
ANALISIS PERILAKU AMAN PADA TENAGA KERJA DENGAN MODEL ABC (*ACTIVATOR-BEHAVIOR-CONSEQUENCE*)

Luthfi Rizky Affandhy¹, Neffrety Nilamsari¹
¹Universitas Airlangga

lfrizky@gmail.com

Abstrak

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menurunkan kecelakaan kerja ialah dengan menerapkan program BBS yang bertujuan untuk 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 (*Activator, Behavior, Consequence*) akan dilakukan untuk mengoptimalkan upaya pencegahan kecelakaan kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perilaku aman pada tenaga kerja dengan metode ABC. Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional dengan rancangan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja (N=32) di bagian produksi PT. X Mojokerto dan sampel penelitian adalah total populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (90,6%) memiliki pengetahuan baik; 84,4% tenaga kerja memiliki kesadaran baik; 84,4% menyatakan kebutuhan selamat terpenuhi; seluruh tenaga kerja (100%) menyatakan ada dan berlaku peraturan K3 di perusahaan; 65,6% tidak pernah mendapatkan penguatan positif; 87,5% tidak pernah mendapatkan hukuman; dan 65,6% tenaga kerja telah berperilaku aman dalam tingkat baik ketika bekerja.

Kata Kunci: model ABC; pekerja bagian produksi; perilaku aman

SAFE BEHAVIOR ANALYSIS OF WORKERS WITH ABC (*ACTIVATOR-BEHAVIOR-CONSEQUENCE*) MODEL

Abstract

One way of reducing occupational accidents is by implementing BBS program and the goal is by changing "at risk" behavior to safe behavior. The unsafe actions is likely driven by unawareness, ignorance, and incompetence of the workers to commit safe behavior. As the result, analysis on workplace safety behavior, the activator-behavior-consequence (ABC) model was applied to optimize the prevention of occupational accidents. The main purpose of this study was to analyse the safe behavior of the workers through the ABC model. This was an observational research using the cross-sectional design. The population was all workers (N=32) employed in the Production unit PT. X Mojokerto and the sample was the total population. The results of this study showed that most of workers (90,6%) had good knowledge; 84,4% of workers had good awareness; 84,4% of workers stated the need for safety had been fulfilled; all workers stated that the existing safety rules of the company had been implemented; 65,6% of workers never got positive reinforcement; 87,5% of workers never got punishment; and 87,5% of workers did safety behavior at the workplace.

Keywords: *production workers, safe behavior, The ABC model*

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) sangatlah pesat dalam mendukung sektor perindustrian di Indonesia, namun dalam penerapannya tidak hanya menimbulkan dampak positif bagi perkembangan perusahaan tetapi juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan kerja, termasuk dampak kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia kurang diterapkan secara optimal. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya kasus kecelakaan di tempat kerja.

Berdasarkan laporan *International Labour Organization* (ILO) dalam Sirait (2015), hampir setiap hari terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal, yaitu sekitar 6.000 kasus. Sementara itu, di Indonesia, rata-rata per tahunnya terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Sedangkan menurut data BPJS Ketenagakerjaan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 terdapat 103.074 kasus, tahun 2013 terdapat 103.285 kasus, tahun 2014 terdapat 129.911 orang, dan pada tahun 2015 terdapat 105.182 kasus dengan 2.375 orang meninggal dunia dan pada tahun 2016 101.367 kasus dengan 2.382 orang meninggal dunia.

Teori Suizer (1999) dalam Retnani (2013) menyatakan bahwa aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan memperhatikan aspek *behavioral* para pekerja. Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Cooper (2009) bahwa walaupun sulit untuk di kontrol secara tepat, 80-95% dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh *unsafe behavior*. Hal ini didukung oleh riset yang dilakukan oleh *National Safety Council* (NSC) pada tahun 2011 dalam Ningsih (2013), menghasilkan fakta bahwa penyebab kecelakaan kerja adalah 88% karena perilaku tidak aman (*unsafe behavior*), 10% karena kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*), dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company (2005) juga menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh *unsafe behavior* dan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*. Berdasarkan hasil riset tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan kerja (Cooper, 2009) dan perilaku terbesar yang menyumbang terjadinya kecelakaan kerja yaitu perilaku tidak aman.

Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman guna mencegah terjadinya

kecelakaan kerja, salah satunya adalah dengan melakukan pendekatan perilaku. Model ABC (*Activator-Behavior-Consequence*) dapat diaplikasikan guna menganalisis perilaku manusia secara lebih sederhana. Perilaku dipengaruhi langsung oleh *Activator*, yaitu suatu kondisi atau rangsangan yang mendahului terjadinya perilaku tertentu. *Behavior* adalah setiap hal yang dapat diukur langsung yang dilakukan tenaga kerja, termasuk berbicara, bertindak, dan melakukan fungsi fisik. *Consequence* adalah hal yang dapat menentukan perilaku tersebut akan terulang kembali. *Consequence* dapat bertindak sebagai *activator* baru atau *activator* ke dua yang dapat memicu munculnya perilaku baru atau perilaku lain. Perilaku aman dapat dilihat dari perilaku tenaga kerja ketika melakukan pekerjaannya di tempat kerja (Geller, 2001).

PT. X merupakan salah satu perusahaan makanan yang telah lama berdiri dan bertahan dengan eksistensinya dibidang produk penyedap rasa masakan. Salah satu unit produksi yaitu seksi EMP (*Extract Meat Powder*) yang memproduksi bahan dasar pembuatan bumbu masako. Setiap tahapan dalam proses produksi dibantu oleh mesin yang menimbulkan getaran, kebisingan serta suhu panas. Risiko di seksi EMP antara lain terpeleset

karena lantai licin akibat tumpahan minyak; air bekas pencucian *raw material* serta lemak, terkena semburan uap panas dari *steam*, terkena bahan kimia akibat NaOH, terjepit, tergores, teriris oleh mesin produksi. Sehingga diperlukan APD berupa pakaian kerja, penutup kepala, *safety boots*, sarung tangan dan masker untuk melindungi pekerjaanya dari kemungkinan terkena PAK dan terjadinya kecelakaan kerja serta kepatuhan terhadap SOP (*Standar Operasional Prosedur*), instruksi kerja, peraturan keselamatan yang berlaku di perusahaan serta sikap kerja yang aman.

Dalam melaksanakan pekerjaan, masih dijumpai tenaga kerja yang memakai APD dengan tidak tepat dan cenderung tidak menghiraukan keamanan diri sendiri demi mengejar target produksi. Ketika dilakukan observasi awal ditemukan tenaga kerja tidak memakai APD masker dengan benar, kurang mematuhi SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kehati-hatian dalam bekerja, sikap kerja yang tidak aman dan mengabaikan adanya rambu-rambu serta slogan K3 yang lainnya. Saat dilakukan wawancara singkat, tenaga kerja tersebut beresalan lupa dan juga ada yang mengaku sudah terbiasa sehingga tenaga kerja tersebut sudah merasa cukup aman tentang perilaku

tersebut. Hal ini dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan penelitian untuk menganalisis perilaku aman pada tenaga kerja di bagian produksi PT. X sebagai upaya preventif atau pencegahan kecelakaan kerja guna meningkatkan keselamatan kerja. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model perilaku ABC (*Activator-Behavior-Consequence*).

TINJAUAN TEORITIS

Program modifikasi perilaku menjadi populer dalam domain keselamatan karena terbukti bahwa sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman. Fokus pada upaya mengubah perilaku tidak aman menjadi perilaku aman adalah penting, namun upaya untuk menganalisis mengapa orang berperilaku tidak aman menjadi lebih penting. Dengan hanya berfokus pada perubahan perilaku individu tanpa memperhatikan bagaimana orang tersebut termotivasi untuk berubah hanya akan menghasilkan perubahan pada gejalanya saja. Perilaku merupakan fungsi dari lingkungan sekitar. Kejadian yang terjadi di lingkungan sekitar dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kejadian yang mendahului suatu perilaku dan kejadian

yang mengikuti suatu perilaku. Kejadian yang muncul sebelum suatu perilaku disebut *activator* sedangkan kejadian yang mengikuti suatu perilaku disebut *consequence* (Mc Sween, 2003). Perilaku memiliki prinsip dasar dapat dipelajari dan diubah dengan mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Geller, 2001).

Menurut model ABC, perilaku dipicu oleh beberapa rangkaian peristiwa *activator* (sesuatu yang mendahului perilaku dan secara kausal terhubung dengan perilaku itu sendiri) dan diikuti oleh *consequence* (hasil nyata dari perilaku bagi individu) yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan perilaku tersebut akan terulang kembali. Analisis ABC membantu dalam mengidentifikasi cara-cara untuk mengubah perilaku dengan memastikan keberadaan *activator* yang tepat dan *consequence* yang mendukung perilaku yang diharapkan (Fleming, M. & R. Lardner, 2002).



Gambar 1. *The ABC Model*

Sumber: Geller, 2001

Berdasarkan gambar 1. tersebut, dapat diketahui bahwa adanya *activator* dapat mempengaruhi atau menyebabkan

perilaku yang dilakukan. Perilaku yang telah dilakukan dapat menghasilkan adanya *consequence* yang didapatkan sebagai hasil atau *outcome* dari perilaku tersebut. *Consequence* dapat berlaku sebagai

activator baru (A' atau A2) untuk menjadi pemicu atau perangsang lahirnya perilaku baru (B' atau B2). Misalnya, apabila seseorang memperoleh sesuatu yang diinginkan misalnya hadiah sebagai *consequence* dari perilaku awal yang dilakukan dan ia merasa senang, maka hal tersebut dapat menjadi *activator* baru bagi seseorang untuk melakukan perilaku baru yang mungkin serupa. Contoh lain adalah ketika seseorang mendapatkan hukuman sebagai *consequence* akibat perilaku tidak aman yang telah dilakukan, maka hal itu dapat menjadi *activator* baru yang melahirkan perubahan perilaku menjadi perilaku baru atau perilaku lain yang lebih baik dari perilaku sebelumnya.

Menurut Mc Sween (2003) terdapat panah dua arah antara *behavior* dan *consequence* yang menegaskan bahwa *consequence* mempengaruhi kemungkinan perilaku tersebut akan muncul kembali. *Consequence* dapat menguatkan atau melemahkan perilaku sehingga dapat meningkatkan atau mengurangi frekuensi kemunculan perilaku tersebut. Sehingga peran *consequence* sangat penting,

walaupun *activator* merupakan pemicu dari timbulnya *behavior*, akan menjadi tidak efektif apabila tidak ada *consequences*.

Model ABC ini juga dapat digunakan untuk mempromosikan perilaku yang mengutamakan keselamatan. Dengan analisis ABC nantinya dapat diketahui mengapa tenaga kerja berperilaku tidak aman dan nantinya akan diidentifikasi bagaimana cara untuk mengubah cara berperilaku tenaga kerja tersebut menjadi berperilaku aman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional karena peneliti hanya melakukan pengamatan tanpa memberikan perlakuan. Rancangan penelitian yang digunakan ialah *cross sectional* karena penelitian dilakukan pada satu waktu tertentu. Sedangkan berdasarkan metode analisis data yang digunakan, penelitian ini ialah penelitian deskriptif karena peneliti hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang keadaan secara objektif (Notoatmodjo, 2012).

Penelitian ini dilakukan di bagian produksi PT. X, Mojokerto. Waktu penelitian adalah sejak pembuatan proposal penelitian dan pengumpulan data

dilakukan mulai dari bulan Maret sampai Mei 2017. Sampel pada penelitian ini adalah total populasi yaitu seluruh tenaga kerja yang berjumlah 32 pekerja.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengetahuan tentang faktor bahaya dan perilaku aman, *awareness*/kesadaran, kebutuhan selamat, peran manajemen, peraturan perusahaan tentang K3, *positive reinforcement* dan *punishment* sebagai konsekuensi perilaku tenaga kerja, dan persepsi perilaku aman tenaga kerja. Dalam penelitian ini juga akan dilaksanakan observasi perilaku aman tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaannya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah bersumber dari data primer meliputi data hasil wawancara langsung, observasi atau pengamatan dengan menggunakan lembar *checklist* yaitu CBC, pengukuran, dan data sekunder yang berasal dari perusahaan.

Data hasil penelitian yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk teks dan tabel. Langkah selanjutnya adalah data tersebut dianalisis. Hasil analisis yang telah dilakukan dan didapatkan, kemudian akan dihubungkan dengan teori yang ada untuk diambil kesimpulan dari penelitian tersebut.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Tenaga Kerja

Karakteristik tenaga kerja di PT. X, Mojokerto menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada kategori usia 19–25 tahun, berjenis kelamin laki-laki, memiliki latar belakang pendidikan SMA, dan telah bekerja selama 1–4 tahun.

Activator

Activator mendasari setiap perilaku seseorang yang selalu terjadi sebelum adanya perilaku. *Activator* menjadi “*trigger*” dalam melakukan sesuatu, namun terkadang juga dapat menyebabkan seseorang tidak melakukan sesuatu tersebut lagi.

Tabel 1. Distribusi Pengetahuan Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2017

Pengetahuan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	29	90,6
Kurang Baik	3	9,4
Total	32	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa hampir seluruh tenaga kerja (90,6%) di bagian produksi memiliki tingkat pengetahuan yang baik mengenai keselamatan kerja dan perilaku aman ketika bekerja.

Tabel 2. Distribusi Kesadaran Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2017

Kesadaran	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	27	84,4
Kurang Baik	5	15,6
Total	32	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (84,4%) di bagian produksi memiliki kesadaran yang baik untuk berperilaku aman dalam bekerja.

Tabel 3. Distribusi Kebutuhan Selamat Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2017

Kebutuhan Selamat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Terpenuhi	27	84,4
Tidak Terpenuhi	5	15,6
Total	32	100,0

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (84,4%) di bagian produksi telah terpenuhi kebutuhan keselamatannya. Kebutuhan selamat seperti peralatan keselamatan, ketersediaan APD, waktu kerja yang cukup untuk bekerja dengan aman, dan tempat kerja yang aman.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajemen di PT. X Mojokerto tahun 2017, dapat diketahui bahwa terdapat peran manajemen yang sudah berjalan dengan baik serta terdapat sistem manajemen, tim program,

komunikasi dan sumber daya manusia serta peralatan yang termasuk kedalam infrastruktur peran manajemen. Ada beberapa tim program di PT. X Mojokerto, diantaranya program dalam setiap kegiatan rutin K3 di perusahaan. Adanya SOP, tim dalam setiap program, jadwal target pencapaian dalam setiap hari, *meeting* pagi rutin dilakukan, pendekatan secara langsung baik dari pihak manajerial dengan pekerja di lapangan, merupakan pendukung dari kuatnya peran manajemen di perusahaan tersebut. Beberapa sertifikat yang dimiliki oleh PT. X Mojokerto, diantaranya adalah ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, ISO 22000:2005, Sertifikat Halal, *Zero Emission*, Sertifikat Produk Penggunaan Tanda SNI (SPPT SNI).

Beberapa yang termasuk dalam peraturan perusahaan tentang K3 adalah adanya prosedur kerja, rambu-rambu mengenai cara bekerja yang baik dan benar, informasi bahaya kecelakaan kerja, dan lainnya. Peraturan perusahaan dapat berlaku sebagai pedoman dan acuan dalam bekerja sesuai dengan cara yang benar. Peraturan perusahaan mengandung prinsip penerapan yang tegas dan apabila ada yang melanggar maka dikenakan sanksi atau hukuman. Distribusi peraturan perusahaan tentang K3 pada tenaga kerja di bagian produksi menunjukkan bahwa seluruh

tenaga kerja (100%) menyatakan bahwa ada peraturan mengenai K3 yang berlaku di perusahaan tersebut. Peraturan perusahaan mengenai K3 juga dinilai baik karena telah ada dan berlaku secara konsisten di dalam tempat kerja.

Consequence

Consequence adalah hasil atau keluaran dari perilaku seseorang yang dapat menyebabkan perilaku tersebut terulang kembali atau tidak.

Tabel 4. Distribusi Penguatan Positif Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2017

Penguatan Positif	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pernah	11	34,4
Tidak Pernah	21	65,6
Total	32	100,0

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (65,6%) di bagian produksi tidak pernah mendapatkan penguatan positif selama bekerja. Penguatan positif yang diberikan di PT. X Mojokerto khususnya seksi EMP berupa pujian dan *reward*. *Reward* yang diberikan berupa kaos kaki. Hal ini dikarenakan semua personel EMP diwajibkan untuk menggunakan kaos kaki untuk tetap menjaga kebersihan, kerapian dan etika.

Tabel 5. Distribusi Hukuman Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2017

Hukuman	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pernah	4	12,5
Tidak Pernah	28	87,5
Total	32	100,0

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (87,5%) di bagian produksi tidak pernah mendapatkan hukuman selama bekerja. Misalnya karena tidak memakai APD diantaranya seragam, *safety helmet*, tidak mematuhi SOP yang berlaku dan lainnya. Hukuman yang diberikan berupa teguran, peringatan hingga dikeluarkan dari perusahaan.

Perilaku Aman Tenaga Kerja

Dalam penelitian ini dibagikan kuesioner sebagai salah satu cara penilaian diri sendiri untuk mengetahui persepsi tenaga kerja terhadap perilaku aman yang telah mereka lakukan apakah tenaga kerja tersebut telah merasa berperilaku aman selama bekerja atau sebaliknya. Hasil pengukuran ini nantinya akan dibandingkan dengan pengamatan yang akan dilakukan oleh peneliti selama tenaga kerja bekerja. Hasil yang didapat, ialah seluruh tenaga kerja di bagian produksi (100%) telah berperilaku aman.

Observasi perilaku dilakukan untuk menilai perilaku aman tenaga kerja dalam

melaksanakan tugasnya, hasilnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Distribusi Perilaku Aman Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2017

Perilaku Aman	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	21	65,6
Cukup Baik	11	34,4
Kurang Baik	0	0
Total	32	100,0

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (65,6%) telah berperilaku aman dalam tingkat yang baik selama menjadi tenaga kerja di PT. X, Mojokerto. Observasi perilaku aman tenaga kerja ini dilakukan selama 3 hari menggunakan CBC (*Critical Behavior Checklist*) yang terdiri dari penggunaan dan pengoperasian peralatan kerja, penggunaan APD sesuai dengan jenis pekerjaannya, sikap kerja serta *housekeeping* (5S).

Distribusi Silang Perilaku Aman Pekerja dengan Activator

Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang memiliki pengetahuan baik (62,1%) telah berperilaku aman dalam tingkat yang baik, sedangkan tenaga kerja dengan pengetahuan yang kurang baik (100%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik pula. Tenaga kerja yang memiliki kesadaran baik sebagian besar sebanyak

63,0% telah berperilaku aman dalam tingkat baik, sedangkan tenaga kerja dengan kesadaran yang kurang baik sebagian besar (80,0%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik pula. Sebagian besar tenaga kerja dengan kebutuhan selamat yang terpenuhi (66,7%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik, sedangkan tenaga kerja dengan kebutuhan selamat yang tidak terpenuhi (60%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik pula. Sebagian besar tenaga kerja menyatakan bahwa ada peraturan perusahaan mengenai K3 dan berlaku di perusahaan (65,6%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik.

Tabel 7. Distribusi Silang Perilaku Aman Tenaga Kerja Bagian Produksi dengan *Activator* Pada Tahun 2017

<i>Activator</i>	Perilaku Aman				Total	
	Baik		Cukup Baik			
	n	%	n	%	n	%
Pengetahuan						
Baik	18	62,1	11	37,9	29	100
Kurang Baik	3	100	0	0	3	100
Kesadaran						
Baik	17	63	10	37	27	100
Kurang baik	4	80	1	20	5	100
Kebutuhan Selamat						
Terpenuhi	18	66,7	9	33,3	27	100
Tidak terpenuhi	3	60	2	40	5	100
Peraturan K3						
Ada dan berlaku	21	65,6	11	34,4	32	100

Distribusi Silang Perilaku Aman

Pekerja dengan *Consequence*

Tabel 8. Distribusi Silang Perilaku Aman Tenaga Kerja Bagian Produksi dengan *Consequence* Pada Tahun 2017

<i>Consequence</i>	Perilaku Aman				Total	
	Baik		Cukup Baik			
	n	%	n	%	n	%
Penguatan Positif						
Pernah	9	82	2	18	11	100
Tidak Pernah	12	57	9	43	21	100
Hukuman						
Pernah	1	25	3	75	4	100
Tidak Pernah	20	71	8	29	28	100

Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang pernah mendapatkan penguatan positif (81,8%) seperti pujian dan promosi kerja telah berperilaku aman dalam tingkat baik, sedangkan sebagian besar tenaga kerja yang menyatakan tidak pernah mendapatkan penguatan positif (57,1%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik pula. Sebagian tenaga kerja yang pernah mendapatkan hukuman di perusahaan (75%) telah berperilaku aman dalam tingkat cukup baik, sedangkan sebagian besar tenaga kerja yang tidak pernah mendapatkan hukuman selama bekerja di perusahaan tersebut (71,4%) telah berperilaku aman dalam tingkat baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi perilaku aman tenaga kerja dalam hal penggunaan dan pengoperasian peralatan kerja, penggunaan APD, sikap kerja serta *housekeeping/5S* diketahui bahwa perilaku aman tenaga kerja dalam kategori baik dan cukup baik. Dan hal ini dapat disebabkan oleh adanya pemicu dan konsekuensi di tempat kerja sesuai dengan teori model perilaku ABC. Analisis perilaku aman tenaga kerja bagian produksi PT. X, Mojokerto menggunakan model perilaku ABC dijelaskan sebagai berikut.

Pengetahuan tentang faktor bahaya dan perilaku aman, *awareness/kesadaran*, kebutuhan selamat, peran manajemen, dan peraturan perusahaan tentang K3 merupakan *activator* yang mendasari setiap perilaku yang dilakukan seseorang sebelum perilaku tersebut terjadi.

Pengetahuan merupakan hal yang penting dan pertama kali diperlukan seseorang untuk mengadopsi suatu perilaku baru (Notoatmodjo, 2007). Hasil penelitian di bagian produksi PT. X menunjukkan bahwa hampir seluruh tenaga kerja (90,6%) memiliki tingkat pengetahuan yang baik. Sebagian besar tenaga kerja mengetahui bahwa kecelakaan kerja merupakan keadaan tidak selamat yang disebabkan oleh perilaku tidak aman, misalnya tidak menggunakan APD dan

memakai peralatan atau mesin kerja sesuai prosedur yang benar. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 3 (tiga) tenaga kerja yang memiliki pengetahuan kurang baik tetapi berperilaku dalam tingkat baik. Hal ini dikarenakan terdapat faktor lain yang berperan mendukung terjadinya perilaku baik, seperti kesadaran responden serta telah terdapat K3L Mandiri di bagian produksi tersebut.

Menurut Notoatmodjo (2012), perilaku aman yang didasari oleh adanya kesadaran menghasilkan arti yang benar-benar dirasakan dan secara sadar mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu hal atau tindakan perilaku. Hasil penelitian di bagian produksi menyatakan bahwa sebagian besar tenaga kerja (84,4%) telah memiliki kesadaran yang baik untuk berperilaku aman dalam bekerja, yang artinya tenaga kerja tersebut telah mengerti dengan jelas bagaimana berperilaku aman dan memiliki keinginan kuat serta kesediaan yang timbul tanpa adanya paksaan atau intervensi pihak lain untuk berperilaku aman ketika bekerja. Namun terdapat 4 (empat) responden yang memiliki kesadaran yang kurang baik tetapi telah berperilaku aman. Hal ini dikarenakan adanya rasa peduli dari masing-masing responden yang telah memiliki kesadaran baik untuk menegur dan mengingatkan responden yang lain

apabila melakukan tindakan yang tidak aman ketika bekerja sehingga tidak selalu bergantung dari pengawasan *foreman* maupun *safety representative*.

Setelah tenaga kerja mendapat pengetahuan terhadap perilaku aman serta faktor bahaya, dan kesadaran maka masih diperlukan faktor kebutuhan selamat. Perilaku aman dapat terbentuk ketika ada kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja sudah terpenuhi. Menurut Robbins dan Coulter (2007) kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan tenaga kerja dalam aktivitasnya dan menjadi dasar untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Teori kebutuhan oleh Robbins dan Coulter (2007) yang diadaptasi dari teori hierarki kebutuhan oleh Maslow (1954) mengungkapkan bahwa tenaga kerja berperilaku aman ketika bekerja untuk mencapai tujuan keselamatan kerja yang lebih baik, di dorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya dalam hal ini adalah kebutuhan keselamatan (*safety needs*) yang meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional pada saat bekerja.

Hasil dari penelitian juga menyatakan bahwa kebutuhan selamat telah didapatkan sebagian besar (84,4%) oleh tenaga kerja di perusahaan tempat bekerja. Hal ini dapat terjadi karena kebutuhan keselamatan tenaga kerja seperti

peralatan keselamatan, ketersediaan APD, waktu kerja yang cukup, dan tempat kerja yang aman telah terpenuhi, sehingga kebutuhan yang telah terpenuhi tersebut membuat tenaga kerja merasa terlindungi dari bahaya kecelakaan kerja. Perasaan terlindungi dari bahaya kecelakaan kerja, yang akhirnya mendorong tenaga kerja untuk berperilaku aman ketika bekerja untuk mencapai tujuan keselamatan kerja yang lebih baik. Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2007) bahwa perilaku tertentu dapat terwujud ketika seseorang telah memenuhi kebutuhannya. Namun, berdasarkan hasil penelitian terdapat 3 (tiga) tenaga kerja yang menyatakan bahwa kebutuhan keselamatannya tidak terpenuhi tetapi telah berperilaku aman dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena tenaga kerja telah memiliki kesadaran untuk berperilaku aman dengan baik serta telah terbentuknya K3L Mandiri dengan salah satu programnya yaitu peningkatan kesadaran karyawan, misalnya *morning talk*, *safety talk*, *safety patrol*, visualisasi *shisa kosho* dan lain sebagainya.

Beberapa penelitian menunjukkan pengetahuan, kesadaran, dan kebutuhan selamat berhubungan dengan terjadinya perilaku aman tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani pada tahun

2014 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengetahuan dengan *safety behaviour* tenaga kerja unit *Ring Frame Spinning II* PT. Lotus Indah *Textile Industries*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Saraswati menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesadaran dan kebutuhan selamat dengan persepsi *safe behavior* tenaga kerja PT. Du Pont Agricultural Products Indonesia – Sidoarjo pada tahun 2014.

Penelitian yang dilakukan oleh Retnani pada tahun 2013 menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara kesadaran dan kebutuhan selamat dengan *safe behavior* serta berpengaruh secara signifikan pada tenaga kerja PT. Pupuk Kalimantan Timur.

Peran manajemen menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku aman tenaga kerja (Cooper, 2009). Salah satu bentuk peran manajemen di PT. X yaitu K3L Mandiri. Selain itu, adanya sistem manajemen, tim program, komunikasi dan sumber daya manusia serta peralatan yang termasuk kedalam infrastruktur peran manajemen. Untuk pemenuhan sistem manajemen, manajemen telah menerapkan ISO 9001:2008 tentang Penerapan Sistem Manajemen Mutu, ISO 14001:2004 tentang Penerapan Sistem Manajemen Lingkungan, OHSAS

18001:2007 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*OHS Management System*), ISO 22000:2005 tentang Sistem Manajemen Keamanan Pangan. Untuk pemenuhan sarana komunikasi yang menunjang perilaku aman, manajemen menyediakan *safety talk* setiap pagi dan *safety meeting* setiap bulan dengan tema yang berbeda-beda. Untuk sumber daya finansial manajemen berusaha untuk selalu mengganti alat atau APD yang rusak tepat waktu. Sumber daya manusia disesuaikan dengan pengalokasian peralatan yang digunakan dalam kerja. Ada beberapa tim program di PT. X, diantaranya program dalam setiap kegiatan rutin K3 di perusahaan. Kegiatan rutin tersebut meliputi cek ketersediaan obat, cek kebersihan toilet, inspeksi kepatuhan pemakaian APD dan lain sebagainya. Hal ini didukung dengan adanya hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa seluruh tenaga kerja (100%) sudah berperilaku aman dalam tingkat baik dan cukup baik.

Peraturan perusahaan juga termasuk *activator* dalam membentuk perilaku aman. Seperti pendapat Geller (2001) bahwa peraturan merupakan dokumen tertulis yang berisi dokumentasi mengenai standar, norma, dan kebijakan perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan perilaku yang diharapkan. Maka secara umum manajemen PT. X telah berkomitmen

tinggi dengan menerapkan peraturan yang mendukung berjalannya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, berupa kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, SOP yang berlaku, misalnya IK atau instruksi kerja, standar ISO dan OHSAS. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh tenaga kerja (100%) telah mengetahui, memahami dan patuh terhadap peraturan K3 perusahaan.

Selain *activator*, *consequence* juga dapat digunakan untuk memotivasi terjadinya suatu perilaku. Penguatan positif dan hukuman merupakan suatu bentuk konsekuensi atau akibat yang diterima tenaga kerja akibat perilaku mereka. Penguatan positif dapat berupa mendapatkan sesuatu yang diinginkan seperti *reward*, kenaikan pangkat, ataupun pujian dari atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (65,6%) menyatakan tidak pernah memperoleh penguatan positif berupa *reward* atas perilaku yang sudah mereka lakukan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada *safety representative* bahwa di PT. X belum ada sistem penghargaan yang khusus untuk tenaga kerja yang berperilaku aman, selama ini *reward* yang diberikan kepada tenaga kerja yang berperilaku aman hanya berupa pujian dari atasan, tetapi belum konsisten untuk semua tenaga kerja. Sehingga

beberapa tenaga kerja menyatakan tidak pernah menerima *reward*. Sedangkan terdapat *reward* berupa kaos kaki tetapi diberikan kepada tenaga kerja yang mempunyai inisiatif untuk meningkatkan hasil produksi serta untuk tenaga kerja yang menemukan *pest*. Hasil ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Retnani (2013) yang menyatakan pemberian *positive reinforcement* tidak berpengaruh signifikan terhadap terciptanya *safe behavior* tenaga kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2014) yang mengemukakan bahwa ada hubungan kuat antara penguatan positif (pemberian *reward*) dengan *safety behaviour* tenaga kerja unit *Ring Frame Spinning II* PT. Lotus Indah *Textile Industries*.

Dengan demikian, sebaiknya manajemen membuat suatu sistem penghargaan yang khusus diberikan apabila tenaga kerja berperilaku aman ketika bekerja. Pemberian pujian oleh atasan maupun *safety representative* sebaiknya dilakukan kepada seluruh tenaga kerja dengan konsisten. Tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mengetahui konsekuensi yang akan muncul. Pemberian *reward* sebaiknya didiskusikan juga dengan tenaga

kerja. Hal ini agar pihak manajemen mengetahui sebenarnya apa yang diharapkan tenaga kerja ketika mereka melakukan perilaku yang diharapkan agar tidak terjadi salah persepsi. Salah satu program yang dapat dilakukan adalah *feedback support card* berupa *thank-you card*. Kartu tertulis dapat menjadi cara yang efektif untuk mendukung umpan balik secara lisan sebagai bagian dari proses observasi (McSween, 2003).

Hukuman adalah suatu bentuk konsekuensi yang diterima oleh tenaga kerja dengan harapan dapat memperkecil kemungkinan suatu perilaku untuk muncul kembali. Sementara dalam penelitian ini, hukuman diartikan sebagai konsekuensi yang timbul akibat tenaga kerja berperilaku tidak aman ketika bekerja dalam bentuk pemberian sanksi administratif, pemotongan insentif, maupun sanksi lain yang diterapkan perusahaan. Sebagian besar tenaga kerja (87,5%) menyatakan tidak pernah mendapatkan hukuman, meskipun ada beberapa tenaga kerja yang menyatakan pernah mendapatkan hukuman. Hal ini dikarenakan pihak manajemen belum konsisten dalam menerapkan pemberian sanksi/hukuman kepada tenaga kerja yang melanggar peraturan atau berperilaku tidak aman. Beberapa tenaga kerja diberlakukan sanksi atau hukuman tersebut namun tenaga kerja

yang lain tidak diberikan. Sehingga akan memunculkan pengulangan perilaku yang tidak diharapkan karena kurang tegasnya manajemen dalam menerapkan hukuman/*punishment*.

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, seluruh tenaga kerja bagian produksi merasa bahwa telah berperilaku aman ketika bekerja. Namun hal ini berbeda dengan hasil observasi yang menunjukkan 65,6% tenaga kerja telah mempunyai perilaku aman yang baik dalam bekerja sedangkan sisanya dalam kategori perilaku aman yang cukup baik. Hasil yang berbeda ini bisa dikarenakan tenaga kerja ingin terlihat baik saat penilaian dengan menggunakan kuesioner. Ketika bekerja serta melakukan kegiatan sehari-hari hal yang menjadi kebiasaan akan terlihat. Beberapa pekerja termasuk dalam kategori perilaku aman yang cukup baik. Hal ini dapat terjadi karena perilaku aman belum terbentuk secara menyeluruh ke seluruh tenaga kerja, terbukti dengan masih ditemukannya tenaga kerja yang tidak menggunakan APD (masker kain) yang sesuai dan benar, pengoperasian alat

yang tidak sesuai dengan SOP, tidak berpegangan tangan saat turun tangga, memutar sambil mengangkat, bercanda ketika bekerja, melempar bahan/material dari atas ke bawah/tanah, serta area kerja masih berpotensi menyebabkan terpeleset (genangan air sisa pencucian alat maupun minyak), sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan perilaku aman tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai keselamatan kerja yang lebih baik, PT. X Mojokerto disarankan untuk melakukan upaya-upaya yang berfokus pada peningkatan perilaku aman tenaga kerjanya.

Upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan kontrol terhadap perilaku tenaga kerja melalui program-program K3L Mandiri yang meliputi 3 (tiga) program besar yaitu: 1) Program *Accident Reduction* (Pengurangan Jumlah Kecelakaan Kerja), 2) Program *Awareness Improvement* (Peningkatan Kesadaran Karyawan), dan 3) Program *Legal Conformity*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh tenaga kerja memiliki tingkat pengetahuan yang baik, sebagian besar tenaga kerja memiliki kesadaran yang baik, sebagian besar tenaga kerja telah terpenuhi

kebutuhan selamatnya, manajemen berperan baik dan seluruh tenaga kerja menyatakan bahwa ada, patuh dan paham peraturan mengenai K3 yang berlaku di perusahaan. Sebagian besar tenaga kerja tidak pernah mendapatkan penguatan positif selama bekerja ketika berperilaku aman dan tidak pernah mendapatkan hukuman selama bekerja ketika berperilaku tidak aman. Sebagian besar tenaga kerja telah berperilaku aman dalam kategori baik.

SARAN

Saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan antara lain: (1) Melakukan observasi perilaku tenaga kerja secara berkelanjutan; (2) Menggunakan hasil analisis observasi perilaku tersebut sebagai pertimbangan dalam membuat program kesehatan dan keselamatan kerja; (3) Membuat suatu sistem penghargaan yang khusus diberikan kepada tenaga kerja yang berperilaku aman ketika bekerja misalnya *feedback support card* berupa *thank-you card*. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai seberapa besar pengaruh *activator* dan *consequence* terhadap perilaku aman tenaga kerja.

DAFTAR REFERENSI

- BPJS Ketenagakerjaan. 2012. *Laporan Tahunan 2011*.
http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/Annual%20Report/15072015_080550_AR%20BPJS%20TK%202011.pdf
(sitasi tanggal 2 Maret 2017)
- BPJS Ketenagakerjaan. 2015. *Laporan Tahunan 2014*.
http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/Annual%20Report/15072015_080550_AR%20BPJS%20TK%202014.pdf
(sitasi tanggal 2 Maret 2017)
- Cooper, D. 2009. *Behavioral Safety A Framework for Success*. Indiana: BSMS Inc.
- DuPont Company. 2005. *Not Walking The Talk: DuPonts's Untold Safety Failures*.
<http://assets.usw.org/resources/hse/resources/Walking-theTalk-Duponts-Untold-Safety-Failures.pdf>. (sitasi tanggal 1 Maret 2017)
- Fitriani, A. 2014. Hubungan Faktor Anteseden Dan Konsekuensi Dengan Safety Behaviour Di Bagian Ring Frame Spinning II PT. Lotus Indah Textile Industries. *Skripsi*. Surabaya, FKM Universitas Airlangga.
- Fleming dan Lardner, 2002. *Strategies to Promote Safe Behavior As Part of A Health and Safety Management System*. Norwich, Health and Safety Executive.
www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02430.pdf (sitasi tanggal 1 Maret 2017)
- Geller, E.S., 2001. *Working Safe : How to Help People Actively Care for*

-
- Health and Safety*. Florida : Lewis Publisher Geller, E. Scott. 2001. Behavior-Based-Safety in Industry : Realizing the LargeScale Potential of Psychology to Promote Human Welfare. *Applied and Preventive Psychology*. Vol.10, Issue 2, Pages 87-105.
- Maslow, A. 1954. *Motivation and personality*. Harper. pp. 92: New York, NY.
- McSween, T.E., 2003. *The Values-Based Safety Process: Improving Your Safety Culture with Behavior-Based Safety. 2nd Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- National Safety Council. 2011. *Injury Facts*, 2011 Edition. Itasca, IL: Author.
- Ningsih, A.R., 2013. Evaluasi Pelaksanaan Behavior Based Safety Pada Program STOP dalam Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja di PT. X tahun 2013. *Skripsi*. Surabaya, Universitas Airlangga.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Perilaku Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Retnani, N.D., 2013. Analisis Pengaruh Activator dan Consequence Terhadap Safe Behavior Pada Tenaga Kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2003. *Skripsi*. Surabaya, FKM Universitas Airlangga.
- Robbins, S.P., dan Coulter. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks.
- Saraswati, F. 2014. Analisis *Activator Dan Consequence Dengan Safe Behavior* Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Tenaga Kerja Di PT. Du Pont Agricultural Products Indonesia–Sidoarjo Tahun 2014. *Skripsi*. Surabaya, FKM Universitas Airlangga.
- Sirait, F.A., 2015. Analisis Perilaku Aman Pada Tenaga Kerja Dengan Pendekatan Behavior-Based Safety (Studi di Workshop 8 Unit Produksi PT. Duta Hita Jaya Bekasi, Jawa Barat). *Skripsi*. Surabaya, FKM Universitas Airlangga.
- Suizer, A.B., 1999. *Safety Behavior: Fewer Injuries?*. Jakarta: Balai Pustaka

