

## PENGGUNAAN MODEL ABC (*ACTIVATOR BEHAVIOR AND CONSEQUENCE*) DALAM PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA PERUSAHAAN TAMBANG NIKEL DI KOLAKA

### *“The Use Of The Abc (Activator Behavior And Consequence) Model In The Implementation Of Occupational Health And Safety Program At The Nickel Mining Company In Kolaka”*

IRKA SRI REZKI<sup>1</sup>, MUHAMMAD BUTTOMI MASGODE<sup>2\*</sup>, ARMAN HIDAYAT<sup>2</sup>, MURSALIM NINOY LA OLA<sup>2</sup>, LA ODE DZAKIR<sup>3</sup>

1. Mahasiswi Program Studi Teknik Sipil Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
  2. Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Sembilanbelas November Kolaka
  3. Dosen Program Studi Teknik Pertambangan Universitas Sembilanbelas November Kolaka
- Korespondensi: [buttomimuhamad@gmail.com](mailto:buttomimuhamad@gmail.com)

#### ABSTRAK

*Safe behavior* dan *unsafe behavior* merupakan perilaku yang dilakukan oleh pekerja yang dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Analisis pada penelitian ini menggunakan model perilaku ABC (*Activator Behavior Consequence*) sebagai upaya untuk mengoptimalkan pencegahan kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian fenomenologi. Fenomenologi menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Besaran sampel berjumlah 30 responden diambil dengan metode random sampling dari besaran populasi pekerja yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan *activator* seluruh pekerja memiliki pengetahuan K3 (93,93 %), penggunaan alat pelindung diri (83,22 %), pengawasan (91,73 %), pelatihan K3 (92,33 %), kecelakaan kerja (39 %). *Safe behavior* yang berhubungan dengan perilaku (79,72 %), dan sikap (93,67 %). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak HSE, tidak terdapat *consequence* yang signifikan terhadap *safe behavior* tenaga kerja. Rata-rata responden mengetahui SOP K3 dalam hal pekerjaan serta memahami dan melaksanakannya. Untuk meningkatkan perilaku aman, diharapkan kepada pihak HSE (*Health and Safety Environment*) agar dapat mempertahankan kinerja K3 dan dapat menjalankan program K3 secara optimal.

**Kata kunci:** *Activator, Behavior, Consequence, K3*

#### **Published By:**

Program Studi Teknik Pertambangan  
Fakultas Teknik, Universitas Sulawesi Tenggara

#### **Address:**

Jl. Kapt. Piere Tendean, No. 109, Baruga, Kota  
Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara

#### **Article History:**

*Submited* 03 December 2022  
*Received in form* 03 December 2022  
*Accepted* 05 December 2022

#### **Licensed By:**

*Creative Commons Attribution 4.0 International  
License.*

#### **How to Cite:**

Rezki, I.S., Masgode, M.B., Hidayat, A., Ola, M.N.L., Dzakir, L.O., 2022. Penggunaan Model ABC (Activator Behavior Dan Consequence) Dalam Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Perusahaan Tambang Nikel Di Kolaka. *Mining Science and Technology Journal*, 1 (2): 152 -160.

Rezki, I.S., Masgode, M.B., Hidayat, A., Ola, M.N.L., Dzakir, L.O., 2022. *The Use Of The Abc (Activator Behavior And Consequence) Model In The Implementation Of Occupational Health And Safety Program At The Nickel Mining Company In Kolaka*. *Mining Science and Technology Journal*, 1 (2): 152 -160.

## ABSTRACT

*Safe behavior and unsafe behavior are behaviors carried out by workers that can affect the occurrence of work accidents. The analysis in this study uses the ABC (Activator Behavior Consequence) behavior model as an effort to optimize work accident prevention. This study uses a type of phenomenological research. Phenomenology explains or reveals the meaning of a concept or phenomenon of experience which is based on the awareness that occurs in several individuals. The sample size of 30 respondents was taken by random sampling method from the size of the existing working population. The results of this study indicate that the factors associated with the activator all workers have OSH knowledge (93.93%), use of personal protective equipment (83.22%), supervision (91.73%), OSH training (92.33%), work accidents (39%). Safe behavior related to behavior (79.72%) and attitude (93.67%). Based on the results of interviews conducted with HSE, there were no significant consequences for the safe behavior of workers. The average respondent knows SOP K3 in terms of work and understands and implements it. In order to improve safe behavior, it is hoped that the HSE (Health and Safety Environment) will be able to maintain OHS performance and be able to run the OHS program optimally.*

**Keywords:** *Activator, Behavior, Consequence, K3*

## PENDAHULUAN

Suizer (1999) menyatakan bahwa aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan memperhatikan aspek *behavior* para pekerja. Cooper (2001) berpendapat walaupun sulit dikontrol secara tepat 80-95% dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh *unsafe behavior*. Hasil riset dari *National Safety Council* (NSC, 2011) penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena adanya *unsafe condition*, dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Berdasarkan hasil riset tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan kerja.

Affandy (2017), upaya dalam mengurangi insiden atau kecelakaan kerja dan meningkatkan *safety performance* yaitu dengan memfokuskan pada *behavior safety* pada pekerja. Penggunaan teori model ABC merupakan suatu metode yang efektif untuk memahami perilaku yang terjadi dan efektif untuk meningkatkan perilaku tindakan aman karena pada teori ini terdapat konsekuensi yang dapat digunakan sebagai motivasi acuan bagi pekerja. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam upaya untuk mengubah perilaku tidak aman mejadi *safe behavior* yang dapat mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja terhadap perilaku kerja yaitu dengan menggunakan teori model *Activator Behavior Consequence* agar frekuensi perilaku tindakan aman dapat terus meningkat.

Affandy (2017), berdasarkan model *Activator Behavior Consequence* (ABC), 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.

Model perilaku ABC ialah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Activator Behavior Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Irlianti dan Dwiyanti, 2014).

*Activator* ialah sesuatu yang datangnya lebih dahulu sebelum terjadi perilaku atau *behavior*. *Activator* 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.

Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, salah satunya adalah dengan melakukan pendekatan perilaku. Penggunaan model ABC (*Activator Behavior Consequence*) merupakan cara yang efektif memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan cara yang efektif meningkatkan perilaku yang diharapkan.

Menurut Fleming dan Lardner, (2002), teori *activator* merupakan sesuatu yang mendahului *behavior*, sedangkan *consequence* didefinisikan sebagai hasil dari perilaku yang mempengaruhi kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang. 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.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berperan sebagai *activator* (Pengetahuan K3, Penggunaan Alat Pelindung Diri, Pengawasan, Pelatihan K3, Kecelakaan Kerja). Faktor-faktor yang berperan sebagai *consequence* adalah (*positive reinforcement* dan *punishment*). Variabel tergantung atau terikat dalam penelitian ini adalah *behavior*, yaitu perilaku dan sikap aman tenaga kerja.

Presentasi kelayakan dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Presentase Kelayakan} = \frac{\text{skor observasi}}{\text{skor yang di harapkan}} \times 100 \%$$

Presentase kelayakan yang didapat berdasarkan pada hasil perhitungan dengan rumus tersebut selanjutnya akan dikategorikan berdasarkan 5 kategori yaitu:

**Tabel 1** Rentang Skor dan Kategori Skala *Likert*

Rentang Skor	Skala Likert
80 – 99,99	Sangat Setuju
60 – 79,99	Setuju
40 – 59,9	Ragu-ragu
20 – 39,99	Tidak Setuju
0 – 29,99	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2014)

**Tabel 2** Rentang Skor dan Penilaian Model ABC

Rentang Skor	Penilaian ABC
66,34-99,99	Ya
33,34-66,63	Ragu-Ragu
0-33,33	Tidak

Sumber: Arikunto (2009)

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kualitatif yaitu dengan melakukan pengamatan, wawancara dan kuesioner. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena kesehatan dan masalah manusia.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Pengertian fenomenologi menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu. Penelitian dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian pada PT. X yang bertempat di Site CNI desa Samaenre, Kecamatan Wolo, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Penelitian dan pengumpulan data dilakukan mulai dari bulan September sampai dengan Oktober 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.X. Dari seluruh populasi, diambil beberapa sampel untuk menjadi responden. Teknik sampling menggunakan metode simple random yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak sehingga seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer yang di dapat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak HSE (*Health and Safety Environment*), kuesioner yang diberikan kepada para tenaga kerja untuk mendapatkan informasi-informasi yang berkaitan dengan penelitian, serta observasi (pengamatan) langsung dilapangan. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari pihak lain untuk melengkapi data primer. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari perusahaan PT. X berupa: SOP (*Standart Operating Procedur*) K3, Struktur K3 di PT. X, Program-program K3, Penanggulan Kecelakaan K3 (data tertulis, dokumentasi).

Data yang terkumpul dari hasil penelitian, kemudian akan diolah secara manual dengan mengecek kelengkapan dan identitas masing-masing tenaga kerja yang menjadi responden serta akan dilakukan pemeriksaan instrumen pengisian data.

Data dari hasil penelitian yang diperoleh Observasi (lembar *checklist* observasi lapangan) kuesioner, data sekunder, dan hasil wawancara kemudian disajikan dalam bentuk teks dan tabel. Langkah selanjutnya adalah data tersebut dianalisis dan disajikan dengan penjelasan dari data hasil penelitian yang dideskripsikan dan dirangkum dengan berbagai variabel yang telah diidentifikasi sebelumnya. Hasil analisis yang telah dilakukan dan didapatkan, kemudian akan dihubungkan dengan teori yang ada untuk diambil kesimpulan dari penelitian tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja yang menjadi responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Usia adalah waktu lama hidup atau adanya seseorang sejak dilahirkan yang dihitung dalam satuan tahun. Distribusi usia pekerja di PT. X menunjukkan hasil bahwa:

**Tabel 3.** Range Usia Sampel

Kategori Usia	Prsentase (%)
< 20 Tahun	26,67
20 – 30 Tahun	46,67
31 – 40 Tahun	23,33
>40 Tahun	3,33

Jenis kelamin meliputi laki-laki maupun perempuan. Seluruh responden dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki yang bekerja di PT. X. Tingkat pendidikan adalah pendidikan formal terakhir yang ditempuh dan ditamatkan oleh seseorang dalam hidupnya. Distribusi tingkat pendidikan karyawan di PT. Ceraia Jasatambang Pratama menunjukkan hasil bahwa sebagian besar pekerja (50%) adalah berstatus tingkat pendidikan terakhir SMA sederajat.

### Faktor-faktor yang Berperan Sebagai *Activator*

Tabel 4. Item Penilaian *Activator*

No.	Faktor-Faktor yang Berperan Sebagai <i>Activator</i>	Presentase Kelayakan (100 %)
1.	Pengetahuan K3	93,93 %
2.	Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)	83,22 %
3.	Pengawasan	91,73 %
4.	Pelatihan K3	92,4 %
5.	Kecelakaan Kerja	39 %

Peranan manajemen sebagai upaya meningkatkan *safe behavior* tenaga kerja di PT. X dapat dilihat dari keberhasilan memenuhi infrastruktur yang mendukung upaya untuk meningkatkan perilaku aman yaitu tim, dukungan manajerial, sistem manajemen, komunikasi, dan pengalokasian sumber daya.

berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HSE PT. X, diketahui bahwa terdapat peran manajemen untuk meningkatkan *safe behavior* tenaga kerja. Dalam proses wawancara dengan pihak HSE (*health and safety environment*) peneliti menyimpulkan sekitar 90% terlaksananya program K3 rutin yang meliputi adanya P5M (Pengarahan 5 Menit) yang dilakukan setiap awal pekerjaan dengan saling mengingatkan pentingnya keselamatan saat bekerja serta berperilaku aman dalam bekerja. Untuk menyamakan hasil wawancara yang telah dilakukan maka peneliti memberikan kuesioner kepada pekerja agar data yang diperoleh dapat menyamai hasil dari wawancara tersebut. Selain itu, dari hasil wawancara dan data sekunder (SOP, Struktur K3, Program K3, Penanggulangan Kecelakaan Kerja) yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat program ataupun kegiatan di PT. X sebagai peran manajemen diperusahaan tersebut, meliputi: menertibkan *house keeping* di area workshop, melakukan penilaian serta monitoring limbah B3, *medical check up* yang dilakukan kepada seluruh populasi tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian distribusi tingkat pengetahuan pekerja dalam penelitian di PT. X Terdapat hasil bahwa seluruh karyawan yang menjadi responden (93,93 %) memiliki tingkat pengetahuan Sangat Paham Mengenai Pengetahuan K3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagi seorang pekerja dan perusahaan, Keselamatan kerja menjadi hal yang utama yang harus diperhatikan. Perusahaan dan pekerja sama-sama harus mengetahui tentang keselamatan kerja sesuai dengan standar yang berlaku, salah satunya dengan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Hasil dari distribusi penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada karyawan di PT. X menunjukkan bahwa (83,22 %) dari total karyawan yang menjadi responden memiliki tingkat kesadaran yang baik untuk meminimalisir terjadi kecelakaan akibat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen dimana kegiatan ini harus dilakukan secara terus menerus atau secara berkala selama proses pelaksanaan berjalan dalam rangka menentukan tingkat keberhasilan baik dalam pelaksanaan maupun perencanaan. Berdasarkan hasil distribusi pengawasan terhadap karyawan tentang bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden (91,73 %) telah berada dalam kategori Sangat Paham mengenai pengawasan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan K3 bertujuan untuk memberikan kompetensi kepada karyawan agar dapat memahami K3 baik secara regulasi, memberikan edukasi kepada sesama karyawan dengan tujuan untuk saling mengingatkan serta menerapkan K3 dengan benar di perusahaan sehingga angka kecelakaan kerja dapat dikurangi. Berdasarkan hasil distribusi pada karyawan PT. X dapat diketahui bahwa seluruh karyawan yang menjadi responden (92,4 %) meyetujui hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Kecelakaan kerja dapat berkurang jika kita mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Oleh karenanya dasar-dasar pengetahuan K3 serta aturan yang ada dapat kita ketahui dan jalankan dengan baik. Berdasarkan hasil distribusi kecelakaan kerja pada seluruh karyawan yang menjadi responden berada di angka (39 %) dengan kategori Jarangnya terjadi kecelakaan kerja di area perusahaan tersebut.

### **Safe Behavior**

**Tabel 5.** Item Penilaian Behavior

No.	Safe Behavior	Presentase Kelayakan (%)
1	Perilaku	79,2 72
2	Sikap	93,67

Perilaku aman dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Perilaku aman pada karyawan dapat dilihat dengan cara pengamatan mengenai kegiatan yang dikerjakan selama bekerja, cara melakukan pekerjaan dengan benar atau salah, kondisi tempat kerja yang mendukung, sikap, dan beberapa hal lainnya.

Berdasarkan hasil distribusi Perilaku aman pada tenaga kerja di PT. X sebagian besar karyawan yang menjadi responden (79,72 %) berada dalam kategori Baik mengenai perilaku yang mereka ciptakan ketika sedang bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil distribusi Sikap dari tenaga kerja PT. X sebagian besar karyawan yang menjadi responden (93,67 %) telah menunjukkan sikap kepatuhan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

### **Faktor-faktor yang Berperan Sebagai *Consequence***

*Consequence* merupakan hasil atau keluaran dari perilaku seseorang yang dapat menyebabkan perilaku tersebut terulang kembali atau tidak. Faktor-faktor yang berperan sebagai *Consequence* adalah *positive reinforcement* atau *punishment*. *positive reinforcement* akan dapat membentuk perilaku yang lebih baik dari perilaku awal yang sebenarnya diinginkan atau dibutuhkan oleh seseorang. Sedangkan untuk *punishment* di PT. X itu tidak terjadi atau tidak adanya *punishment* hal ini diperkuat dengan adanya proses wawancara yang dilakukan kepada pihak HSE. Selain dari sisi wawancara yang telah dilakukan saya telah menganalisa data kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan di dalam kuesioner tersebut yang berkaitan dengan sikap (93,67 %) dan perilaku (79,72 %) rata-rata dari responden mengetahui SOP K3 dalam hal pekerjaan serta memahami dan melaksanakannya.

## **2. Pembahasan**

### **Pengaruh *Activator* Terhadap *Safe Behavior***

Perilaku aman tenaga kerja ketika bekerja tidak terlepas dari peran manajemen. Peran Manajemen di PT. X menjadi salah satu yang mendasari adanya system manajemen, tim program, komunikasi dan sumber daya manusia serta kedalam peralatan yang termasuk kedalam infrastruktur peran manajemen. Sumber daya manusia disesuaikan dengan



pengalokasian peralatan yang digunakan dalam bekerja. Ada beberapa program di PT. X diantaranya, program dalam setiap kegiatan rutin K3 di perusahaan. Kegiatan rutin tersebut meliputi pengecekan persediaan obat-obatan, inspeksi kepatuhan pemakaian alat pelindung diri (APD), dan pengembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya setiap kegiatan P5M (Pengarahan 5 Menit) dilakukan secara rutin setiap pagi bertujuan untuk mengingatkan kembali pentingnya untuk selalu mematuhi aturan sesuai standar yang berlaku serta juga mengingatkan kembali agar selalu berperilaku aman ketika bekerja.

Hal yang juga penting dilakukan adalah dengan menghubungkan pelatihan keselamatan tenaga kerja dengan catatan perilaku dan penilaian kinerja. Selama ini pelatihan dasar keselamatan tenaga kerja hanya dilakukan pada tenaga kerja baru tetapi kemudian tidak di *follow up* dengan catatan perilaku dan penilaian kinerja tenaga kerja tersebut.

Proses komunikasi sudah berjalan dengan baik di PT. X yang terbukti dengan *safety campaign* yang dibuat dalam bentuk poster, slogan, dan logo keselamatan telah tersedia diseluruh lingkungan perusahaan.

Sumber daya yang perlu dialokasikan demi terciptanya perilaku aman memiliki 2 (dua) kategori yaitu manusia dan peralatan. PT. X telah mengalokasikan tenaga kerjanya dan membuat tim yang bertugas mendorong, dan mendukung terciptanya perilaku aman tenaga kerja. PT. X juga selalu menyediakan waktu untuk kepentingan *safety* terbukti dengan diadakannya *safety meeting* setiap minggunya.

### Identifikasi *Safe Behavior*

Terdapat dua pendekatan dalam upaya meningkatkan keselamatan kerja baik yang bersifat reaktif maupun proaktif. Reaktif artinya upaya keselamatan ditelusuri dari perilaku tidak aman atau beresiko yang berakibat pada kerugian. Proaktif artinya upaya keselamatan kerja ditelusuri dari perilaku aman (*safe behavior*) yang menghasilkan suatu kesuksesan pencegahan kecelakaan kerja. Agar pencapaian *behavioral safety* berhasil, akan lebih baik menggunakan pendekatan yang berupaya mendorong terjadinya peningkatan *safe behavior*. Pendekatan proaktif inilah yang mendasari dilakukannya penelitian ABC tenaga kerja di PT. X guna memprediksi faktor yang dapat mendorong terjadinya peningkatan *safe behavior*.

Upaya proaktif dinilai lebih efektif dalam meningkatkan keselamatan kerja karena tidak harus menunggu terjadinya *unsafe behavior* yang berujung pada kerugian atau kecelakaan terlebih dahulu. Teori tersebut didukung hasil penelitian Mulyana (2010) yang menemukan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara *safety behavior* dengan kecelakaan kerja di PT. X dan hubungan tersebut bernilai negatif. Hasil penelitian Mulyana (2010) tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa *safe behavior* dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan hal tersebut, *safe behavior* yang terbentuk pada tenaga kerja di PT. X diharapkan mampu mencegah atau mengurangi kecelakaan kerja dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian *safe behavior* tenaga kerja PT. X diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja yang menjadi responden telah berperilaku aman. Meskipun demikian, masih ada tenaga kerja berperilaku tidak aman pada saat bekerja. Hal ini dapat terjadi karena *safe behavior* belum terbentuk secara menyeluruh keseluruhan tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai keselamatan kerja yang lebih baik PT. X disarankan untuk melakukan upaya-upaya yang berfokus pada peningkatan *safe behavior* tenaga kerja.

### Consequence

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui hubungan antara pengetahuan dan *safety behavior* terbukti. Hal ini terjadi karena tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja berada

pada tingkatan yang paling tinggi. Sehingga tingkatan pengetahuan tenaga kerja yang telah mereka miliki kemampuan dalam hal menggunakan pengetahuan apa saja yang telah diketahui mereka aplikasikan dalam kondisi atau situasi sebenarnya dalam hal ini diaplikasikan dalam perilaku aman saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sikap maupun perilaku dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *safe behaviour* tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja PT. X telah memiliki keinginan kuat untuk berperilaku aman yang timbul dari dalam diri mereka sendiri tanpa adanya paksaan atau intervensi dari pihak lain. Kesadaran tersebut dapat membuat tenaga kerja berperilaku aman dalam bekerja dengan sendirinya, tanpa perlu pengawasan atau peringatan. Perilaku aman yang timbul akibat kesadaran yang baik membuat perilaku tersebut bersifat konsisten.

Hasil penelitian tersebut senada dengan Notoadmodjo (2007), dimana perilaku didasari oleh pengetahuan, dan sikap positif akan membuat perilaku tersebut bersikap langgeng. Sebaliknya apabila perilaku tersebut tidak didasari oleh pengetahuan dan sikap, maka perilaku tersebut tidak akan berlangsung lama. Reason (1997) juga mengemukakan bahwa tenaga kerja hendaknya memiliki sikap untuk berperilaku aman ketika bekerja sehingga risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisasi. Kesadaran untuk berperilaku aman ketika bekerja dapat diwujudkan dengan menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik dan benar, menaati peraturan dan prosedur yang berlaku, dan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Sering kali tenaga kerja melakukan kesalahan dengan tidak menggunakan perlengkapan keselamatan, menyalah gunakan perlengkapan keselamatan, dan mengambil jalan pintas dengan mengabaikan peraturan dan rambu yang ada.

Penghargaan atau *reward* merupakan penguatan positif yang diterima tenaga kerja ketika melakukan perilaku seperti yang diharapkan, sehingga tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mengetahui konsekuensi yang akan muncul. Tenaga kerja lebih memiliki perasaan positif jika ia bekerja dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu ketimbang menghindari kesalahan atau hukuman. Perubahan perilaku cenderung mudah terjadi jika dapat memberikan keuntungan bagi individu yang bersangkutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan bahwa *Activator* memiliki nilai tertinggi pada pekerja di PT. X adalah pengetahuan K3 (93,93 %) yang baik. Penggunaan alat Pelindung diri (83,22 %) bagi karyawan yang telah meminimalisir terjadinya kecelakaan akibat kerja. Pengawasan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen berada pada tingkat (91,73 %) menandakan bahwa di perusahaan tersebut benar-benar menjalankan sistem kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan K3 yang telah diadakan oleh pihak perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan edukasi menerapkan pemahaman yang mereka dapatkan di tempat mereka bekerja, ini terlihat bahwa (92,4 %) dari jumlah karyawan telah menerapkan hal tersebut. Kecelakaan kerja (39 %) karyawan di PT. X mengetahui hal-hal yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. *Behavior*, perilaku aman dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya perilaku itu sendiri ataupun dengan sikap yang mereka lakukan ketika bekerja. Karyawan yang menjadi responden di PT. X telah menunjukkan sikap (93,67 %) dan perilaku (79,72 %) aman ketika bekerja. *Consequence* bisa berupa *positive reinforcement* atau *punishment* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berperilaku baik atau melanggar aturan yang telah ditetapkan. Akan tetapi di PT. X tidak terdapat *consequence* yang signifikan terhadap *save behavior* tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak HSE.





## DAFTAR PUSTAKA

- Affandy, R.L. Nilamsari, N. 2017. Analisis Perilaku Aman pada Tenaga Kerja dengan Model ABC (*Activator-Behavior-Consequence*). *Journal of Industrial hygiene Occupational Health*.
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture: A Pratical Guide, Applied Behavioral Sience*. UK
- Fleming, M., Lardner, R. 2002. *Strategis to Promote Safe Behavior as Part of Health and Safety*.
- Irlianti, a., dwiyanti, e., 2014. Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC (*Antecedent Behavior Consequence*). *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 3 (1): 94-106.
- Mulyana, s. (2010). Hubungan *safety behaviour* dengan kecelakaan kerja dalam penerapan *zero accident* di pt. X (doctoral dissertation, diponegoro university).
- National Safety Council. *Injury Facts*, Edition. Itasca, IL: Author; 2011.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Reason, J. (1997) *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate, London.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&Q*. Bandung: CV. Alfabeta