedangkan hukuman diberikan bagi tenaga kerja yang tidak berprestasi, berupa tidak ada kenaikan gaji dan promosi. Menurut manajemen pemberian penghargaan dan hukuman ini memotivasi tenaga kerja untuk berperilaku aman dan manajemen merasa belum ada hambatan dalam pelaksanaan sistem ini.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Annishia, menunjukkan bahwa adanya *reward* untuk perilaku aman dan *punishment* untuk perilaku tidak aman memotivasi perilaku kerja pekerja konstruksi PT. PP proyek pembangunan Tiffany apartemen pada tahun 2011.

Tenaga kerja bagian *maintanance* setuju terhadap adanya *reward* dan *punishment* sebagai konsekuensi perilaku tenaga kerja. Namun masih ada persepsi salah yang dimiliki oleh tenaga kerja dan manajemen mengenai konsekuensi yang dapat memotivasi timbulnya perilaku aman. Sebagaimana tenaga kerja berpendapat bahwa adanya hukuman atau sanksi dapat memotivasi mereka untuk berperilaku aman, meskipun mereka juga menyetujui bahwa penghargaan lebih memotivasi daripada adanya hukuman atau sanksi.

Persepsi yang kurang tepat juga terdapat pada manajemen. Manajemen berpendapat bahwa penghargaan dan hukuman merupakan hal yang efektif untuk diberikan kepada tenaga kerja sebagai konsekuensi karena telah berperilaku aman.

Persepsi semacam ini masih kurang tepat karena hukuman atau sanksi dapat menurunkan frekuensi dari perilaku yang

diharapkan, yaitu perilaku aman. Padahal inti dari adanya *consequence* ialah untuk mempengaruhi frekuensi terjadinya perilaku tersebut. Dalam hal ini perilaku yang ingin ditingkatkan frekuensinya ialah perilaku aman. Dan cara yang baik untuk meningkatkan frekuensi terjadinya perilaku aman ialah dengan pemberian penguatan positif berupa pujian atau hadiah. Persepsi inilah yang perlu dirubah (*The Keil Centre*, 2002). Perubahan persepsi bisa dilakukan dengan sosialisasi, diskusi K3, komunikasi K3 ataupun seminar.

Sebaiknya manajemen tidak hanya memberikan pujian untuk perilaku aman tenaga kerja. Hadiah berupa barang atau penghargaan dengan cara menempelkan foto dan nama tenaga kerja di buletin atau majalah dinding perusahaan dapat diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap tenaga kerja yang selalu berperilaku aman ketika bekerja. Hal semacam ini dapat digunakan sebagai motivasi bagi tenaga kerja untuk selalu berperilaku aman sehingga dapat membantu menjadikan perilaku aman sebagai kebiasaan serta dapat digunakan untuk menunjukkan perhatian manajemen terhadap perilaku aman tenaga kerja dan K3.

Perilaku aman ialah tindakan atau kegiatan tenaga kerja yang dapat mencegah tenaga kerja dari terjadinya celaka atau cedera yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Dalam penilaian persepsi diri sendiri terhadap perilaku aman menggunakan kuesioner, tenaga kerja bagian *Maintanance* menyatakan bahwa selalu menggunakan APD saat bekerja, nyatanya hasil observasi menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang memiliki perilaku aman dalam hal penggunaan APD hanya satu orang tenaga kerja dengan % *safe act* sebesar 100%.

Hasil yang berbeda ini bisa dikarenakan tenaga kerja ingin terlihat baik saat penilaian dengan menggunakan kuesioner. Dan ketika bekerja dan melakukan kegiatan harian hal yang

menjadi kebiasaan akan terlihat, seperti halnya pemakaian APD yang kurang lengkap ini. Saat ditanyakan mengapa tidak memakai APD, terdapat tiga alasan, yaitu karena terbiasa tidak memakai APD tersebut, merasa tidak nyaman menggunakan APD itu ketika bekerja, dan manajemen tidak memberikan APD tersebut.

Sebagaimana tenaga kerja tidak biasa memakai *earplug* padahal mereka tahu manfaat penggunaan *earplug* dan bahaya yang mungkin mereka alami namun karena sudah terbiasa tidak memakai maka tidak menggunakan *earplug* menjadi kebiasaan dan merupakan hal yang wajar. Hal inilah yang yang disebut perilaku tidak aman terjadi karena rasa ketidakmauan. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian manajemen terhadap salah satu perilaku tidak aman tenaga kerja berupa pemakaian APD yang kurang lengkap (Ramli, 2013).

Saat inilah peranan konsekuensi sebagai motivasi untuk meningkatkan frekuensi perilaku aman dibutuhkan. Frekuensi positif berupa pemberian pujian terhadap tenaga kerja yang menggunakan *earplug* dapat meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk selalu menggunakan *earplug* tersebut atau APD lainnya. Penghargaan lain yang dapat dilakukan manajemen ialah dengan menjadikan tenaga kerja yang berperilaku mana tersebut sebagai contoh bagi rekan kerja yang lain sehingga dapat memotivasi diri tenaga kerja dan rekan kerjanya untuk berperilaku lebih aman dan menggunakan APD ketika bekerja.

Manajemen juga dapat memberikan sosialisasi kembali mengenai pentingnya pemakaian APD ketika bekerja sebagai bentuk penyegaran bagi tenaga kerja serta dapat melakukan inspeksi sebagai bentuk perhatian manajemen terhadap perilaku tidak aman tenaga kerja yang merupakan salah satu bukti komitmen manajemen terhadap K3 dan perilaku aman.

Untuk tenaga kerja yang merasa tidak nyaman ketika mengenakan APD

sebaiknya memberi tahu kepada manajemen mengenai hal tersebut agar manajemen dapat memberikan APD lain yang lebih nyaman untuk digunakan karena salah satu peran manajemen ialah menyediakan sumber daya yang dapat mendukung dan menunjang K3 di perusahaan (Ramli, 2013).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada, dapat dilihat bahwa perilaku aman tenaga kerja bagian *Maintenance* berupa kelengkapan pemakaian APD saat melaksanakan pekerjaannya dipicu oleh komitmen manajemen yang diberikan serta karena adanya training yang diberikan oleh manajemen sehingga dapat memicu perilaku aman tenaga kerja ketika bekerja.

Training inilah yang meningkatkan pengetahuan tenaga kerja terhadap pekerjaan atau tugasnya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta perilaku aman. Dari pengetahuan yang didapat ini akhirnya tenaga kerja dapat menilai bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan perilaku aman merupakan hal yang penting saat bekerja dan merupakan faktor yang harus diutamakan.

Dari sikap dan pengetahuan tenaga kerja ini akhirnya tenaga kerja dapat berperilaku aman seperti apa yang disikapi dan diketahuinya. Selain itu kurangnya *reward* sebagai motivasi perilaku aman tenaga kerja dan kesalahan persepsi mengenai konsekuensi perilaku aman tenaga kerja dan manajemen juga mempengaruhi terjadinya perilaku aman tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- ABCModel, <http://www.in.gov/fssa/files/ABC.pdf> [Sitasi: 21 Oktober 2012 09:34]
- Anizar. 2012. *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Annishia, Fristi B. 2011, Analisis Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT. PP (Persero) Di Proyek Pembangunan Tiffany Apartemen Jakarta Selatan Tahun 2011. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Anonim. 2010, *ABC (Antecedent-Behavior-Consequence) Model*. Indiana Family & Social Services Administration Division of Disability & Rehabilitative Services Bureau of Quality Improvement Services.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Cooper, Dominic. 2009, *Behavioral Safety A Framework For Success*. USA: B-Safe Management Solution, Inc.
- Daryanto. 2007. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firmansyah, Andi, Muhammad Rum Rahim, dan Atjo Wahyu. 2013. Faktor yang Berhubungan Dengan Perilaku *Safety Driving* Pada Pengemudi Mobil Pengangkut Semen Curah di PT. Prima Karya Manunggal (PKM) Kab. Pangkep Tahun 2013.
- Geller, E. Scott. 2005, *Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management in Behavior Modification*, Vol. 29, No. 3, 539-561. Sage Publication.
- Haqi, D.N. 2013. Analisis Penyebab Unsafe Action Dengan Pendekatan Human Factors Analysis And Classification System (HFACS) (Studi Pada Pekerja Proyek Pembangunan Hotel Pt "X" Surabaya). *Tesis*. Surabaya, Universitas Airlangga.
- Kurniawan, Bina, Daru Lestanto, dan Dewi Murtiningsih. 2006, Hubungan Karakteristik Pekerja Dengan Praktik Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja di PT. Bina Buna Kimia Ungaran, Vol. 1/ No. 2/ Agustus 2006. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*.
- Martcahyo, V. Aries, Wahyu Hidayat, dan Sri Suryoko. 2012. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1993. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pratiwi, A. D. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Act*) Pada Tenaga Kerja Di PT. X Tahun 2011. *Skripsi*. Universitas Indonesia: 50.
- Pusdatinaker, Kecelakaan Kerja di Indonesia, <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertr ans.go.id/> [Sitasi: 26 September 2013 17:05]
- Ramli, Soehatman. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Retnani, N. D. 2013. Analisis Pengaruh Activator Dan Consequence Terhadap Safe Behavior Pada Tenaga Kerja Di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013. *Skripsi*. Surabaya, Universitas Airlangga.
- Retnani, N. D, Denny Ardyanto. 2013, Analisis Pengaruh *Activator* dan *Consequence* Terhadap *Safe Behavior* Pada Tenaga Kerja Di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013, Vol. 2, No. 2 Jul-Des 2013: 119-129. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*.
- Salawati, Liza. 2009, Hubungan Perilaku, Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja di Laboratorium Patologi Klinik Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh

- Tahun 2009. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Siagian, Sondang P. 1985. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- The Keil Centre. 2000. *Behaviour Modification to Improve Safety: Literature Review. Health and Safety Executive*.
- Yanti, Khairi. 2011, Hubungan Perilaku Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Peternak Ayam Ras Di Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam Tahun 2011. Universitas Andalas Padang.