

Analisa Perilaku Aman Pekerja UPT Balai Yasa dengan Pendekatan Model Perilaku ABC

Julaikah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta

ABSTRACT

Background: The ABC behavioral model was used to understand why some behaviors can occur and become an effective way to improve the expected behaviors because in ABC behavioral model there are consequences that can be used to motivate the frequency of expected behaviors to increase. The result of Balai Yasa Yogyakarta clinical report documents observation was known that 80% accident incident reported caused by unsafe action. The usage of PPE is the spearhead of accident prevention applied in Balai Yasa because other risks control measures such as elimination, substitution, and modification cannot be applied because all the control efforts are related to the work process. Some efforts to control risk by administration has been implemented but not maximized due to continuous socialization efforts besides the safety talks cannot be implemented.

Objective: To understand safety behavior of UPT Balai Yasa Workers especially personal protective equipment (PPE) utilization used ABC Approach.

Methods: This research used qualitative approach with descriptive research type. The sampling technique used was purposive sampling. The research subjects were 15 people. The data analysis used content analysis.

Results: Activator (A) which plays a role in the usage of PPE was the role of management, knowledge, awareness, and attitudes of workers. Both external and internal activators were interrelated and cannot stand on their own to be able to generate the safe behaviors at work. Consequences (C) in the use of PPE in UPT Balai Yasa Yogyakarta has not run well, that make the less role in the formation of workers behavior. Some reasons workers did not use PPE during work were: (a) PPE was unavailable, (b) PPE was uncomfortable, (c) lack of strict consequences, (d) low worker awareness of the importance of using PPE.

Conclusion: The formation of obedience behaviors of the PPE usage by production workers need synergy between the activator element(A) and consistency of implementation of consequences (C).

Keywords: Safety Behavior, ABC Approach, Behavior Based Safety, PPE utilization.

Jalan Ringroad Selatan Blado Potorono Banguntapan Bantul Yogyakarta
julaikah29@gmail.com

LATAR BELAKANG

Model perilaku ABC menjelaskan MENGAPA sebagai penggerak kita melakukan APA yang kita lakukan serta persepsi akan DAMPAK atau akibat dari perilaku. Model perilaku ABC ialah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Gunawan, 2015). Model perilaku ABC digunakan untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi serta merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan karena dalam model perilaku ABC terdapat konsekuensi yang dapat digunakan untuk memotivasi agar frekuensi perilaku yang diharapkan dapat meningkat. Selain itu, model perilaku ABC berguna untuk mendesain intervensi yang dapat meningkatkan perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku yang diharapkan untuk meningkat dalam hal ini adalah perilaku aman atau perilaku selamat (Irlianti, 2014).

UPT Balai Yasa Yogyakarta merupakan salah satu balaiyasa berprestasi dalam bidang keselamatan kerja pada tahun 2005 dan 2012 yang dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan kecelakaan nihil dari kementerian tenaga kerja republik Indonesia dan gubernur DIY. Namun pada periode 2013-2016 terdapat 35 laporan kejadian kecelakaan kerja yang tercatat oleh balai klinik kesehatan Balai Yasa Yogyakarta. Kejadian ini merupakan sebuah kemunduran bagi catatan keselamatan pekerja dan cerminan perilaku keselamatan pekerja, hal ini disebabkan 80% kecelakaan terlapor disebabkan oleh perilaku tidak selamat (*unsafe action*).

Balai Yasa Yogyakarta telah berupaya melakukan pencegahan dan pengurangan resiko kecelakaan kerja dengan menerapkan kebijakan seperti pelaksanaan *safety talks* setiap sebelum memulai pekerjaan pada masing-masing golongan, pemasangan

rambu-rambu keselamatan kerja, penerapan aturan wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaan, serta pemberian punishment berupa mutasi bagi pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Penggunaan APD yang merupakan sarana prasarana pendukung dalam pelaksanaan keselamatan kerja dapat meminimalisir risiko kecelakaan serta meningkatkan peluang keselamatan bagi pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui perilaku aman pekerja dalam hal ini berfokus pada penggunaan APD dengan menggunakan pendekatan perilaku ABC oleh pekerja UPT Balai Yasa Yogyakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pekerja pelaksana bagian produksi, manajemen pengelola UPT Balai Yasa Yogyakarta, dan Tim SMK3 UPT Balai Yasa Yogyakarta. Total sampel dalam penelitian ini adalah 15 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probabilistic*, yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan data yaitu Pedoman wawancara, lembar observasi, *recorder*, kamera dan alat tulis. Sedangkan cara pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi (*content*).

HASIL PENELITIAN

a. Peran *Activator* dalam pembentukan perilaku aman.

Activator merupakan faktor pendorong terjadinya perilaku yang terdiri dari beberapa komponen yang mencakup pengetahuan dan persepsi tentang resiko, sikap, dan peran manajemen.

1) Pengetahuan dan persepsi terhadap resiko

Pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta menyadari bahwa resiko terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta adalah tinggi, hal tersebut dikarenakan alat kerja yang digunakan merupakan alat berat dan sudah berusia puluhan hingga ratusan tahun, pekerja memahami bahwa resiko tersebut merupakan salah satu faktor pencetus terjadinya kecelakaan kerja.

“...yang pertama jelas yang potensi itu tadi lho, alat-alatnya besar semua...”(R3)

Masing-masing golongan pada bagian produksi memiliki risiko kecelakaan yang berbeda. Golongan yang paling tinggi angka kecelakaannya adalah golongan Rangka Atas, hal ini sesuai dengan ungkapan informan yang menyatakan :

“...kalau di bagian saya itu risikonya itu tidak terlalu besar, tapi untuk bagian tertentu misal yang pekerjaannya di bagian lokomotif (RA) itu ya risikonya lumayan besar...(R3)”.

Tabel 1 : Persepsi Pekerja Berdasar Pengetahuan dan Pengalaman Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi di UPT Balaiyasa Yogyakarta.

No Resp	Mengalami Sendiri	Melihat teman	Jenis Kecelakaan	Persepsi pekerja
R1	√	√	1. Kepala terbentur dan pendarahan otak 2. Tangan tergencet <i>cooler</i> 3. Terbentur radiator 4. Tergores <i>cooler</i>	Point 1,2 masuk kategori kecelakaan kerja. Point 3,4 bukan kecelakaan kerja.
R2	√	√	1. Terkena palu 2. Terkena kunci 3. Terserempet alat 4. Lecet	Poin 1,2,3,4 bukan kecelakaan kerja.
R3	√	√	1. Kepeleset 2. Kuku patah 3. Jari hancur 4. Tergores	Poin 2,3 masuk kategori kecelakaan kerja. Poin 1,4 bukan kecelakaan kerja.
R4	√	√	1. Hampir kejatuhan komponen 2. Kaki memar 3. Tergores kabel	Poin 1 disimpulkan sebagai kejadian hamper celaka, poin 2,3 adalah kecelakaan kerja.
R5	√	√	1. Iritasi mata 2. Mata kemasukan serbuk besi 3. Tersayat pisau pahat	Poin 1,2 bukan kecelakaan kerja, poin 3 kecelakaan kerja
R6	-	√	1. Kaki terkena plat atau serpihan besi	Bukan kecelakaan kerja yang berat
R7	√	√	1. Tangan sobek terkena beram 2. Kejatuhan komponen	Poin 1 adalah kecelakaan kecil biasa, poin 2 merupakan kecelakaan kerja
R8	-	√	Tidak ada penjelasan spesifik	-
R9	-	√	Tidak ada penjelasan karena kejadiannya di golongan yang lain	-
R10	√	√	1. Tergores 2. Terhantam bahan yang diangkat oleh <i>crane</i>	Poin 1 adalah kecelakaan kecil yang butuh pengobatan tapi tidak butuh dibuat laporan kecelakaan, poin 2 kecelakaan kerja yang butuh dilaporkan.

2) Sikap

Pentingnya penggunaan APD dalam bekerja

Penggunaan APD sebagai bagian dari kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi oleh pekerja, penggunaan alat pelindung diri di UPT Balai Yasa Yogyakarta sudah disadari oleh sebagian pekerja sebagai bagian dari kebutuhan keselamatan diri.

“...karena keselamatan saya sendiri mbak, kalau perusahaan nanti kita sakit kan perusahaan cuma mengobati saja”

“...penggunaan APD ya wajib harus, ya karena untuk melindungi diri ya...” (R14), (R15).

Kesadaran akan keselamatan dan kewajiban dari perusahaan inilah yang membentuk sikap aman pekerja dalam penggunaan alat pelindung diri di bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Umpan balik informal

Umpan balik informal di UPT Balai Yasa Yogyakarta telah dilakukan. Pekerja telah saling mengingatkan ketika ada teman sejawat yang tidak menggunakan APD minimal (*Helm, wearpack, safety shoes*) pekerja akan saling mengingatkan antar teman. Namun demikian, sikap kepedulian terhadap pekerja ini masih hanya sebatas kepedulian pada APD standar, belum kepada APD spesifik masing-masing golongan. Sebagaimana penjelasan berikut:

“ee...kalau kita ngingetin paling Cuma tentang helm dan sepatu, kalau soal masker, sarung tangan, itu jarang, tapi kalau sepatu sama helm itu pasti.” (R4)

Upaya saling mengingatkan antar teman sejawat di UPT Balai Yasa Yogyakarta terbatas kepada APD standar karena sesama pekerja menyadari bahwa untuk sarung tangan

dan masker jumlah ketersediaanya terbatas sehingga ketika mereka melihat teman yang bekerja dengan tanpa menggunakan masker atau sarung tangan mereka berpikir hal tersebut karena stoknya tidak tersedia.

Kesadaran

Kesadaran pekerja terhadap sebuah kejadian yang disebut dengan kecelakaan kerja masih rendah, hal ini terbukti dari masih adanya pekerja yang menyimpulkan bahwa luka terbentur dan luka gores bukan bagian dari kecelakaan kerja sehingga tidak perlu adanya pelaporan dan juga penanganan lebih lanjut. Bagi pekerja, kecelakaan kerja adalah ketika mereka mendapatkan luka terbuka yang besar dan berdarah atau terjadinya kerusakan pada salah satu jaringan tubuh.

“...kayak keserempet atau apa itukan sudah hal biasa kalau disini kena kunci atau baut nah itu kan udah biasa, kena palu juga udah biasa, lecet itu udah biasa...”(R2)

3) Perananan Manajemen

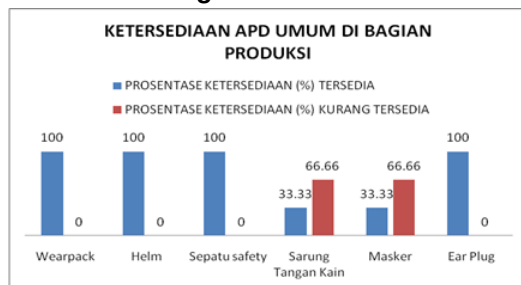
Peranan manajemen meliputi penyiapan berbagai fasilitas dan kegiatan yang diselenggarakan oleh manajemen yang dapat mendorong perilaku aman pekerja. Peranan tersebut terdiri dari ketersediaan APD, kelengkapan dan kesesuaian APD, kenyamanan APD yang digunakan, kebijakan penggunaan APD, keberadaan rambu-rambu keselamatan, pelatihan K3, keterediaan IK dan SOP serta sosialisasinya, kondisi lingkungan kerja dan pengukurannya, layanan kritik dan saran.

Ketersediaan APD

Ketersediaan APD untuk masing-masing golongan berbeda-beda hal

ini disesuaikan dengan kebutuhan dan frekuensi pengadaan. Jika dari pihak *SPV* rajin untuk melakukan pengadaan (*Ngebon*) maka APD akan tersedia namun jika tidak maka APD akan kurang. Jenis APD yang diberikan oleh manajemen juga disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh golongan. Jenis APD yang rata-rata ketersediaanya di golongan sering mengalami kendala adalah masker dan sarung tangan.

Gambar 2 :
Grafik Ketersediaan APD Umum Di Bagian Produksi



Sumber: Data Primer

Kendala yang dialami pekerja dalam mendapatkan APD yang dapat berdampak kepada produktifitas pekerja seperti tertundanya pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan berikut :

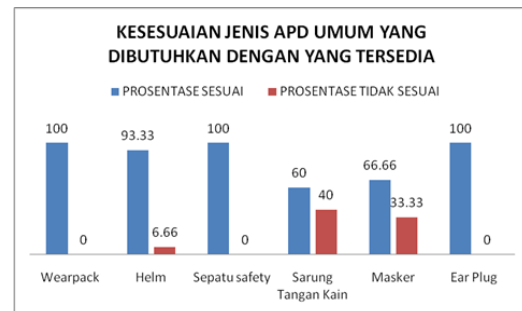
“...Kalau saya sendiri jika saya memang harus butuh ya saya pinjem, kalau misalnya bagian lain yang mau saya pinjem belum ada dan pekerjaannya mengharuskan pakai ya kayaknya pekerjaanya saya tunda dulu...” (R12)

Kelengkapan dan kesesuaian APD

Berdasarkan keterangan dari informan kita dapat mengetahui bahwa masih ada APD yang ketersediaanya kurang sesuai dengan kebutuhan di golongan, seperti masker dan *wearpack* untuk golongan logam. Keadaan yang disampaikan oleh pekerja bagian produksi ini ternyata belum diketahui

oleh pihak manajemen, hal ini dapat dilihat dari keterangan informan dari perwakilan manajemen berikut ini :

Gambar 3 :
Kesesuaian Jenis APD Umum Yang Di Butuhkan Dengan Jenis Yang Tersedia



Sumber: Data Primer

“...APD nya lengkap, sesuai dan dipakai, secara kontinyu juga...” (R14, R15).

Perbedaan pandangan ini dapat terjadi dikarenakan proses atau alur pengajuan dan pengadaan APD yang belum sepenuhnya melibatkan partisipasi pekerja bagian produksi :

“...biasanya pekerja nggak dilibatkan, biasanya ada tim penilai sendiri untuk itu (penentuan jenis APD) mbak, ...(R6)

Kenyamanan APD yang digunakan

Dari segi kenyamanan APD yang disediakan oleh pihak manajemen untuk pekerja bagian produksi sebagian besar sudah nyaman, sedangkan beberapa masih dirasa kurang kenyamanannya seperti rompi luar yang dipakai diluar *wearpack* masih terasa panas, dan juga ketersediaan sarung tangan yang membutuhkan waktu yang lama sehingga pekerja merasa kurang nyaman ketika harus menggunakan sarung tangan yang sudah kotor.

“Mulai dari yang kecil-kecil dulu ya...kalau yang kecil kecil sih cukup ya...kayak kaos tangan,

ear plug. kaos tangan itu kalau tempatku kan kotor sekali ya mbak jadi itu kemungkinan 1 minggu itu nggak sampai satu minggu itu udah harus ganti gitu lho,...nah itu...sementara kalau disini nggak bisa, selama ini pasti habis dan butuh waktu jangka panjang yang nggak menyediakan lagi, itu untuk kaos tangan, tapi kalau untuk *ear plug*, *helm*, Alhamdulillah selalu ada terus, sama sepatu *safety* lah, sepatu *safety* tapi kemarin juga laaa udah nggak ada lagi.” (R3)

Keberadaan rambu-rambu keselamatan

Rambu-rambu keselamatan di lingkungan kerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta isi pesan yang disampaikan masih bersifat umum dan belum terpasang pada lokasi pemasangan yang spesifik.

“...Ya itu sama kayak yang saya bilang tadi itu ya, itu kayaknya belum ada, kalau misalnya setiap bagian itu harus pakai sarung tangan, harus pakai *ear plug* itu belum ada. Adanya ya Cuma keseluruhan, semuanya pakai APD, wajib pakai APD ya kayak gitu...”(R4)

Rambu keselamatan yang tersedia belum memenuhi kebutuhan rambu di lingkungan kerja, rambu yang kurang spesifik dan juga lokasi rambu yang kurang sesuai membuat pekerja tidak banyak memperhatikan pesan yang disampaikan oleh rambu tersebut.

IK dan SOP

Selain berisi tentang tata cara pelaksanaan pekerjaan, IK dan SOP juga memuat tentang berbagai macam APD dan peralatan keselamatan yang harus digunakan oleh pekerja selama melakukan sebuah pekerjaan tertentu. Manajemen berharap dengan adanya pencantuman APD pada IK dan SOP maka pekerja akan mengetahui dan mematuhi peraturan untuk menggunakan APD selama bekerja.

Namun sayangnya harapan manajemen tersebut belum sejalan dengan upaya sosialisasi secara kontinyu terkait dengan isi SOP tersebut, hal ini sesuai dengan pengakuan informan berikut :

Kebijakan penggunaan APD

Dalam hal kebijakan penggunaan APD di UPT Balai Yasa Yogyakarta bukan merupakan kebijakan tertulis, kebijakan ini hanya disampaikan secara lisan atau melalui poster yang ditempel pada los kerja bagian produksi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh informan berikut :

“Enggak kebijakannya nggak tertulis, ya kalau mau ngasih APD ya udah kasih kasih aja, nggak pakai ini ini (penjelasan lebih lanjut)...”(R3)

Layanan kritik dan saran

Layanan kritik dan saran merupakan salah satu sarana atau fasilitas rencana perbaikan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada pekerja. Di UPT Balai Yasa Yogyakarta khususnya pada bagian produksi layanan penyampaian kritik dan saran dapat disampaikan secara langsung ketika apel pagi atau dapat juga disampaikan melalui pihak SPKA dan SMK3 yang menjadi penghubung antara pelaksana dengan manajemen.

“Kalau layanannya nggak ada, kita kalau complain ke atasan, kan kita pelaksana, kita yang paling nganu itu ke officer nanti officer ke supervisor asmen baru nanti dia ke HDR kayak gitu, kalau misalnya kita pengen ini ksini gitu ya kayaknya enggak, Cuma kalau kita paling ngadunya ke situ, officer ke supervisor gitu,”(R3)

b. Consequences (C) dalam penggunaan alat pelindung diri pada pekerja bagian produksi

1. Reward dan punishment

Bentuk reward dan punishment

UPT Balai Yasa Yogyakarta memberikan reward dan punishment kepada pekerja dalam bentuk teguran dan penghargaan. *Reward* dan *punishment* ini diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kedisiplinan pekerja. Kedisiplinan waktu, target produksi dan juga prestasi dalam bidang inovasi alat kerja. Berbeda dengan *reward* yang diberikan kepada pekerja yang memiliki prestasi yang ada kaitannya dengan perusahaan, *punishment* yang berlaku di UPT Balai Yasa Yogyakarta juga berlaku untuk kedisiplinan penggunaan APD dalam bekerja. Pekerja yang tidak menggunakan APD dalam bekerja akan mendapatkan teguran baik dari pimpinan ataupun dari teman sejawat.

"*Punishment* itu ya semacam hukuman misalnya, dia nggak disiplin ya dia dapat teguran" (R2).

Rencana dan usulan dalam rangka pemberian *punishment* kepada pekerja mulai disusun oleh manajemen UPT Balai Yasa Yogyakarta bersama dengan tim SMK3, rencana ini nantinya yang akan menjadi dasar dalam pemberlakuan *punishment* bagi pekerja yang tidak menggunakan APD atau tidak melaksanakan upaya K3. Bentuk *reward* yang diberikan kepada pekerja meliputi uang binaan dan penempelan foto didepan balai yasa sebagai pegawai *of the month* atau yang biasa kita sebut sebagai *safety idol*.

"...akan kita berikan, satu uang binaan, kedua dia berhak atas pin, atas pin yang dia dipakai selama satu bulan. Ketika dia tidak bisa mempertahankan itu, pin itu akan di ambil. Kemudian, dia juga akan di fotoin, di tempel di depan. Ini loh pegawai of the month. Nanti itu kita akan pasang di depan. Jadi semua pegawai tau..." (R14, R15)

2. Pemahaman tentang dampak

Berdasarkan hasil wawancara dengan informandari bagian produksi peneliti dapat mengetahui bahwa pekerja yang patuh menggunakan APD dalam bekerja telah memiliki pemahaman bahwa APD merupakan elemen pokok yang dalam keselamatan kerja. Mereka memahami bahwa menggunakan APD selama bekerja mampu mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.

"Ya kalau enggak make kan lebih bahaya dari nganu to, kita kan nyari yang resikonya yang paling rendah, dari pada nggak makai kita kan lebih ngeri lagi mbak..." (R3)

Sementara itu, pekerja yang dalam bekerja masih abai dan terkadang tidak menggunakan APD memiliki persepsi bahwa lingkungan kerjanya (golongannya) memiliki resiko kerja yang lebih kecil dibandingkan dengan golongan yang lainnya.

"...Kan sementara kalau di TL ini kan sistem kontrolnya kan jarang ada crane yang lalu lalang disitu jadi kan nggak ada crane yang diatasnya yang lalu lalang jadi kan agak aman lah..." (R11)

c. Behavior (B) pekerja bagian produksi

1) Perilaku/kebiasaan

Penggunaan APD

Berdasarkan hasil dokumentasi observasi dan wawancara dapat kita ketahui bahwa perilaku penggunaan APD pekerja bagian produksi masih belum baik. Masih banyak pekerja yang dalam bekerja tidak menggunakan APD. Beberapa jenis APD yang jarang digunakan adalah sarung tangan, masker dan helm. Pekerja yang tidak menggunakan sarung tangan beralasan bahwa sarung tangan yang diberikan oleh pihak manajemen merupakan sarung tangan sekali pakai, apabila sarung tangan sudah kotor maka pekerja tidak menggunakannya lagi dan untuk menunggu sarung tangan penggantinya ada maka pekerja harus menunggu pengajuan dari SPV masing-masing golongan.

“...sarung tangan kan kalau menurut saya kalau di sini kan seminggu sekali baru ganti kalau saya kan sehari disini satu kali pakai itu udah kotor jadi kadang mau minta ganti kan harus ke kantor kalo nggak ya nunggu pengadaan...”(R1)

Masker juga merupakan APD yang jarang digunakan oleh pekerja pada bagian produksi. pekerja beralasan bahwa masker yang tersedia masih kurang nyaman digunakan karena masker yang tersedia berbahan kain, ukurannya kecil dan tipis, selain itu juga

pekerja berpendapat bahwa masker yang ada cepat kotor dan penggantinya juga membutuhkan waktu yang lama, pekerja berharap masker selalu tersedia setiap hari sehingga ketika mereka membutuhkan sewaktu-waktu maka pekerja bisa menggunakannya.

Dalam penggunaan APD pekerja pada unit produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta sebagian pekerja masih beranggapan bahwa penggunaan APD merupakan bagian dari kewajiban pekerja, sebagian pekerja masih belum memiliki kesadaran bahwa menggunakan APD selama bekerja merupakan bagian dari kebutuhan keselamatan kerja. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan berikut:

“...Nah seperti itu juga disini, kalau pas ada inspeksi atau pejabat ya dipakai tapi kalau nggak ada ya begini ini, tapi itu hanya sebagian yang masih kolot-kolot sih kalau yang muda muda kesadarannya sudah lumayan tinggi...”(R5)

Kurangnya kesadaran, APD kurang nyaman, jenis APD kurang sesuai fungsi, dan juga durasi kebutuhan pemakaian APD menjadi alasan beberapa pekerja tidak menggunakan APD di bagian produksi UPT Balai Yasa.

PEMBAHASAN

1. **Activator (A) dalam pembentukan perilaku aman**

Perilaku dipengaruhi langsung oleh *activator* (Geller, 2001), dalam penelitian ini *activator* yang diteliti dibagi dalam 3 jenis yaitu peranan manajemen, pengetahuan dan persepsi resiko, sikap pekerja.

a. **Peranan manajemen**

Pencapaian perilaku aman dapat berhasil jika menggunakan pendekatan yang mendorong terjadinya peningkatan perilaku aman (Geller 2001). Pendekatan proaktif ini sejalan dengan upaya peranan manajemen sebagai elemen *activator* eksternal.

Kebijakan penggunaan APD

Kebijakan merupakan faktor yang memperkuat terjadinya suatu perilaku, hal ini diperkuat dengan pendapat yang menempatkan kebijakan sebagai bagian dari *environment* pada *safety triad* sehingga secara tidak langsung pendapat ini menyatakan bahwa kebijakan adalah komponen dari *environment* yang dapat mempengaruhi perilaku. UPT Balai Yasa Yogyakarta menerapkan kebijakan “wajib menggunakan APD” bagi pekerja terutama bagi pekerja bagian produksi. kebijakan ini memiliki berbagai konsekuensi yang harus dipenuhi oleh pihak manajemen salah satunya adalah sosialisasi kebijakan. Poster yang merupakan bentuk media dari rambu-rambu K3 dapat dipakai untuk suatu pengarah sikap atau tindakan aman dan selamat. karena indra yang paling banyak menyalurkan pengetahuan kedalam otak adalah mata.

Ketersediaan APD

Ketersediaan merupakan salah satu faktor *enabling* yang mempengaruhi perilaku seseorang dan sarana prasarana merupakan faktor pendukung dari suatu tindakan. Dalam perilaku penggunaan APD, jika APD sendiri tidak tersedia, maka perilaku penggunaan APD akan buruk, karena tidak ada APD yang dapat digunakan.

Kelengkapan dan kesesuaian

Hasil penelitiannya tentang faktor yang berhubungan dengan perilaku penggunaan APD pada petugas laboratorium rumah sakit PHC Surabaya menyatakan bahwa semakin petugas laboratorium rumah sakit PHC merasa bahwa APD yang disediakan telah lengkap, maka proporsi untuk mempunyai perilaku penggunaan APD yang baik akan semakin besar (Herlan, 2014). Beberapa golongan yang memiliki ketersediaan APD yang lengkap dan sesuai tidak menunjukkan perilaku pemakaian yang kontinyu, hal ini dikarenakan durasi kebutuhan pemakaian yang hanya sebentar. Sebagian pekerja beranggapan bahwa mereka tidak perlu menggunakan APD ketika melakukan pekerjaan khusus yang durasinya hanya satu atau dua menit padahal, resiko kecelakaan kerja tidak berkurang meskipun durasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan hanya sebentar.

b. **Sikap, kesadaran dan pengetahuan**

Sebagian pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta masih merasa bahwa lingkungan kerjanya berada dalam batas aman untuk tidak

menggunakan alat pelindung diri sehingga dalam bekerja pekerja tidak menggunakan APD. Selain itu, beberapa pekerja juga merasa bahwa ketika mereka mengalami kecelakaan kerja biaya pengobatan akan ditanggung oleh perusahaan sehingga mereka semakin merasa aman dalam berperilaku tidak aman. Seorang tenaga kerja cenderung melakukan perilaku tidak aman dikarenakan beberapa hal antara lain (1) tingkat persepsi yang buruk terhadap adanya bahaya atau resiko bahaya di tempat kerja; (2) menganggap remeh kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja; (3) menganggap remeh biaya yang harus dikeluarkan jika terjadi kecelakaan kerja.

Kecelakaan umumnya disebabkan karena pekerja tidak menerapkan *safety act* dalam bekerja, penggunaan alat pelindung diri yang kurang benar dan peraturan lingkungan yang tidak tepat. Selain itu juga, pengetahuan tentang keselamatan dan persepsi terhadap resiko kecelakaan berhubungan dengan perilaku keselamatan pekerja. Sebuah hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja di kapal karena diakibatkan oleh kurangnya kedisiplinan awak kapal tentang pentingnya penggunaan alat-alat keselamatan saat melakukan suatu pekerjaan (Wahyuningsih, 2013).

2. *Consequences (C)* dalam penggunaan alat pelindung diri pada pekerja bagian produksi

Consequences merupakan hasil perilaku yang akan menghukum atau memperkuat perilaku tersebut sehingga perilaku tersebut akan diulang atau

tidak (Cooper, 2009). Berdasarkan keterangan responden dapat kita ketahui bahwa pekerja tidak terlalu antusias dengan award yang diberikan. Hal ini dikarenakan bentuk reward dan juga jangka waktu pemberian yang terlalu lama. Satu tahun sekali. Secara statistik tidak terdapat hubungan bermakna antara adanya reward dan tidak adanya reward terhadap perilaku tidak aman (Hellyanti, 2009). Pemberian *reward* dapat mempengaruhi seseorang untuk mempertahankan perilaku aman jika dibuat sebuah sistem yang terstruktur dan konsisten dalam pelaksanaannya. Pemberian *punishment* memberikan hasil yang berbeda dari pemberian *reward* pada pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta. *Punishment* yang diberikan kepada pekerja berupa mutasi cukup membuat pekerja merasa takut untuk membuat kesalahan. Pekerja beranggapan bahwa mutasi merupakan ancaman yang menakutkan karena jika sampai pekerja di mutasi maka mereka akan jauh dari keluarga sehingga itu menjadi hal yang sangat berat untuk dilakukan. Hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum tenaga yang melanggar peraturan, namun sebagai kontrol terhadap terhadap lingkungan kerja sehingga tenaga kerja terhindar dari insiden (Roughton, 2002) hukuman yang baik adalah konsekuensi yang bersifat *soon-certain-negative* yang berarti efek dari hukuman dapat langsung dirasakan oleh tenaga kerja ketika tidak berperilaku seperti yang diharapkan (Geller, 2001).

3. *Behavior (B)* pekerja bagian produksi

Perilaku muncul sesuai dengan *activator* yang ada sehingga bentuk perilaku dapat ditentukan dengan jenis *activator* yang tersedia, sedangkan untuk keberlangsungan

dan kelanjutan pengulangan perilaku bergantung kepada *consequences* yang ada (Geller 2009).

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui ada beberapa alasan yang menyebabkan pekerja tidak menggunakan APD dalam bekerja :

a. APD tidak tersedia

Ketersediaan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi pekerja dalam menggunakan APD. Responden dalam penelitian ini berpendapat bahwa ketersediaan masker dan sarung tangan di masing-masing golongan sering mengalami kendala dan ketika mereka membutuhkan APD tersebut sering kosong. Hal tersebut berbeda dengan pendapat yang diungkapkan oleh manajemen yang menyatakan bahwa APD untuk pekerja telah cukup dan sesuai. Setelah dilakukan telaah peneliti mengetahui bahwa perbedaan pendapat ini terjadi karena kurang adanya informasi dan laporan pengadaan yang akurat dari pihak SPV di masing-masing golongan kepada manajemen pengadaan.

b. APD kurang nyaman

Kenyamanan adalah kunci keberlangsungan pemakaian sebuah alat, sebuah alat yang nyaman ketika digunakan memiliki kemungkinan untuk digunakan secara terus menerus oleh penggunaanya. Pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa mengeluhkan beberapa APD yang tersedia masih kurang nyaman digunakan. Ketidaknyamanan ini berasal dari bahan yang digunakan dan juga ukuran APD yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerja. APD yang jarang dipakai karena kurang

nyaman ketika digunakan adalah rompi wearpack dan masker.

c. Tidak ada konsekuensi yang tegas

Tidak adanya konsekuensi yang tegas juga merupakan salah satu faktor yang menjadi alasan bagi pekerja untuk tidak menggunakan APD selama bekerja. Beberapa pekerja yang tidak menggunakan APD selama bekerja merasa bahwa menggunakan atau tidak menggunakan APD merupakan hal yang sama saja, tidak ada perbedaan sanksi yang diberikan oleh manajemen.

d. Rendahnya kesadaran pekerja

Kesadaran adalah hal pokok yang memotivasi seseorang berperilaku, seseorang yang memiliki kesadaran tentang adanya resiko maka dia akan berusaha untuk mencegah dirinya mendapatkan resiko tersebut. Beberapa pekerja di bagian produksi yang tidak menggunakan APD masih beranggapan bahwa lingkungan kerjanya merupakan lingkungan yang aman karena selama bekerja dilokasi yang sama dengan perilaku yang sama dia tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dan kemudian pekerja beranggapan bahwa menggunakan APD selama bekerja bukanlah hal yang penting untuk keselamatan kerjanya. Perilaku tertentu dapat terwujud ketika seseorang telah memenuhi kebutuhannya. Sehingga untuk memenuhi perilaku aman maka perusahaan harus melakukan hal atau upaya yang dapat memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja setiap tenaga kerja (Robbins, 2007).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai perilaku aman dengan pendekatan perilaku ABC di UPT Balai Yasa Yogyakarta diperoleh kesimpulan, dalam pembentukan perilaku aman pekerja bagian produksi perlu adanya sinergi antar elemen *activator* (A) dan konsistensi pelaksanaan *consequences* (C). Beberapa alasan pekerja tidak berperilaku aman dengan tidak menggunakan APD selama bekerja (a) APD tidak tersedia, (b) APD kurang nyaman, (c) tidak adanya konsekuensi yang tegas, (d) rendahnya kesadaran pekerja akan pentingnya penggunaan APD. Bagi manajemen atas UPT Balai Yasa Yogyakarta sebaiknya menyusun program K3 dengan model pendekatan perilaku yang mensinergikan komponen *activator* dan *consequences*, serta perlu adanya pendekatan psikologis dalam upaya perubahan perilaku pekerja menjadi perilaku aman. Upaya yang dapat dilakukan adalah pembangunan kesadaran melalui perbaikan pola komunikasi antara manajemen dan pekerja serta pemberian pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja secara kontinyu.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D. 2009. *Behavioral Safety A Framework for success*. Indiana: BSMS Inc.
- Geller E. S. (2001). *Psychology of safety handbook*. Lewis Publisher.
- Gunawan F.A & Waluyo. (2015). *Risk Based Behavioral Safety "Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi"*. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Harlan, N.A.&Paskarini, I. (2014). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Petugas Laboratorium Rumah Sakit PHC Surabaya*. The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health, and Environment, Vol. 1, No.1 Jan-April 2014:107-119
- Helliyanti, P. (2009). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman di Departemen Utility and Operation, PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Flours Mills Tahun 2009*. Skripsi. Depok; FKM UI.
- Irlianti, Dwiyanti (2014). *Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC (Antecedent Behavior Consequence)*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health. Vol. 3 Nomor 1.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2005) *Promosi Kesehatan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. S. (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Petersen, D. 1998. *Safety Management A Human Approach*. New York: Profesional and Academic Publisher Gohsen Aloray Inc.
- Prasetya, Albertus Ari Eka. 2007. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Pemakaian APD pada Tenaga Kerja Pengelas Bengkel Las Trails di Kawasan Barito, Semarang*. (Skripsi). Universitas Diponegoro: Semarang.
- Robbins, S.P. and Coulter M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks
- Roughton, J. 2002. *Developing on Effective Safety Culture: A Leadership Approach*, USA: Butterworth Heinemann.
- Suma'mur P.K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Wahyuningsih, N. & Prasetyo, E. (2013). *Hubungan Antara Penggunaan Alat Pelindung Diri, Pengetahuan dan Waktu Kerja dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Konveksi Rumah*

*Tangga “Fanny Collection” di Desa
Sendang Kecamatan Kaliyamatan
Kabupaten Jepara Tahun 2011. Jurnal*

Kesehatan Masyarakat STIKES
Cendikia Utama Kudus. Edisi
Agustus 2013. ISSN: 2338-6347