

HUBUNGAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN PERILAKU TENAGA KERJA DALAM MENJALANKAN PROGRAM *STOP*

RELATIONSHIP BETWEEN REWARD AND PUNISHMENT WITH WORKER'S BEHAVIOR IN PERFORM STOP

Risky Wira Putri, Tri Martiana

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
E-mail: riskywiraputri7@gmail.com

ABSTRACT

Occupational Safety and Health (OSH) was an important benchmark in industrial activities in order to achieve maximum productivity and avoid losses that harm the company and the workers themselves. The number of work accidents in Indonesia was still high. Mostly caused by human factors. One effort to prevent accidents was the STOP program with an approach to human factors. Commitment of the workforce in running the STOP program has not reached 100% and STOP card collection still needs to be reminded so that it needs to be improved by knowing factors related to worker behavior in running the STOP program. One of them was by ABC analysis. This research type was observational with a cross-sectional research design with a sample number of 50 workers. Data collection by observation, questionnaire, and interview to HSE. Methods of data analysis using Spearman correlation test. Independent variables in this study were reward and punishment. The dependent variable in this study was the behavior of the workers in running the STOP program. The result of statistical test shows that there was a relationship between reward ($p = 0.000$), and punishment ($p = 0.039$) with workers' behavior in running the STOP program. The conclusion of this research was that reward and punishment can be used as a consideration for program intervention.

Keywords ABC analysis, punishment, reward, STOP program

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan tolak ukur penting dalam kegiatan perindustrian demi tercapainya produktivitas yang maksimal dan terhindar dari *loss* yang merugikan perusahaan dan pekerja itu sendiri. Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Sebagian besar disebabkan faktor manusia. Salah satu upaya untuk mencegah kecelakaan yaitu program *STOP* dengan pendekatan kepada faktor manusianya. Komitmen tenaga kerja dalam menjalankan program *STOP* belum mencapai 100% dan pengumpulan *STOP card* masih perlu diingatkan sehingga perlu ditingkatkan dengan mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku pekerja dalam menjalankan program *STOP*. Salah satunya yaitu dengan analisis ABC. Jenis penelitian ini bersifat observasional dengan rancangan penelitian cross sectional dengan jumlah sampel 50 pekerja. Pengumpulan data dengan observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara kepada HSE. Metode analisis data menggunakan uji korelasi Spearman. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah perilaku pekerja dalam menjalankan program *STOP*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara, *reward* ($p = 0,000$), dan *punishment* ($p = 0,039$) dengan perilaku pekerja dalam menjalankan program *STOP*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan program *STOP* sehingga *reward* dan *punishment* dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk intervensi program.

Kata kunci: analisis ABC, program *STOP*, *punishment*, *reward*

PENDAHULUAN

Tanggal 1 Januari 2016 kesepakatan pasar bebas Asia Tenggara atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) telah diberlakukan. Pemberlakuan ini membuka peluang besar di bidang ketenagakerjaan. Selain membuka peluang besar juga memunculkan

tantangan baru di bidang ketenagakerjaan khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tolak ukur penting dalam kegiatan perindustrian demi tercapainya produktivitas yang maksimal dan terhindar dari *loss* yang merugikan perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Kecelakaan kerja menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja pasal 1 ayat 6 yaitu “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Data kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2011 terjadi 9.891 kasus kecelakaan kerja, tahun 2012 terjadi 21.735 kasus kecelakaan kerja, tahun 2013 terjadi 35.917 kasus kecelakaan kerja, dan tahun 2014 terjadi 24.910 kasus kecelakaan kerja (Info DATIN, 2015). Data kecelakaan kerja dari tahun 2011 sampai 2014 menunjukkan penurunan terhadap kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Angka kecelakaan kerja di Indonesia dapat dikatakan masih tinggi.

Penyebab kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan. Golongan pertama yaitu disebabkan karena faktor mekanis dan faktor lingkungan atau di luar faktor manusia. Golongan kedua disebabkan karena faktor manusia yang dipengaruhi sikap, karakteristik, dan perilaku manusia terhadap pekerjaannya (Suma'mur, 2009). *National Safety Council* (2011) melakukan riset yang menghasilkan fakta bahwa penyebab kecelakaan kerja tertinggi disebabkan oleh faktor manusia sebesar 88%, faktor *unsafe condition* sebesar 10%, dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Suma'mur (2009) menjelaskan bahwa kecelakaan merupakan hasil dari serangkaian penyebab yang saling berhubungan. Serangkaian penyebab tersebut dijelaskan dalam teori *Loss Cusation Model* oleh Frank Bird yang memiliki 5 domino yaitu (1) manajemen (*lack of control*) yang terdiri dari program yang tidak memadai, standar program yang tidak memadai, dan tidak bisa memenuhi standar; (2) sebab dasar (*basic causes*) yang menyebabkan timbulnya kondisi dan tindakan tidak aman apabila faktor ini dapat dicegah maka potensi bahaya dapat dikurangi, faktor ini terdiri dari faktor manusia dan faktor pekerjaan; (3) *immediate cause* yang terdiri dari tindakan kurang aman dan kondisi kurang aman; (4) *Incident* adalah kejadian yang menjadi awal terjadinya kerugian karena terjadi kontak baik yang mengakibatkan kerugian maupun yang tidak melibatkan kerugian; dan (5) *loss* adalah akibat dari kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian. Upaya yang dilakukan untuk mencegah kecelakaan salah satunya dengan

mengambil salah satu domino. Bird menyatakan bahwa kecelakaan pada prinsipnya diawali dengan adanya *near miss* (Bird, dkk., 1992).

Data perusahaan pada tahun 2016 tercatat 172 *potential hazard*, 182 *nearmiss*, dan 1 *incident*. Data perusahaan menunjukkan bahwa *nearmiss* dan *potensial hazard* masih tergolong tinggi. Oleh sebab itu, diperlukan suatu penanganan untuk meminimalisir adanya *nearmiss* dan *potensial hazard* karena apabila *nearmiss* dibiarkan dan terjadi berulang maka dapat menjadi *incident* seperti yang dijelaskan pada *accident triagel* (Cooper, 2009).

Salah satu upaya perusahaan yang dibuat oleh Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di PT. X Pasuruan yaitu Program *STOP*. Program *Safety Training Observation Program (STOP)* adalah salah satu program *Behavior Based Safety (BBS)*. *Behaviour Based Safety (BBS)* berfokus pada faktor manusia, hal yang dilakukan, menganalisis alasan mereka melakukannya, dan mengaplikasikannya untuk memperbaiki perilaku (Geller, 2005). Prinsip *Safety Training Observation Program (STOP)* antara lain semua cidera dan sakit dapat dicegah, keterlibatan karyawan adalah penting, manajemen bertanggung jawab untuk mencegah cidera, semua bahaya pengoperasian dapat diberi pengaman, pelatihan karyawan untuk bekerja aman adalah penting, bekerja aman adalah syarat pekerjaan, observasi *safety* adalah keharusan, semua kekurangan harus segera diperbaiki, serta selalu mendukung keselamatan *off-the-job* kepada karyawan kita.

Tujuan *Safety Training Observation Program (STOP)* untuk mencegah kecelakaan kerja dengan mengidentifikasi *nearmiss* dan memberikan pengajaran kepada pekerja untuk mengobservasi dan mengambil tindakan yang akan membantu pekerja dalam hubungannya dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga dapat meningkatkan kesadaran akan keselamatan pada pekerja (Dupont, 2007). Keuntungan dari adanya *Safety Training Observation Program (STOP)* adalah mengurangi kecelakaan dan mengubah tingkah laku, mengurangi biaya yang berhubungan dengan kecelakaan, mengembangkan keterampilan berinteraksi, membantu menimbulkan dan mengembangkan kesadaran keselamatan secara menyeluruh, membantu keterampilan pengamatan, memastikan bahwa setiap potensi yang dapat timbul dari kondisi tempat kerja, mesin, dan peralatan, bahan serta tindakan tenaga kerja teridentifikasi,

mengambil tindakan perbaikan serta pencegahan yang diperlukan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dari bahaya tersebut.

Hasil data perusahaan menunjukkan komitmen tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* sebesar 95,58% pada tahun 2016. Nilai komitmen tenaga kerja memang tinggi, namun tenaga kerja masih perlu diingatkan untuk mengumpulkan *STOP card*. Komitmen tenaga kerja diharapkan dapat meningkat hingga 100% dan tidak perlu diingatkan dalam mengumpulkan *STOP card*. Konsep *safety II* oleh Hollnagel (2015) menjelaskan bahwa setiap keberhasilan harus ditingkatkan agar mencapai hasil yang maksimal dan tidak hanya melihat dari suatu yang negatif tetapi juga positif. Oleh sebab itu, perlu diketahui penyebab mengapa seseorang berperilaku salah satunya menggunakan teori perilaku yaitu analisis *Antecedents, Behavior, Consequences (ABC)*.

Analisis *Antecedents, Behavior, Consequences (ABC)* adalah suatu teori perilaku untuk menganalisis mengapa perilaku terjadi, serta untuk mengembangkan intervensi guna untuk meningkatkan perilaku. Analisis *Antecedents, Behavior, Consequences (ABC)* akan menunjukkan variabel yang mendukung adanya *antecedents* dan *consequences* yang menjadi faktor pembentuk perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. *Antecedents* adalah sesuatu yang mendahului perilaku dan *consequences* adalah sesuatu yang mengikuti perilaku. *Antecedents* tidak akan efektif tanpa adanya *consequences* karena *consequence* mengontrol perilaku. *Behavior* dapat terjadi normal tanpa dipengaruhi *antecedents* dan *consequence* (Mc. Sween, 2003). Penelitian Candra (2015), untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dalam pembentukan perilaku juga menggunakan analisis ABC.

Penelitian ini hanya melihat hubungan *consequences* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Alasan yang mendasari penelitian ini salah satunya ialah penjelasan Mc. Sween (2003) yang berpendapat bahwa *consequences* dapat memperkuat atau memperlemah perilaku sehingga peneliti ingin mengetahui apakah *consequence* dapat memperkuat atau memperlemah perilaku. *Consequence* dalam penelitian ini adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan untuk

mengembangkan, mendukung, serta memelihara perilaku yang diharapkan (Gelller, 2001).

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan perilaku pekerja, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pekerja agar mereka jera (Mangkunegara, 2000). *reward* dan *punishment* adalah kunci untuk meningkatkan perilaku selamat dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengatur *consequences* yang mendukung kepatuhan terhadap kepatuhan terhadap prosedur. Mahmudi (2005) berpendapat bahwa *reward* dan *punishment* dapat digunakan sebagai motivasi dalam mengukur tingkat kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, dkk. (2014) menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Beberapa pertimbangan mengenai pentingnya *reward* dan *punishment*, peneliti ingin menganalisis apakah penerapan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional karena hanya melakukan pengamatan dengan tujuan mendapatkan data primer dan sekunder dengan rancangan penelitian adalah *cross-sectional* karena hanya dilakukan dalam satu waktu dan pelaksanaannya bersamaan dengan waktu terjadinya masalah yang sedang diteliti. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analitik karena menganalisis hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan menggunakan sampel untuk menggambarkan populasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. X Pasuruan pada April 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang mengikuti *Safety Training Observation Program (STOP)* sebanyak 103 pekerja. Besar sampel yang diambil ditentukan berdasarkan rumus untuk penelitian *cross-sectional* oleh Sugiarto (2003) sehingga mendapatkan hasil jumlah sampel penelitian ini sebanyak 50 pekerja. Cara pengambilan sampel dengan *simple random sampling* yaitu sampel dipilih secara acak pada seluruh unit populasi.

Pengumpulan data dalam penelitian adalah melalui observasi untuk mendapat data mengenai data mengenai perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation*

Program (STOP), penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja untuk mendapatkan data mengenai *reward* dan *punishment*, dan wawancara dengan SHE untuk mendapatkan data mengenai *Safety Training Observation Program (STOP)*, *reward*, dan *punishment*.

Variabel penelitian ini meliputi variabel *dependent* yang secara sengaja dicari sifatnya bila diberi suatu perlakuan tertentu. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Variabel *independent* yang direncanakan untuk melihat hubungan dengan variabel *dependent* yaitu *reward* dan *punishment*.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis univariat dan bivariat. Analisis univariat untuk mendeskripsikan masing-masing variabel yang diteliti sedangkan analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan menggunakan uji statistik yaitu korelasi *spearman*.

HASIL

Perilaku Pekerja dalam Menjalankan Program STOP

Perilaku pekerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* yang dimaksud adalah wujud perilaku pekerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Penilaian perilaku pekerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dilakukan dengan observasi kemudian hasil dikategorikan menjadi tiga yaitu baik, cukup, dan kurang. Kategori baik apabila tenaga kerja menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dan mengumpulkan kartu *STOP* tepat waktu dan tidak perlu diingatkan. Kategori cukup apabila pekerja menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*, namun tidak mengumpulkan kartu *STOP* tepat waktu. Kategori kurang apabila pekerja tidak menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Distribusi perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 menyajikan informasi bahwa hasil pengelolaan data penelitian menunjukkan sebagian besar tenaga kerja menjalankan program *STOP* dan mengumpulkan kartu *STOP* dengan tepat waktu sebanyak 74% atau sebanyak 37 pekerja. Pekerja yang menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dengan tidak mengumpulkan kartu

Tabel 1. Distribusi Perilaku Pekerja dalam Menjalankan Program *STOP* di PT. X Pasuruan Tahun 2017

Program <i>STOP</i>	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	37	74
Cukup	5	10
Kurang	8	16
Total	50	100

Tabel 2. Distribusi Pendapat Tenaga Kerja mengenai Hubungan *Reward* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan Program *STOP* di PT. X Pasuruan Tahun 2017

<i>Reward</i>	Jumlah (n)	Persentase (%)
Berhubungan	29	58
Tidak Berhubungan	21	42
Total	58	100

sebanyak 5 pekerja (10%) dan pekerja yang tidak melakukan *Safety Training Observation Program (STOP)* yaitu sebanyak 8 pekerja (16%).

Reward

Reward yang dimaksud adalah pendapat tenaga kerja mengenai hubungan *reward* yang berupa pujian dan hadiah dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. *Reward* dikategorikan menjadi dua yaitu *reward* berhubungan dan *reward* tidak berhubungan. Tabel 2. yang didapatkan dari hasil pengisian kuesioner menunjukkan sebagian besar tenaga kerja berpendapat bahwa *reward* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*.

Tabel 2 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang memiliki pendapat mengenai adanya hubungan antara pemberian *reward* dengan perilaku menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* ialah sebanyak 29 pekerja (58%). Pekerja yang berpendapat bahwa pemberian *reward* tidak berhubungan dengan perilaku tenaga kerja terhadap pelaksanaan program *STOP* ialah sebanyak 21 pekerja (42%).

Punishment

Punishment adalah salah satu bentuk konsekuensi negatif. *Punishment* yang dimaksud adalah pendapat tenaga kerja mengenai pendapat

Tabel 3. Hubungan Pendapat Pekerja mengenai Hubungan *Punishment* dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam Menjalankan Program *STOP* di PT. X Pasuruan Tahun 2017

<i>Punishment</i>	Jumlah (n)	Persentase (%)
Berhubungan	40	80
Tidak berhubungan	10	20
Total	50	100

tenaga kerja mengenai hubungan *punishment* yang berupa pemotongan insentif, sanksi administratif, dan sanksi perusahaan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. *Punishment* dibagi menjadi dua kategori yaitu berhubungan dan tidak berhubungan. Distribusi pendapat tenaga kerja mengenai hubungan *punishment* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 yang disajikan berdasarkan hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berpendapat bahwa *punishment* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Terdapat 40 pekerja (80%) setuju bahwa pemberian *punishment* berpengaruh pada perilaku tenaga kerja terhadap pelaksanaan *Safety Training Observation Program (STOP)*.

Hubungan *Reward* dan *Punishment* dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam Menjalankan Program *STOP*

Metode analisis hubungan *reward* dan *punishment* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* menggunakan uji statistik yaitu korelasi spearman. Selain itu, juga dilakukan *cross tab* antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Tabel 4 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berpendapat bahwa *reward* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* memiliki perilaku yang baik dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* sebesar 58%.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *spearman* didapatkan hasil $p(0,000) < \alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak. H_0 ditolak memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan perilaku tenaga kerja dalam

menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dengan nilai koefisien korelasi 0,689 maka memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 4 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berpendapat bahwa *punishment* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* memiliki perilaku yang baik sebesar 58%. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *spearman* mendapatkan hasil $p(0,039) < \alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak. H_0 ditolak memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan perilaku pekerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dengan nilai koefisien korelasi -0,293 maka memiliki hubungan yang negatif dan lemah.

PEMBAHASAN

Program *Safety Training Observation Program (STOP)* adalah suatu program untuk mencegah insiden dan cedera. *Safety Training Observation Program (STOP)* pada dasarnya untuk meningkatkan kesadaran akan keselamatan kepada tenaga kerja (Dupont, 2007). Tujuan *Safety Training Observation Program (STOP)* sejalan dengan Peraturan Pemerintahan RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ketentuan umum pasal 2 poin b berbunyi bahwa, “mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja atau buruh atau tautan serikat pekerja atau serikat buruh”. *Safety Training Observation Program (STOP)* juga bertujuan untuk mencegah kecelakaan dengan melibatkan unsur manajemen dan tenaga kerja.

Prinsip-prinsip *Safety Training Observation Program (STOP)* juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Prinsip *Safety Training Observation Program (STOP)* yaitu, semua cedera dan sakit akibat kerja dapat dicegah serta keterlibatan karyawan adalah penting. Diharapkan keahlian pengamatan dan komunikasi pekerja dapat dikembangkan sehingga bisa mengambil langkah yang positif untuk menciptakan tempat kerja dan cara kerja yang aman sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

Perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dalam penelitian ini adalah tenaga kerja melaksanakan *Safety Training Observation Program (STOP)* yang

Tabel 4. Hubungan *Reward* dan *Punishment* dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam Menjalankan Program *STOP* di PT. X Pasuruan Tahun 2017

Variabel	Perilaku Pekerja dalam Menjalankan Program STOP				P	P
	Baik	Cukup	Kurang	Σ		
	(%)	(%)	(%)	(%)		
Reward						
Berhubungan	58	0	0	58	0,000	0,689
Tidak berhubungan	16	10	16	42		
Total	74	10	16	100		
Punishment						
Berhubungan	54	10	16	80	0,039	-0,293
Tidak berhubungan	20	0	0	20		
Total	74	10	16	100		

meliputi melakukan observasi, mengisi kartu *STOP*, dan mengumpulkan kartu *STOP*. Hasil observasi yang dilakukan oleh masing-masing pekerja dituangkan dalam kartu *STOP* dengan menuliskan jumlah orang yang di observasi dan dalam keadaan aman pada kolom kanan. Penulisan jumlah orang yang telah di observasi dan dalam keadaan tidak aman dituliskan pada kolom kiri. Apabila ditemukan tindakan atau kondisi tidak aman maka menulis pada kolom kanan dan kiri.

Hasil observasi menunjukkan sebagian besar tenaga kerja telah menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dan mengumpulkan kartu *STOP* dengan tepat waktu. Hasil observasi masih menunjukkan terdapat beberapa tenaga kerja yang terlambat mengumpulkan kartu *STOP* sehingga masih perlu diingatkan oleh pihak manajemen dengan cara langsung maupun tidak langsung melalui *message/e-mail*. Pekerja yang tidak mengumpulkan kartu *STOP* yaitu sebesar 10%. Selain itu, 16% tenaga kerja juga ditemukan tidak menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*.

Hasil wawancara dengan SHE menjelaskan bahwa tenaga kerja yang tidak menjalankan program *STOP* akan dikenakan sanksi berupa penurunan nilai tahunan yang nantinya dapat mempengaruhi gaji yang didapat tenaga kerja. Masih adanya pekerja yang tidak patuh pada prosedur pelaksanaan *Safety Training Observation Program (STOP)* menunjukkan kesadaran tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* belum sepenuhnya maksimal. Perlu ditingkatkan dengan cara memberikan informasi kepada tenaga kerja

tentang keselamatan di tempat kerja melalui poster, pamflet, *booklet*, pelatihan atau *training*, dan lainnya (Geller, 2001).

Hubungan *Reward* dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam Menjalankan Program *STOP*

Geller (2005) berpendapat *consequences* merupakan sesuatu yang mengikuti *behavior* dan pengaruh yang memungkinkan *behavior* terjadi lagi di bawah kondisi *antecedents* dimasa depan. Pendapat lain berasal dari McSween (2003) yang menyatakan bahwa *consequences* dapat memperlemah atau memperkuat perilaku. *Antecedents* tidak efektif tanpa adanya *consequences* sehingga *consequences* dapat mengontrol sebuah perilaku. *Consequences* memiliki dua tipe yaitu penghargaan yang meningkatkan perilaku dan *punishment* yang menurunkan perilaku.

Reward adalah konsekuensi positif yang diberikan tenaga kerja dengan tujuan mengembangkan, mendukung, dan memelihara perilaku yang diharapkan. *Reward* digunakan sebagaimana mestinya maka dapat membentuk perasaan percaya diri, penghargaan diri, pengendalian diri, optimisme, dan rasa memiliki (Geller, 2001).

Koencoro (2013) menjelaskan bahwa *reward* dibagi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. *Reward* ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar diri pekerja tersebut seperti gaji, tunjangan, bonus/insentif, dan penghargaan non finansial seperti promosi serta penghargaan interpersonal. *Reward* intrinsik adalah penghargaan yang diatur oleh pekerja itu sendiri

seperti penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi. *Reward* yang dimaksud ialah *reward* ekstrinsik.

Penelitian ini menyelidiki pendapat tenaga kerja mengenai hubungan *reward* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (58%) beranggapan bahwa *reward* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang beranggapan bahwa *reward* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja yang menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dan memiliki perilaku yang baik dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* sebesar 58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian *reward* dapat meningkatkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*.

Hasil uji statistika dengan menggunakan uji korelasi *Spearman* juga menunjukkan bahwa *reward* dengan perilaku tenaga kerja memiliki hubungan yang kuat dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fitriani (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh *reward* dalam membentuk perilaku aman cukup kuat. Geller (2005) juga memiliki pendapat yang sama yaitu bahwa menggunakan *consequences* yang lebih positif dapat memotivasi perilaku tenaga kerja di tempat kerja.

Hasil wawancara dengan SHE menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* yaitu peningkatan penilaian tahunan yang nantinya akan mempengaruhi insentif tahunan tenaga kerja. Geller (2001) berpendapat bahwa *reward* salah satu penguatan positif yang diterima tenaga kerja ketika melakukan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan. Tenaga kerja cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mendapatkan konsekuensi yang positif. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Notoatmodjo (2010) bahwa perubahan perilaku juga cenderung mudah apabila memberikan keuntungan bagi pekerja.

Pemberian *reward* sebaiknya didiskusikan terlebih dahulu dengan tenaga kerja lainnya agar pihak manajemen mengetahui apa yang diharapkan agar tidak terjadi salah persepsi seperti pendapat Fleming dan Lardner (2002) bahwa setiap pekerja

memiliki persepsi nilai yang berbeda dalam menerima konsekuensi yang diberikan.

Hubungan *Punishment* dengan Perilaku Tenaga Kerja dalam Menjalankan Program *STOP*

Punishment adalah suatu konsekuensi negatif atau dorongan negatif yang diberikan pekerja untuk menurunkan perilaku tenaga kerja yang tidak diinginkan (Darmawan dan Sjaaf, 2016). Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa *punishment* adalah ancaman yang diberikan pekerja dengan tujuan memperbaiki perilaku tenaga kerja yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku di perusahaan, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* dalam penelitian ini adalah dapat berupa sanksi administratif, pemotongan insentif, dan sanksi dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (80%) beranggapan bahwa terdapat hubungan antara *punishment* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang beranggapan bahwa *punishment* berhubungan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* memiliki perilaku yang baik dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* sebesar 54%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian *punishment* dapat meningkatkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hal tersebut juga didukung dengan hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *Spearman* yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Pahlevi (2012) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.

Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai negatif maka peningkatan pemberian *punishment* akan menurunkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hal tersebut dikarenakan penguatan yang negatif hanya untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan sehingga kemungkinan besar tenaga kerja terpaksa dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* karena hanya untuk menghindari hukuman saja sehingga hanya bersifat sementara. Syaaf (2008) juga menyatakan bahwa kelemahan dari hukuman terdiri

dari (1) efek atribusi yaitu menilai seseorang sebagai karakteristik yang tidak diharapkan dapat membuat seseorang untuk berperilaku seperti karakteristik yang tidak diharapkan tersebut; (2) penekanan pada pengendalian proses pembentukan perilaku; (3) hukuman membawa efek samping negatif ditandai dengan dendam, tidak mau bekerja sama.

Hasil wawancara kepada SHE diperoleh informasi bahwa sistem *punishment* yang dilakukan perusahaan yaitu pemotongan gaji insentif. Tenaga kerja yang tidak menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* maka penilaian tahunan tenaga kerja akan turun yang nantinya mempengaruhi gaji insentif yang didapat tenaga kerja.

Punishment yang baik ialah apabila bersifat *soon-certain-sizeable* (Geller, 2001). Hukuman yang langsung dirasakan oleh tenaga kerja apabila tenaga kerja melakukan perilaku yang tidak diinginkan akan memberikan efek jera kepada tenaga kerja. Pemberian *punishment* harus diimbangi dengan pemberian *reward*. Pemberian konsekuensi ini diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku pada tenaga kerja. Geller (2001) juga menyebutkan bahwa faktor *consequences* akan menentukan perilaku yang diharapkan dapat terulang atau tidak.

Perusahaan sebaiknya memberikan *punishment* yang segera dan sifatnya mendidik agar tenaga kerja merasa jera dan meningkatkan komitmen tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* serta pemberian *reward* untuk mengimbangi *punishment*.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja memiliki perilaku yang baik dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Masih terdapat tenaga kerja yang tidak mengumpulkan kartu *STOP* dengan tepat waktu sehingga manajemen masih perlu mengingatkan terkait pengumpulan kartu *STOP*. Selain itu juga, masih terdapat tenaga kerja yang tidak menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*.

Sebagian besar tenaga kerja berpendapat bahwa terdapat hubungan antara *reward* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Perusahaan telah memberikan *reward* kepada tenaga kerja yang

menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* yang berupa pemberian insentif.

Sebagian besar tenaga kerja juga berpendapat bahwa terdapat hubungan *punishment* dengan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Perusahaan telah memberikan *punishment* kepada tenaga kerja yang tidak menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* berupa penurunan gaji insentif yang di dapat tenaga kerja.

Pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)*. Hal tersebut dapat dijadikan bahan intervensi perusahaan untuk meningkatkan perilaku tenaga kerja dalam menjalankan *Safety Training Observation Program (STOP)* dengan penerapan sistem *rewarding* dan *punishing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bird, F. E., Germain., George, L., 1992. *Partical Loss Control Leadership*. Georgia: International loss control Institute, Inc.
- Candra, A., 2015. Hubungan Faktor Activator dan Consequence dengan Perilaku Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Telinga (Studi di Unit Pemeliharaan PLTD Ampenan PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkit Lombok). *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Cooper, D., 2009. *Improving Safety Culture: A Practical Guide*. Hull: Applied Behavior Sciences.
- DUPONT., 2007. *STOP untuk Satu Sama Lain*. USA: E.I. du Pont Nemours and Company.
- Febrianti, S., Musadieg, M., Prasetya, A., 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12(1): pp. 1–9.
- Fitriani, A., 2014. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Safe Behavior Tenaga Kerja Berdasarkan Activator dan Consequence (Studi Pada Tenaga Kerja Sub-Cont A dan Sub-Cont B di PT. BSB Gresik). *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fleming, Lardner., 2002. *Strategies to Promote Safe Behavior As Part of Heath and Safety*

- Management System*. [e-book]Norwich: Helath and Safety Executive. Tersedia di: <www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02430.pdf> [diakses tanggal 25 Desember 2016]
- Geller, E.S., 2001. Behavior-Based-Safety in Industry: Realizing the Large-Scale Potential of Psychological to Promote Human Welfare. *Applied and Preventive Psychology*, 10:(87–105).
- Geller, E.S., 2001. Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety. New York: Lewis.
- Geller, E.S., 2005. Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management. *Virginia Polytechnic Institute and State University*, 29 (3): pp. 539–559.
- Hollnagel, E., 2015. *From Safety-I to Safety-II: A White Paper*. Denmark: University of Southern Denmark, Institute for Regional Health Research (IRS).
- InfoDATIN., 2015. *Situasi Kesehatan Kerja*. [online] Tersedia di: <www.depkes.go.id/resources/download/.../infodatin-kesja.pdf> [diakses tanggal 27 juni 2017].
- Koencoro, G., 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mahmudi., 2005. *Manajemen Kerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, APP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosada.
- McSween, T. 2003., *Value- Based Safety Process: Improving Your Safety Culture With Behavior-Based Safety*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- National Safety Council., 2011. *Injury Facts*. Itasca, IL: Author.on.
- Notoatmodjo, S., 2010. *Prinsip Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pahlevi, R., 2012. Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon. *Skripsi*. Banten: Universitas Sultan Ageng Tityasa.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
- Sugiarto, D.S., Sunaryanto., Oetomo., 2003. *Teknik Sampling*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suma'mur, P.K., 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hyperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Syaaf, F., 2008. Analisis Perilaku Berisiko (At Risk Behavior) pada Tenaga Kerja Unit Usaha Las Sektor Informal di Kota X Tahun 2008. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.