

LAPORAN TUGAS AKHIR

**IMPLEMENTASI PROGRAM *BEHAVIOR BASED SAFETY*
SEBAGAI PROGRAM KESELAMATAN DI
P.T. GE LIGHTING INDONESIA**



**Dieqa Raras Anggary
R.0009032**

**PROGRAM DIPLOMA III HIPERKES DAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET
Surakarta
2012**

commit to user

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir dengan judul : **Implementasi Program Behavior Based Safety sebagai Program Keselamatan di P.T. GE Lighting Indonesia**

Dieqa Raras Anggary, NIM : R.0009032, Tahun : 2012

Telah diuji dan sudah disahkan dihadapan **Tim Penguji Tugas Akhir**
Program D.III Hiperkes Dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kedokteran UNS Surakarta

Pada Hari..... Tanggal..... **29 JUN 2012**.....

Pembimbing I

Tarwaka, P.G.Dip. Sc., M.Erg.
NIP. 19640929 198803 1019

Pembimbing II

Yeremia Rante Ada', S.Sos., M.Kes.
NIP. 19790115 201012 2 002


Penguji

Drs. Hardjono, M.Si.
NIP. 19590119 198903 1 002



05 JUL 2012
Surakarta,

Tim Tugas Akhir



Cr. Siti Utari, Dra., M.Kes.
NIP. 19540505 198503 2 001



Ketua Prodi
D.III Hiperkes & KK



Sumardiyono, SKM, M.Kes.
NIP. 19650706 198803 1 002

ABSTRAK
**IMPLEMENTASI PROGRAM *BEHAVIOR BASED SAFETY* SEBAGAI
PROGRAM KESELAMATAN DI P.T. GE LIGHTING INDONESIA**

Dieqa Raras Anggary^{*}, Tarwaka^{}, dan Yeremia Rante Ada^{*}**

Tujuan : Faktor manusia, faktor lingkungan, interaksi manusia dan sarana pendukung kerja merupakan sebab utama terjadinya kecelakaan sehingga program keselamatan diterapkan sebagai langkah pencegahan kecelakaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran penerapan *behavior based safety* sehingga dapat meminimalkan angka kecelakaan.

Metode : Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif yang menggambarkan tentang penerapan *behavior based safety*. Pengambilan data mengenai *behavior based safety* dilakukan melalui observasi langsung ke lapangan dan wawancara kepada karyawan.

Hasil : Perusahaan telah menerapkan program *behavior based safety* sehingga dapat mengurangi angka kecelakaan di perusahaan. Penerapan *behavior based safety* baru berjalan sehingga belum dapat dikatakan efektif. Data yang diperoleh dicatat dalam kartu laporan observasi dan ditemukan tindakan atau perilaku dan kondisi tidak aman. Proses observasi dilakukan dengan menfokuskan pada perilaku aman.

Simpulan : Program *behavior based safety* telah diterapkan sebagai program keselamatan sehingga dapat meminimalkan kecelakaan. Saran yang diberikan adalah agar program *behavior based safety* dilaksanakan penjadwalan yang tepat dan melakukan pengukuran evaluasi kinerja program *behavior based safety*.

Kata kunci : Program *behavior based safety*, program keselamatan

* Prodi Diploma III Hiperkes dan KK, FK, UNS.

** Prodi Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FK, UNS.

ABSTRACT
BEHAVIOR BASED SAFETY PROGRAM IMPLEMENTATION AS A SAFETY PROGRAM IN P.T. GE LIGHTING INDONESIA

Dieqa Raras Anggary *, Tarwaka, and Yeremia Rante Ada '***

Purpose: Human factors, environmental factors, human interaction and work supporting means is a major cause of accidents so that the safety program implemented as an accident prevention measures. The purpose of this study was to know the description of the application of behavior based safety so as to minimize the number of accidents.

Methods: This study was conducted using descriptive methods that describe the application of behavior based safety. Data retrieval based on safety behavior through direct observation and interviews to the employee.

Results: The Company had implemented a behavior based safety program so as to reduce the number of accidents in the company. Application of new behavior based safety could not be said to be running so effectively. The data obtained were recorded in the observation report card and found the actions or behaviors and unsafe conditions. Observation process was done by focusing on safe behavior.

Conclusion: Behavior based safety program had been implemented as a safety program so as to minimize accidents. Advice given was for behavior based safety program implemented proper scheduling and conduct performance evaluations measuring behavior based safety program.

Key words: behavior based safety program, safety program

* D.III Hiperkes and Safety Program, Faculty of Medicine, University of Surakarta of March.

** D.IV Occupational Safety and Health Program, Faculty of Medicine, University of Surakarta of March.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T. atas berkah, rahmat, karunia, kesehatan, kekuatan, dan kemudahan dalam pelaksanaan magang serta penyusunan laporan tugas akhir dengan judul : **“Implementasi Program *Behavior Based Safety* sebagai Program Keselamatan di P.T. GE Lighting Indonesia”**.

Laporan ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam pelaksanaan magang dan penyusunan laporan ini penulis telah dibantu dan dibimbing oleh berbagai pihak. Oleh karena itu perkenalkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Zainal Arifin Adnan, dr., Sp.PD-KR-FINASIM, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Sumardiyono, S.K.M., M.Kes., selaku Ketua Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Bapak Tarwaka P.G.Dip., Sc., M.Erg., selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam penyusunan laporan ini.
4. Ibu Yeremia Rante Ada, S.Sos., M.Kes., selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam penyusunan laporan ini.
5. Bapak Drs. Hardjono, M.Si., selaku penguji yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam penyusunan laporan ini.
6. Seluruh staf pengajar dan karyawan Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
7. Bapak Slamet Sri Santoso, S.T., selaku manajer *Environmental Health and Safety* (EHS) P.T. GE Lighting Indonesia, Sleman, Jogjakarta yang telah member pengarahan dan bimbingan selama pelaksanaan magang.
8. Semua karyawan P.T. GE Lighting Indonesia yang telah membantu terlaksananya penulisan laporan ini.
9. Bapak, ibu, dan kakak tercinta yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material.

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis akan menerima dengan hati terbuka berbagai kritikan dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya laporan ini.

Penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi berbagai pihak dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan kita, khususnya di bidang hiperkes dan keselamatan kerja

Surakarta, Juni 2012
Penulis

Dieqa Raras Anggary

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN PERUSAHAAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR BAGAN | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 2 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 3 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 5 |
| A. Tinjauan Pustaka | 5 |
| B. Kerangka Pemikiran | 37 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Metode Penelitian | 38 |
| B. Lokasi Penelitian | 38 |
| C. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian | 38 |
| D. Sumber Data | 38 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| F. Pelaksanaan | 40 |
| G. Analisis Data | 40 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 41 |
| A. Hasil Penelitian | 41 |
| B. Pembahasan | 53 |
| | |
| BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 61 |
| A. Simpulan | 61 |
| B. Implikasi | 62 |
| C. Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 64 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Pemikiran..... 37



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. *Lay Out* PT GE Lighting Indonesia
- Lampiran 2. Surat Keterangan Magang
- Lampiran 3. Struktur P2K3 PT GE Lighting Indonesia
- Lampiran 4. Kebijakan EHS 2012
- Lampiran 5. Form Pengamatan Perilaku Aman
- Lampiran 6 *Behavior Based Safety Training*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dengan pesatnya kemajuan di bidang teknologi, telekomunikasi dan transportasi, dunia seakan tanpa batas dan jarak. Dengan demikian perkembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting, kemajuan dari sektor perindustrian tidak luput dari faktor tenaga manusia maupun mesin. Perkembangan industri yang sangat pesat berdampak pada lingkungan. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat merupakan praktis bisnis yang bagus yang bisa meminimalkan kemunculan penyakit (Suma'mur, 1996a).

Pada tahun 1931, Heinrich dalam bukunya yang sangat terkenal berjudul *Industrial Accident Prevention*, memelopori dan memperkenalkan prinsip-prinsip mendasar bagi program keselamatan kerja yang berlaku hingga saat sekarang ini. Berangkat dari pemikiran Heinrich tersebut, maka gerakan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan secara terorganisir dan terarah (Tarwaka, 2008).

Dengan mengetahui dan mengenal penyebab dari suatu kecelakaan maka disusun suatu rencana pencegahannya, hal ini merupakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang pada hakikatnya adalah merupakan rumusan dari satu strategi menghilangkan atau mengendalikan potensi bahaya yang sudah diketahui (Tarwaka, 2008).

commit to user

P.T. GE Lighting Indonesia merupakan perusahaan di bidang *manufactur lamp* yang mempunyai potensi bahaya. Oleh karena itu, perusahaan berusaha menerapkan program keselamatan yaitu *Behavior Based Safety (BBS)*. Dengan diterapkannya program *behavior based safety* diharapkan pemenuhan terhadap Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang lebih baik lagi dapat tercapai dan berusaha untuk menekan angka kecelakaan kerja seminimal mungkin. Program keselamatan yang bervariasi dapat diimplementasikan ataupun dimodifikasi untuk meningkatkan keselamatan dan upaya perubahan perilaku aman sehingga dapat digunakan untuk membandingkan kinerja keselamatan kerja dan mengevaluasi pengaruh program keselamatan kerja dalam suatu perusahaan, Oleh sebab itu, P.T. GE Lighting Indonesia menerapkan *BBS*. *BBS* di P.T. GE Lighting Indonesia merupakan program baru, maka hal ini yang menjadi latar belakang penulis mengambil tema ini karena penulis ingin menggali lebih dalam tentang penerapan *BBS* di P.T. GE Lighting Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah :
“Bagaimana penerapan program *behavior based safety* di P.T. GE Lighting Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pelaksanaan program *behavior based safety*.
2. Mengidentifikasi keberhasilan program *behavior based safety* yang telah dijalankan.
3. Memahami tujuan penerapan *behavior based safety*.
4. Mengerti dan memahami manfaat penerapan *behavior based safety*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain :

1. Perusahaan
 - a. Sebagai acuan bagi perusahaan untuk menerapkan program *behavior based safety*.
 - b. Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi perusahaan.
 - c. Sebagai langkah identifikasi bagi kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian.
 - d. Mengurangi kasus kecelakaan sampai *zero accident*.
2. Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang upaya *behavior based safety* yang telah dilakukan oleh P.T. GE Lighting Indonesia sebagai suatu usaha menciptakan *safety culture*.

commit to user

3. Program Diploma III Hiperkes dan Keselamatan Kerja

Menambah kepustakaan dan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan program belajar mengajar.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Tempat Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 1 ayat 1 mengenai tempat kerja, tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak, atau tetap, dimana tempat kerja atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya. Termasuk tempat kerja adalah semua ruangan, lapangan, halaman, dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut (Depnaker RI, 2012).

Pada penjelasan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 , maka ruang lingkup bagi undang-undang ini jelas ditentukan tiga unsur, yaitu.:

- a. Tempat dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha,
- b. Adanya tenaga kerja yang bekerja di sana,
- c. Adanya bahaya kerja di tempat kerja.

(Depnaker RI, 2012)

2. Potensi Bahaya

Potensi bahaya dari proses produksi yaitu potensi yang berasal atau ditimbulkan oleh berbagai kegiatan yang dilakukan dalam proses produksi,

commit to user

yang sangat tergantung dari bahan dan peralatan yang dipakai, kegiatan serta jenis kegiatan yang dilakukan (Tarwaka, 2008).

3. Risiko

Risiko adalah suatu kemungkinan terjadinya kecelakaan atau kerugian pada periode waktu tertentu atau siklus operasi tertentu (Tarwaka, 2008).

4. Kecelakaan

a. Pengertian Kecelakaan

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga oleh karena di belakang peristiwa ini tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan yang paling ringan sampai yang paling berat (Suma'mur, 1996b).

b. Pengertian Kecelakaan Akibat Kerja

Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja di sini dapat berarti bahwa kecelakaan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan (Suma'mur, 1996b).

c. Sebab-Sebab Kecelakaan Kerja

Meski banyak teori yang mengemukakan tentang penyebab terjadinya kecelakaan di tempat kerja, namun secara umum penyebab kecelakaan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut (Tarwaka, 2008) :

commit to user

1) Dasar atau Asal Mula

Sebab dasar merupakan sebab atau faktor yang mendasari secara umum terhadap kejadian atau peristiwa kecelakaan. Sebab dasar kecelakaan di industri antara lain meliputi :

- a) Komitmen atau partisipasi dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan dalam upaya penerapan K3 di perusahaannya.
- b) Manusia atau para pekerjanya sendiri.
- c) Kondisi tempat kerja, sarana kerja, dan lingkungan kerja.

2) Sebab utama

Sebab utama dari terjadinya kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan K3 yang belum dilaksanakan secara benar (*Substandards*). Sebab utama kecelakaan kerja meliputi :

- a) Faktor manusia atau dikenal dengan istilah tindakan tidak aman (*unsafe action*) yaitu merupakan tindakan berbahaya dari para tenaga kerja.
- b) Faktor lingkungan atau dikenal dengan kondisi tidak aman (*unsafe conditions*) yaitu kondisi tidak aman dari mesin, peralatan, pesawat, bahan, lingkungan dan tempat kerja, proses kerja, sifat pekerjaan dan sistem kerja. Lingkungan dalam artian luas dapat diartikan tidak saja lingkungan fisik, tetapi juga factor-faktor yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas, pengalaman manusia yang lalu, maupun sesaat sebelum bertugas, pengaturan organisasi

kerja, hubungan sesama pekerja, kondisi ekonomi, dan politik yang bisa mengganggu konsentrasi.

- c) Interaksi manusia dan sarana pendukung kerja
- 3) Komponen peralatan kerja
- 4) Komponen lingkungan kerja
- 5) Organisasi kerja

Perilaku manajemen keselamatan ke depan merupakan variable yang sangat penting di dalam pengembangan program keselamatan kerja di tempat kerja. Struktur organisasi yang mempromosikan kerjasama antara pekerja untuk pengenalan dan pengendalian potensi bahaya akan mempengaruhi perilaku pekerja positif. Struktur organisasi tersebut juga akan dapat memotivasi pekerja untuk berperilaku secara hati-hati selama bekerja. Pengembangan organisasi kerja yang efektif akan sangat menentukan kinerja keselamatan secara umum di tempat kerja dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja (Tarwaka, 2008).

Keperluan untuk merumuskan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan dalam hubungan faktor manusia adalah akibat dari kecenderungan yang membedakan faktor-faktor manusiawi terhadap faktor-faktor teknis dan besarnya penekanan tentang pentingnya faktor manusiawi. Dalam faktanya kecelakaan merupakan suatu keadaan bertemunya suatu peristiwa yang menjadi sebab terjadinya kecelakaan. Sebab-sebab tersebut akan dianalisis oleh berbagai pihak

commit to user

yang memiliki latar belakang pengalaman dan pengetahuan berlainan. Pada banyak hal faktor manusiawi digambarkan sebagai sikap melamun, ketidak hati-hatian, tidak mengikuti ketentuan-ketentuan keselamatan dan lain-lain dan faktor manusia tersebut dipandang sebagai fenomena tersendiri dan terpisah, padahal suatu kecelakaan terjadi dalam hubungan keadaan sosial dan ekologis tertentu. Lebih jauh lagi, sesuatu yang mungkin dipandang faktor teknis oleh operator mesin mungkin dianggap faktor manusiawi oleh insinyur perencana pembuatan mesin. Atas dasar itu kecenderungan celaka pada faktor manusiawi telah lama ditentang dan diganti dengan konsep sebab-sebab atau keadaan-keadaan yang membantu terjadinya kecelakaan dan ditekankan bahwa kecelakaan terjadi ketika suatu pengaruh tidak seimbang terjadi diantara tenaga kerja dan mesin (Suma'mur, 1996b).

Faktor penyebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar selanjutnya dapat dilakukan tindakan perbaikan yang ditujukan pada sebab terjadinya kecelakaan, sehingga kerugian dan kerusakan dapat diminimalkan dan kecelakaan serupa tidak terulang kembali. Dengan mengetahui dan mengenal faktor penyebab kecelakaan maka akan dapat dibuat suatu perencanaan atau langkah-langkah pencegahan yang baik dalam upaya memberikan perlindungan (Suma'mur, 1996b).

d. Kerugian

Menurut Suma'mur (1996b) kecelakaan dapat menyebabkan 5 jenis kerugian antara lain yaitu :Kerusakan, kekacauan organisasi, keluhan dan kesedihan, kelainan dan cacat, kematian.

Bagian mesin, pesawat, alat kerja, bahan, proses, tempat, dan lingkungan kerja mungkin rusak oleh kecelakaan. Akibat dari itu terjadilah kekacauan organisasi dalam proses produksi. Orang yang mengalami kecelakaan akan mengeluh, menderita sedangkan keluarga dan rekan kerja akan bersedih. Kecelakaan tidak jarang mengakibatkan luka-luka, terjadinya kelainan tubuh dan cacat bahkan tidak jarang kecelakaan merenggut nyawa dan bahkan kematian (Suma'mur, 1996b).

5. Behavior Based Safety

a. Keamanan Sistem Manajemen

Sistem keamanan manajemen sengaja dirancang untuk memberikan panduan tentang berperilaku aman dalam keadaan tertentu. Seberapa baik setiap elemen dikembangkan, dikelola dan diperkuat mempengaruhi sekitar 80 persen dari perilaku keselamatan sehari-hari. Karena itu, untuk mengoptimalkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), struktur sistem keselamatan yang paling manajemen, mencakup topik-topik yang disajikan antara lain :

- 1) Kepemimpinan keselamatan, komitmen dan akuntabilitas di tingkat Strategis (kebijakan).

commit to user

- 2) Penilaian risiko, manajemen risiko dan kepatuhan di tingkat operasional (mengorganisir untuk keselamatan).
- 3) Fasilitas desain dan konstruksi, pelatihan personil dan kompetensi di tingkat taktis (perencanaan).
- 4) Operasi, pihak ketiga warga negara dan keterlibatan kontraktor di tingkat perilaku (mengukur kinerja).
- 5) Dokumentasi informasi, pemeliharaan, insiden pelaporan dan analisis, operasi integritas penilaian dan perbaikan, audit, dll (meninjau).

(Cooper, 1999a)

Langkah untuk mencapai keunggulan dalam kinerja keselamatan :

- 1) Kebijakan keselamatan :
 - a) Keselamatan adalah sama pentingnya dan sama dengan mempertahankan produksi.
 - b) Setiap ukuran akan diambil untuk mencegah kecelakaan.
 - c) Keselamatan adalah tanggung jawab setiap individu.
- 2) Visi keselamatan harus menjadi insiden nol untuk mencapai visi keselamatan.
- 3) Mengidentifikasi tanggung jawab keamanan dan akuntabilitas untuk manajemen, karyawan, dan kontraktor.
- 4) Menetapkan dan mengkomunikasikan peraturan keselamatan dan standar.
- 5) Pengamatan perilaku teratur untuk menjaga kondisi aman.

commit to user

- 6) Menyelidiki tindakan tidak aman, nyaris celaka, pertolongan pertama kasus, dan insiden lainnya dan memberikan tindakan korektif.

(Cooper, 1994).

b. *Safety Behavior*

Pada awal tahun 2000, konsep pelaksanaan K3 berkembang lagi untuk mendukung konsep pelaksanaan K3 lainnya yaitu melalui pendekatan perilaku aman (*behavior safety*). *Behavior safety* adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) di tempat kerja. *Behavioral safety* lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Miner dalam Zubaedah, 2009).

Unsafe behavior adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu (Miner dalam Zubaedah, 2009).

c. Elemen Penerapan

Penerapan *safety behavior* di tempat kerja dapat dilakukan dengan mengembangkan elemen-elemen yang ada. Ada 5 karakteristik/kualitas yang diperlukan untuk hal tersebut yaitu kesamaan visi dalam *commit to user*

keselamatan kerja (*a shared vision of safety*), penjajaran budaya (*cultural alignment*), *focus* pada perilaku *versus incident*, *upstream system* dan *feedback* (Krause dalam Zubaedah, 2009).

1) *A Shared Vision*

Penyebaran dan kesamaan visi bahwa menciptakan perilaku yang aman adalah dapat dan harus diwujudkan bersama, harus benar-benar ditanamkan oleh pimpinan oleh setiap elemen yang ada di tempat kerja.

2) *Cultural Alignment*

Setiap orang diarahkan (mempunyai misi yang sama untuk menjalankan bersama-sama apa yang telah disepakati sebelumnya (mewujudkan perilaku aman).

3) *Focus on Behavior*

Penanaman nilai-nilai yang sama pada pekerja dalam membentuk perilaku aman merupakan poin penting untuk pengembangan yang berkelanjutan.

4) *Upstream System*

Upstream system menjelaskan kepada setiap pekerja di semua level apa yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk mencegah dan atau ketika terjadi sebuah kasus celaka (*injury*).

5) *Feedback*

Feedback baik secara positif maupun negatif adalah berharga demi akuratnya langkah-langkah yang akan diambil ke depan.
commit to user

Feedback yang baik adalah yang terbuka, mengalir apa adanya tanpa ada sebuah penghalang tersendiri.

d. Fokus

Behavior based safety memfokuskan pada *safety behavior* dengan tujuan dapat membawa perubahan yang diinginkan yaitu perubahan sikap dapat merubah perilaku.

1) Perilaku

Menurut Krause (dalam Zubaedah, 2009) perilaku adalah kegiatan/aksi oleh individu yang dapat di observasi oleh orang lain. Akan tetapi perilaku berbeda dengan perasaan, motivasi, maupun sikap karena hal-hal tersebut merupakan aspek yang tidak dapat diobservasi secara langsung.

2) Pembentukan Perilaku

Geller (dalam Zubaedah, 2009) menggambarkan pribadi, perilaku, dan lingkungan saling berinteraksi untuk membentuk apa yang dinamakannya *The Safety Triad* yang di dalamnya terdapat budaya keselamatan.

a) *Person* : pengetahuan, *skill*, motivasi, *intelegensi*, *personality*, kemampuan.

b) Lingkungan : peralatan, mesin, prosedur kerja, *house keeping*, *heat cold*, *engineering*.

c) Perilaku : *complying*, *coaching*, *recognition*, komunikasi, dll.

commit to user

Menurut Reason (dalam Zubaedah, 2009) bahwa adanya saling mempengaruhi antara faktor psikologis dan faktor situasi dalam perilaku manusia dimana perilaku manusia dipengaruhi faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan diri pelaku, seperti : kebutuhan, motivasi, kepribadian, harapan, pengetahuan, persepsi, dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri pelaku atau dari lingkungan sekitarnya, seperti : kelompok, organisasi, atasan, teman, orangtua, dan lain-lain.

3) Proses Perubahan Perilaku

Terbentuknya dan perubahan perilaku manusia dikarenakan adanya proses interaksi antara individu dengan lingkungan melalui suatu proses yakni proses belajar.

Perilaku merupakan hasil fungsi dari *self confidence* dan harapan dari individu tersebut. Individu merasa yakin atas kemampuannya berdasarkan observasi yang dilakukannya pada orang lain sehubungan dengan pelaksanaan perilaku tertentu. Dalam proses pemahaman sosial dibagi menjadi 4 tahap :

- a) Memperhatikan model,
- b) Mengingat proses observasi,
- c) Menirukan perilaku,
- d) *Reinforcement* perilaku.

Proses pendekatan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara :
commit to user

- a) Mengidentifikasi perilaku yang berkaitan dengan kesehatan kerja dan keselamatan kerja,
- b) Mengumpulkan data kelompok kerja,
- c) Memberikan *feedback* (umpan balik) dua arah mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja,
- d) Mengurangi atau meniadakan hambatan sistem untuk perkembangan lebih lanjut.

(Krause dalam Zubaedah, 2009).

4) Teori tentang Perilaku

a) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat seseorang bekerja serta hasil yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bisa dikatakan bahwa hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Teori proses ini, dikenal dengan :

(1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan

commit to user

dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan ini didasarkan atas :

(a)Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.

(b)Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.

(c)Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

(2) Teori Keadilan (*Equaty Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap setiap bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

b) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi seorang karyawan itu tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

commit to user

- (1) Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- (2) Pengukuhan Negatif (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman (*Punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat. Contoh pengukuhan yang relative adalah mendapatkan pujian setelah seseorang memproduksi tiap-tiap unit atau setiap hari disambut dengan hangat oleh manajer.

5) Psikologi Perilaku Keselamatan

Fokus pada perilaku yang tidak aman juga menyediakan indeks jauh lebih baik dari kinerja keselamatan yang sedang berlangsung dari tingkat kecelakaan karena dua alasan. Pertama, kecelakaan adalah hasil akhir dari urutan kausal yang biasanya dipicu oleh perilaku yang tidak aman. Kedua, perilaku yang tidak aman dapat diukur dengan cara yang berarti setiap hari. Tingkat kecelakaan cenderung digunakan sebagai ukuran hasil utama dari kinerja keselamatan hanya karena memberi

commit to user

sinyal bahwa ada sesuatu yang salah dalam sistem manajemen perusahaan keamanan. Sayangnya, ini cenderung menyebabkan perhatian manajemen dan sumber daya yang difokuskan pada keselamatan hanya ketika tingkat kecelakaan meningkat secara dramatis. Ketika masalah muncul segera diselesaikan, perhatian manajemen dan sumber daya dialihkan ke lain masalah organisasi mendesak sampai saat tingkat kecelakaan naik sekali lagi, dan sebagainya (Cooper, 1999b).

Akibatnya bukannya proaktif, yang berfokus hampir secara eksklusif pada angka kecelakaan sebagai ukuran kinerja keselamatan cenderung reaktif dalam pendekatan untuk keselamatan. Sebaliknya, fokus reguler pada perilaku keselamatan yang sebenarnya adalah proaktif. Karena pengaman perilaku adalah unit pengukuran, sebuah kolaboratif pendekatan pemecahan masalah yang melibatkan manajemen dan karyawan diadopsi untuk mengidentifikasi himpunan kritis dari perilaku aman dan tidak aman dan digunakan untuk mengembangkan persediaan perilaku keselamatan (Cooper, 1999b). Ini memberikan dasar bagi personil untuk secara sistematis memonitor dan mengamati keamanan berkelanjutan tentang perilaku, setiap hari, dalam suasana yang memungkinkan. Berdasarkan beberapa minggu pertama hasil pemantauan sesama karyawan, karyawan mengatur sendiri target peningkatan keselamatan. Informasi umpan balik kemudian diberikan setiap minggu untuk memungkinkan kelompok kerja untuk melacak

commit to user

kemajuan dalam mencapai target perbaikan keselamatan. Perusahaan mengadopsi pendekatan ini biasanya dihargai oleh kecelakaan lebih sedikit, manajemen keselamatan yang konsisten, komunikasi lebih baik dan keterlibatan yang lebih besar dalam kerja tim, yang semuanya dapat memberi efek menguntungkan pada isu-isu yang terkait dengan produksi dan keuntungan *bottom line*.

Orang sering berperilaku tidak aman karena mereka tidak pernah terluka sebelum saat melakukan pekerjaan dengan cara yang tidak aman. Ini mungkin benar, tetapi potensi kecelakaan tidak pernah jauh seperti yang digambarkan oleh segitiga kecelakaan. Segitiga Heinrich, misalnya, menunjukkan bahwa untuk setiap 330 tindakan tidak aman, 29 akan mengakibatkan luka ringan dan 1 dalam insiden waktu utama atau hilang. Tidak adanya luka yang secara konsisten tidak aman sebenarnya memperkuat perilaku yang sangat memungkinkan besar akhirnya akan terluka parah. Prinsip yang diilustrasikan di sini adalah bahwa konsekuensi dari berperilaku tidak aman akan hampir selalu menentukan perilaku yang tidak aman di masa depan, hanya karena perilaku diperkuat cenderung diulang (Cooper, 1999b).

Meskipun tidak biasa untuk menemukan kelanjutan dari perilaku tidak aman yang didukung oleh lebih dari satu penguat, beberapa akan memberi efek lebih kuat pada perilaku masyarakat. Hal ini terutama terjadi untuk *reinforcers* yang segera, yakin dan positif. Perilaku yang tidak aman kadang-kadang lebih diperkuat oleh manajer lini menutup

commit to user

mata, atau secara aktif mendorong karyawan untuk mengambil jalan pintas demi produksi. Sayangnya, ini memiliki efek negatif yang tidak selalu tampak segera. Pertama, karyawan belajar bahwa perilaku yang tidak aman merugikan. Kedua, bahwa perusahaan menghabiskan banyak waktu, uang dan usaha berusaha memberantas. Dan ketiga, dengan memaafkan perilaku yang tidak aman. Menghilangkan bahaya oleh rekayasa dapat menjadi cara yang efektif untuk membatasi potensi perilaku yang tidak aman. Hal ini menggambarkan titik bahwa solusi rekayasa banyak cenderung bergantung pada perilaku namun orang masih memiliki kapasitas untuk mengabaikan mereka dan berperilaku tidak aman. Jadi, meskipun solusi rekayasa memiliki tempat yang kuat dalam manajemen keselamatan, mereka tidak dapat diandalkan (Cooper, 1999b).

Dengan sikap yang lebih baik dan kesadaran keselamatan, kecelakaan ini tidak akan terjadi. Dimana hal ini terjadi, upaya untuk mengubah perilaku yang tidak aman biasanya bergantung pada keyakinan bahwa sikap menentukan perilaku. Manajemen cenderung mengandalkan kampanye publisitas dan pelatihan keselamatan untuk membawa perubahan dalam sikap masyarakat, yang pada gilirannya diharapkan dapat mengubah perilaku orang. Meskipun sikap keselamatan positif adalah penting dan sangat diinginkan, *link* dari perubahan sikap untuk perubahan perilaku sangat lemah. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa sikap tunggal terdiri dari setidaknya tiga

commit to user

komponen : berpikir (kognitif), perasaan (emosional), dan niat untuk bertindak berdasarkan itu (komitmen). Selain itu, sikap tunggal biasanya terkait dengan seperangkat sikap terkait lainnya. Mendikte logika yang mencoba pada perubahan sikap harus menargetkan setiap komponen individu dari setiap sikap individu, untuk setiap karyawan tunggal. Secara praktis ini adalah hampir mustahil (Cooper, 1999b).

Untungnya, *link* dari perubahan perilaku terhadap perubahan sikap adalah jauh lebih kuat. Jika orang sadar mengubah perilaku mereka, mereka juga cenderung untuk kembali menyesuaikan sikap mereka terkait dan sistem kepercayaan agar sesuai dengan perilaku baru. Hal ini terjadi karena orang mencoba untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara perilaku dan sikap mereka. Perubahan perilaku cenderung mengarah pada keyakinan baru dan sistem sikap yang menopang set baru perilaku (Cooper, 1999b).

Faktor tambahan yang meningkatkan perubahan sikap dengan berfokus pada perilaku adalah penguatan positif yang dibawa oleh tekanan teman sebaya. Psikolog telah lama mengetahui bahwa keanggotaan kelompok menuntut kesesuaian dengan perilaku dan sikap kelompok norma. Jika *workgroup* mengadopsi norma yang berpikir dan berperilaku aman yang terbaik bagi semua pihak, kelompok secara keseluruhan akan cenderung untuk menerapkan sosial sanksi kepada individu yang menyimpang dari norma ini dan berperilaku tidak aman. Jika orang ingin tetap menjadi bagian dari struktur sosial kelompok

commit to user

kerja, mereka segera kembali ke norma keselamatan dan berperilaku aman. Yang penting, ini menggambarkan titik bahwa kelompok kerja akan mengadopsi definisi kolektif dari perilaku itu, praktek kerja atau tugas yang dianggap berisiko (Cooper, 1999b). Fakta ini terletak di jantung keselamatan perilaku, hanya karena esensinya adalah untuk membantu kelompok kerja positif mendefinisikan keselamatan terkait 'norma-norma.

Beberapa pendekatan untuk manajemen keselamatan sangat bergantung pada penggunaan otoritas, ketakutan dan hukuman (misalnya jika tidak berperilaku dengan cara yang aman di tempat kerja, bisa ditegur, didenda atau bahkan dipecat). Pendekatan ini menekankan penggunaan disiplin dan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak aman, sementara perilaku aman sebagian besar diabaikan (Cooper, 1999a).

Hal ini menyebabkan sering kebalikan dari yang diinginkan (misalnya kecelakaan atau *near miss* insiden tidak dilaporkan karena takut sanksi). Meskipun penggunaan disiplin dan hukuman dapat memiliki efek yang dituju, lebih sering daripada tidak. Alasan untuk ini cukup sederhana efektivitas hukuman tergantung pada konsistensi. Ini hanya bekerja jika diberikan segera, dan setiap kali perilaku yang tidak aman terjadi. Ini adalah jelas bahwa menghukum seseorang setiap kali mereka berperilaku tidak aman adalah hal yang sangat sulit untuk dilakukan, hanya karena mereka tidak akan selalu terlihat untuk

commit to user

melakukannya oleh yang berwenang. Ini berarti segera, *reinforcers* tertentu dan positif yang diperoleh dari berperilaku tidak aman akan cenderung lebih besar daripada apapun, pasti terlambat, *reinforcers* negatif yang diterima dari hukuman yang tidak konsisten (Cooper, 1999a).

Jadi, meskipun menghukum mereka yang sengaja menempatkan orang lain yang berisiko adalah pilihan yang sah, menghukum orang sehari-hari untuk pelanggaran peraturan keselamatan adalah hal yang sangat sulit untuk dilakukan secara konsisten dan tidak mengatasi masalah mendasar. Pada dasarnya, hukuman harus disediakan untuk mereka yang sengaja menempatkan orang lain pada risiko, dan setelah organisasi melakukan segala daya untuk menciptakan lingkungan kerja yang paling aman, menyediakan peralatan pelindung paling nyaman dan perilaku yang tidak aman dengan orang adalah tindakan, konsisten sengaja ditujukan untuk mencemooh otoritas (Cooper, 1999a).

Setelah pola perilaku yang diperlukan mulai menjadi mapan, waktu dan frekuensi persetujuan pujian dan sosial dapat dikurangi selama periode waktu yaitu tidak perlu diberikan segera dan setiap saat apabila seseorang dilihat berperilaku aman. Dengan demikian, pujian positif ditambah dengan umpan balik yang konstruktif, cenderung dapat menghilangkan perilaku yang tidak aman. Seperti diketahui bahwa fokus pada perilaku keselamatan masyarakat akan membawa perubahan yang diinginkan dan bahwa perubahan sikap mengikuti perubahan

commit to user

perilaku. Persetujuan sosial dan dorongan dapat membawa perubahan positif dalam norma keselamatan. Perbaikan keamanan yang bergantung secara eksklusif pada upaya garis manajemen, cenderung kurang berhasil. Dengan demikian, pendekatan *behavioral safety* sangat banyak didorong dan dibentuk oleh angkatan kerja, dalam hubungannya dengan manajemen lini. Dengan cara ini, karyawan diberikan tanggung jawab dan wewenang untuk mengidentifikasi, mendefinisikan dan memantau perilaku mereka sendiri yang aman dan tidak aman (Cooper, 1999a).

6) Pengertian Sikap

Menurut Rudy Manulang (dalam Yusri Heni, 2011) sikap adalah kondisi mental, opini, atau cara berpikir yang menyebabkan aksi dan reaksi dalam kehidupan yang direfleksikan dalam perkataan, pemikiran, dan perilaku seseorang. Dalam pengembangan budaya organisasi, sikap positif pekerja sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas, mendorong kerja kelompok mengatasi permasalahan, meningkatkan kualitas, menciptakan atmosfer yang menyebar, membentuk loyalitas, mengurangi *stress*, meningkatkan pendapatan, mendorong hubungan yang lebih baik dengan pimpinan, karyawan dan pelanggan, membentuk kepribadian yang menyenangkan, membantu seseorang menjadi anggota kelompok yang berguna bagi masyarakat dan merupakan *asset* yang penting bagi negara.

Dengan demikian sikap adalah kekuatan yang mahadahsyat meskipun tidak tampak (*intangible*), tetapi mampu menggerakkan/mendorong seseorang atau organisasi untuk meraih apa yang diinginkan. Sikap merupakan roh sebagai energi seseorang untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Keith Harrel, dalam bukunya *Attitude is Everything*, menyatakan “ubah sikap anda, maka hidup anda akan berubah.” Sikap hari ini menentukan sukses di masa depan. Sikap adalah hal penting untuk mencapai kepenuhan pribadi dan kesuksesan, demikian diungkapkan Anthony Robbins, penulis buku *Awaken the Giant Within* (Yusri Heni, 2011).

7) Sikap Terhadap Keselamatan

Tafsiran pertama adalah pada tingkat operasional dan meliputi keselamatan yang kompleks reaksi tenaga kerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Keseluruhan reaksi ini merupakan landasan psikologis bagi penyelenggaraan pekerjaan dan mengatur tingkah lakunya. Maka dari itu, sikap terhadap keselamatan adalah hasil dari pengaruh-pengaruh yang rumit dan kadang-kadang bertentangan dan oleh karena itu mungkin positif atau negatif tergantung dari individu-individu dan keadaan. Sikap ini dapat dimantapkan oleh usaha-usaha pimpinan kelompok atau petugas keselamatan kerja. Dari itu, program keselamatan harus dilandasi pengetahuan psikososial yang mendalam, agar dapat berhasil baik. Sebaiknya sikap keselamatan didasarkan atas

commit to user

suasana serasi di antara pengusaha dan tenaga kerja yang akan lebih positif daripada usaha sepihak saja (Suma'mur, 1996b).

Tafsiran kedua bertalian dengan sikap tenaga kerja terhadap keselamatan atas dinamika psikologis mereka. Menurut tafsiran ini faktor-faktor seperti tekanan emosi, kelelahan, konflik-konflik kejiwaan yang laten dan tak terselesaikan, dan lain-lain mungkin berpengaruh secara negatif terhadap keselamatan. Faktor-faktor ini mungkin pula berperan dalam timbulnya kecelakaan pada tenaga kerja yang sebenarnya tidak melakukan pekerjaan berbahaya. Mereka disebut "korban pasif dari nasib sendiri". Tafsiran kedua ini sangat penting terutama pada kecelakaan-kecelakaan lalu lintas (Suma'mur, 1996b).

Perlu diperhatikan oleh para manajer dan konsultan demi suksesnya perusahaan ialah masalah secepatnya mengetahui dan menilai opini, prasangka, dan sikap para buruh terhadap *policy* perusahaan untuk kemudian mengubahnya jika hal ini diperlukan. Sebab, sikap buruh yang kontra menentang, dipenuhi prasangka negatif dan ketegangan itu tidak efisien dan non produktif bagi semua pihak.

Jika ingin mengubah sikap karyawan, hendaknya dipertanyakan masalah sampai berapa dalamkah *attitude* mereka itu berurat berakar dalam kepribadian masing-masing. Yang jelas, sikap buruh dan karyawan itu tidak bisa dilepaskan dari pengalaman-pengalaman di masa lalu. Jadi ada penyebab-penyebab situasional dan sosial yang menumbuhkan sikap-sikap tertentu (Kartini Kartono, 1985).

commit to user

8) Pembentukan Sikap

Pembentukan sikap dimulai dengan menanamkan nilai-nilai yang diyakini setiap orang atau kelompok yang sesuai dengan hati nuraninya atau keberhasilan hidupnya. Oleh karena itu, setiap orang maupun organisasi mempunyai nilai-nilai untuk membangun sikap positif yang merupakan kekuatan pribadi, atau kekuatan organisasi untuk meraih keberhasilan (Yusri Heni, 2011).

Memandang sikap atau *attitude* merupakan organisasi kognitif yang dinamis, yang banyak dimuati unsur-unsur emosional (*afektif*) dan disertai kesiagaan untuk beraksi. Banyak orang yang lebih suka mempergunakan istilah sikap hidup atau sikap emosi. Karena sikap saja lebih mencerminkan posisi jasmaniah. Sedang pada *attitude* ini banyak terdapat unsur *afektif* dan *volutif* atau kemauan, dan kesediaan untuk beraksi atau bertingkah laku tertentu (Kartini Kartono, 1985).

Ringkasnya, sikap itu merupakan organisasi dari unsur-unsur *kognitif*, emosional, dan *momen-momen* kemauan, yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lampau sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku. Maka sikap ini dipengaruhi sekali oleh sukses dan kegagalan-kegagalan pengalaman di masa lalu. Kegagalan dan sukses ini sedikit atau banyak mengubah sikap jadi tingkah laku yang habitual terhadap suatu situasi (Kartini Kartono, 1985).

9) Perubahan Sikap dengan Usaha *Reedukatif*

Mengubah sikap itu seyogyanya dilaksanakan dalam iklim yang *reedukatif*. Edukasi atau pendidikan adalah aktivitas yang disengaja dan dapat dilakukan, disadari betul-betul dan sistematis untuk membawa individu pada satu tujuan pendidikan tertentu. *Reedukasi* atau mendidik kembali merupakan aktivitas yang disengaja, sistematis dan direncanakan untuk mengubah struktur psikofisis individu pada satu tujuan pendidikan yang baru.

Dalam kelompok konkritnya, proses produksi itu bisa diidentikkan dengan tugas perubahan sikap dalam satu *konteks cultural*. Jelasnya, kelompok yang memiliki norma, standar, falsafah hidup dan latar belakang kebudayaan sendiri itu diubah sebagai satu satuan kelompok, sebagai satu totalitas, agar supaya para anggotanya mau menerima satu *system*, satu teknik, atau keyakinan hidup baru. Hendaknya perubahan sikap itu tidak ditimbulkan oleh kepandaian agen pengubah memanipulasikan warga kelompok tersebut, juga tidak disebabkan oleh kelicinan, atau kelihaiian pemimpin membelokkan faham para anggotanya. Akan tetapi perubahan sikap itu harus berlandaskan pada prinsip-prinsip :

- a) Kesukarelaan, dimana mereka menyadari dan merasakan kebutuhan untuk mngubah sikap diri, tanpa mendapat tekanan, ancaman, dan rasa ketakutan.

commit to user

- b) Sikap baru itu secara konkrit dirasakan lebih dekat pada realitas hidup.

(Kartini Kartono, 1985).

e. Dilema keselamatan

Dilema keselamatan adalah bahwa orang sering menemukan perilaku yang tidak aman adalah bermanfaat dalam beberapa cara (misalnya mereka mendapatkan pekerjaan yang dilakukan lebih cepat, mereka lebih nyaman tidak memakai APD, dan lain-lain), sedangkan perilaku aman sering menghukum (misalnya memakai APD tidak nyaman, pekerjaan memakan waktu lebih lama, dan lain-lain). Perilaku adalah bahan yang menarik semuanya bersama-sama mengarah pada penyelesaian pekerjaan. Jika pekerjaan berjalan dengan baik meskipun orang berperilaku tidak aman, perilaku tidak aman akan dihargai dan diulang di masa depan. Jika berjalan dengan buruk, dengan cedera yang tidak diinginkan, orang akan menemukan perilaku yang tidak aman menghukum. Namun, sering kali orang tidak terluka saat berperilaku tidak aman, yang memperkuat perilaku yang sangat paling mungkin untuk menyakiti mereka (Cooper, 1999b).

f. Hasil yang Diinginkan dari Penerapan *Safety Behavior*

Ada delapan hasil penerapan *behavioral safety* yang terencana dalam suatu perusahaan.

- 1) Angka kecelakaan kerja yang rendah,
- 2) Meningkatkan jumlah *safety behavior*,
commit to user

- 3) Mengurangi *accident cost*,
- 4) Program tetap bertahan dalam waktu lama,
- 5) Penerimaan sistem oleh semua pihak,
- 6) Generalisasi *behavioral safety* pada sistem manajemen,
- 7) *Follow up* yang cepat dan regular,
- 8) Peningkatan laporan tentang kecelakaan kerja yang terjadi.

(Cooper, 1999b).

g. Pendekatan

Untuk menghentikan perilaku yang tidak aman secepat mungkin, intervensi seperti pengamatan dan beberapa pedoman dasar dapat membantu manajer membuat *intervensi* seefektif mungkin menunjukkan perilaku yang tidak aman tertentu yang diamati, mencari tahu mengapa tindakan tidak aman terjadi. Jika tindakan tidak aman yang disengaja, fokus pada proses pengambilan keputusan karyawan.

Karyawan sering mengambil risiko tanpa memberikan pemikiran serius untuk apa yang mereka benar-benar mempertaruhkan. Mereka melupakan fakta bahwa, terlepas dari seberapa jauh kemungkinan itu, hanya membutuhkan waktu satu kali untuk sesuatu terjadi (Yusri Heni, 2011).

Komitmen manajemen terhadap proses *behavioral safety* biasanya ditunjukkan dengan memberi keleluasaan pada *observer* dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan yang melakukan *safety behavior*, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang *commit to user*

harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik, dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan *safety behavior* dalam setiap kesempatan. Dukungan dari manajemen sangat penting karena kegagalan dalam penerapan *behavioral safety* biasanya disebabkan oleh kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen (Cooper, 1999b).

6. *Safety Culture*

a. Pengertian

Budaya merupakan daya dari budi. Daya artinya kekuatan yang terbentuk dari unsur cipta, rasa, dan karsa, sedangkan budi adalah rasa yang membentuk sikap dan perilaku selamat. Dengan demikian dalam membangun budaya keselamatan diperlukan kekuatan yang diperoleh dari ilmu pengetahuan keselamatan yang akan membentuk hasil cipta, sedangkan kesadaran membentuk keinginan yang kuat dan selamat, rasa atau perasaan akan membentuk sikap untuk bertindak dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh, menjadi perilaku selamat bekerja.

Budaya keselamatan di tempat kerja merupakan paduan antara sifat, sikap, dan perilaku individu dan organisasi yang memberikan prioritas pada keselamatan. Keselamatan merupakan nilai-nilai yang harus menjadi perhatian dan tanggung jawab setiap orang. Memulai dengan kesadaran bahwa kita semua butuh selamat merupakan salah satu kekuatan kita membangun budaya keselamatan yang kokoh (Yusri Heni, 2011).

commit to user

Budaya keselamatan di tempat kerja berkaitan erat dengan sifat, sikap, dan perilaku selamat setiap organisasi dan pekerja. Oleh karena itu, dalam membangun budaya keselamatan, setiap organisasi dan pekerja memerlukan proses sosialisasi, internalisasi, dan enkulturasi untuk memperkokoh bangunan budaya keselamatan yang ingin diciptakan. Setiap manajemen harus menanamkan dan menekankan pentingnya sikap bertanya dan belajar di semua tingkat organisasi. Aspek komitmen setiap individu dalam membangun budaya keselamatan ini disajikan dalam sikap bertanya. Komitmen individu yang perlu diperkuat lainnya adalah pendekatan yang ketat dan waspada (Yusri Heni, 2011).

Dengan memperbaiki karakteristik budaya keselamatan secara konsisten dan berkesinambungan, manajemen keselamatan terintegrasi yang telah ditetapkan organisasi akan dapat dilaksanakan secara efektif, karena sikap dan perilaku selamat pada setiap individu di semua tingkatan sudah terbangun, untuk mewujudkan budaya keselamatan yang kuat. Memperbaiki sikap dan perilaku selamat tentu saja tidak semudah membalikkan telapak tangan. Untuk melakukan perbaikan, diperlukan upaya-upaya penyadaran diri akan kebiasaan selamat. Kebiasaan selamat mulai ditanamkan dengan melakukan sosialisasi sebagai pembelajaran tentang nilai-nilai keselamatan, yang diharapkan dapat membentuk perilaku selamat yang diinginkan (Yusri Heni, 2011).

commit to user

b. Proses

Secara metodis proses meningkatkan budaya yang baik ini dilakukan melalui tiga tahap berurutan : sosialisasi sebagai pembelajaran, internalisasi, dan enkulturasi terhadap perilaku dan praktik keselamatan. Pada proses sosialisasi sebagai pembelajaran dimulai dengan memberikan contoh praktik keselamatan yang baik dan buruk (*good or bad practices*). Berdasarkan pengalaman atau kejadian yang dijumpai di berbagai organisasi, kemudian dianalisis berdasarkan teori atau konsep penerapan budaya keselamatan yang ada. Hal ini diperlukan sebagai contoh, informasi, pemahaman, pembelajaran, dan penghayatan serta penyadaran tentang pentingnya keselamatan. Proses sosialisasi merupakan proses penyadaran dan pembelajaran yang panjang. Dalam proses ini seorang individu diajarkan sejak dini tentang norma-norma, nilai-nilai yang dianut di organisasi atau masyarakat dengan memberikan contoh-contoh mengenai kejadian dan praktik yang baik maupun praktik yang buruk (Yusri Heni, 2011).

Proses internalisasi didasarkan praktik keselamatan yang baik yang diyakini benar bisa dilakukan di tempat kerja. Proses peresapan dalam internalisasi secara bertahap dan terus menerus dilakukan melalui *role model* dari manajer atau pemimpin organisasi, yang menjadi panutan bagi pekerja. Sebagai *role model* dalam penerapan budaya keselamatan yang telah ditetapkan organisasi. Proses

commit to user

internalisasi adalah suatu proses panjang. Dalam proses ini seorang individu sejak dini ditanamkan dalam kepribadiannya berbagai norma dan nilai-nilai yang diperlukan sepanjang hidupnya di lingkungan masyarakat (Yusri Heni, 2011).

Proses enkulturasi dilakukan melalui tindakan yang konsisten menjadi perilaku selamat yang mendarah daging, sampai akhirnya kebiasaan ini menjadi budaya keselamatan yang kuat dalam organisasi. Dengan pendekatan *heart and mind*, tingkat budaya keselamatan tertinggi dalam *Health Safety and Environment* (HSE) dikenal dengan tingkat generatif, yang dinyatakan dengan slogan *safety is how we do bisnis around* .” Proses enkulturasi adalah suatu proses panjang. Dalam proses ini seorang individu melaksanakan semua norma, aturan, dan nilai-nilai yang diyakini benar dalam kehidupan bermasyarakat secara konsisten, dan menjadi kebiasaan bersama sebagai budaya yang dianut (Yusri Heni, 2011).

c. Unsur

Menurut Hofstede (dalam Yusri Heni, 2011) budaya dianggap sebagai pemrograman kolektif pikiran manusia termanifestasi dalam empat jalan :

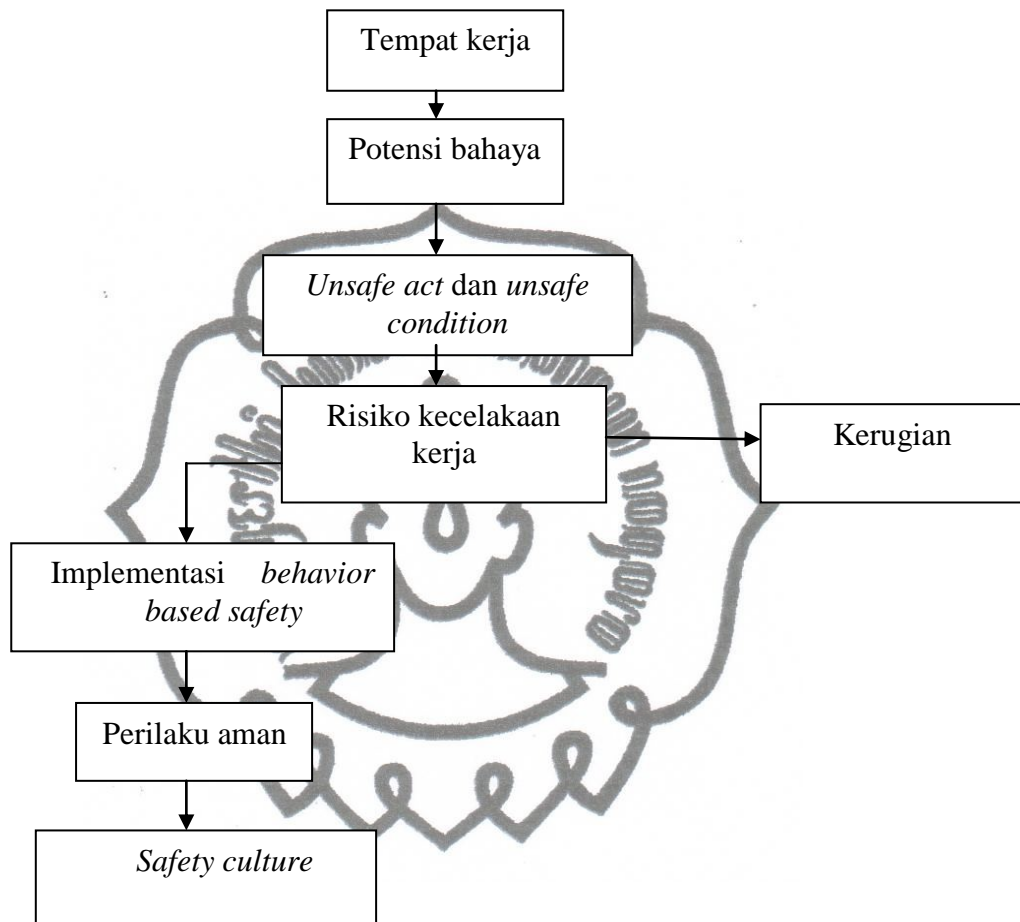
- 1) *Symbol* : memiliki arti khusus bagi anggota dalam budaya tersebut, misalnya bendera, lagu kebangsaan, lambang.
- 2) *Hero* atau pahlawan : *role model budaya*.

commit to user

- 3) Ritual : upacara-upacara yang diperlukan untuk membina hubungan sosial.
- 4) Nilai-nilai : refleksi perasaan yang dipilih untuk suatu masalah tertentu terkait dengan budaya yang akan dibentuk.

Secara bersama-sama simbol, pahlawan, ritual, dan nilai-nilai akan membentuk praktik, sikap, dan perilaku yang tercermin pada budaya yang diciptakan. Dengan konsep ini maka di lingkungan kerja suatu perusahaan sering kita jumpai adanya simbol-simbol dan nilai-nilai dalam bentuk slogan atau peringatan yang ditanamkan atau ditumbuhkembangkan perusahaan sebagai proses sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi. Semua unsur yang membentuk budaya organisasi di atas merupakan kekuatan bagi organisasi untuk mendukung keberhasilan organisasi. Membangun sikap dan perilaku pekerja ini mutlak diperlukan, meskipun tidak tampak (*intangible*), tetapi kekuatan inilah yang akan menentukan terwujudnya target keberhasilan organisasi (Yusri Heni, 2011).

B. Kerangka Pemikiran



Bagan 1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu metode yang menjelaskan program *behavior based safety* yang difokuskan pada perubahan perilaku sebagai program keselamatan untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di P.T. GE Lighting Indonesia Jl. Magelang km 9,6 Sleman Yogyakarta.

C. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah manusia atau perilaku karyawan, mesin atau peralatan kerja, dan lingkungan. Ruang lingkup penelitian adalah terbatas pada perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman di P.T. GE Lighting Indonesia.

D. Sumber Data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari data-data primer dan data sekunder.

commit to user

1. Data Primer

Data primer didapatkan dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan, serta data lain yang dapat membantu dalam pembuatan laporan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan merupakan data pendukung, seperti catatan dan laporan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dan diolah didapatkan dari berbagai sumber yaitu

:

1. Studi Pustaka

Mempelajari referensi dan buku-buku tentang *safety behavior*.

2. Pengamatan atau Observasi.

Observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap perilaku manusia khususnya karyawan di area produksi P.T. GE Lighting Indonesia.

3. Wawancara atau *Interview*

Metode wawancara adalah untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi, penulis mengadakan wawancara secara langsung, baik formal maupun informal yang dilakukan terhadap karyawan dan pihak manajemen di P.T. GE Lighting Indonesia.

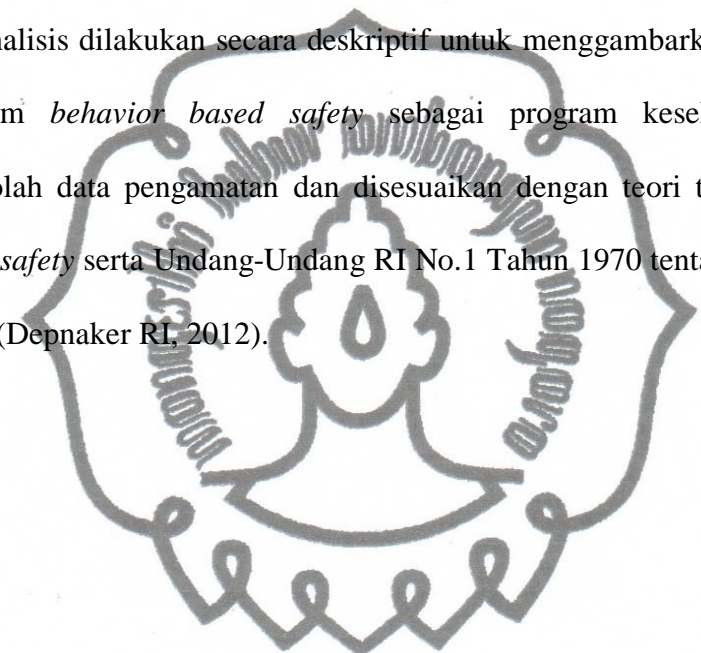
commit to user

F. Pelaksanaan

Penelitian dilakukan P.T. GE Lighting Indonesia khususnya di bagian produksi pada tanggal 1 Februari sampai dengan 31 Maret 2012.

G. Analisis Data

Analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan implementasi program *behavior based safety* sebagai program keselamatan dengan mengolah data pengamatan dan disesuaikan dengan teori tentang *behavior based safety* serta Undang-Undang RI No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Depnaker RI, 2012).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari perusahaan baik dari catatan, pelaporan, hasil observasi, dan wawancara di P.T. GE Lighting Indonesia maka hasil yang didapatkan dapat diuraikan sebagai berikut :

Program *Behavior Based Safety (BBS)* yang efektif merupakan suatu program keselamatan yang sangat penting yang dapat dilakukan untuk menjamin agar lingkungan kerja selalu aman dan sehat.

1. Alasan Penerapan Program *BBS*

Alasan diterapkannya program *BBS* karena berbagai macam alasan antara lain :

- a. Keinginan untuk meraih predikat *zero accident* dan untuk meningkatkan jati diri sebagai perusahaan yang berkualitas, peduli keselamatan dan lingkungan hidup. Predikat ini hanya dapat dicapai apabila perusahaan sungguh-sungguh berupaya membangun sinergisme antara keselamatan dan target produksi.
- b. Sesuai dengan kebijakan *Environmental Health and Safety (EHS)* 2012 yang berbunyi :

Kebijakan

Follow/mengikuti semua prosedur keselamatan

Report/melaporkan kondisi yang tidak aman
commit to user

Correct/membenahi kondisi yang tidak aman teridentifikasi

(GE Lighting Indonesia, 2012)

- c. Sesuai dengan target dan sasaran P.T. GE Lighting Indonesia pada tahun 2012 yaitu setiap target dan sasaran ini harus dapat diukur dan diraih dan ditinjau ulang tiap tahun oleh manajemen karyawan dan *EHS*.

2. Kategori Kecelakaan

Berdasarkan tingkat keparahannya, kecelakaan akibat kerja dapat digolongkan menjadi empat dengan rincian sebagai berikut :

- a. *Nearmiss* adalah kejadian sebelum terjadi kecelakaan seperti oli yang tercecer di lantai.
- b. *First aid* adalah keadaan yang diderita tenaga kerja tetapi hanya menimbulkan luka ringan, misal lecet, tergores, yang dapat diobati dengan menggunakan kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K).
- c. *Medical treatment* adalah kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan luka yang parah seperti patah tulang.
- d. Fatal adalah kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan cacat dan kematian.

3. Data Kecelakaan

Berdasarkan kategori *recordable*, *first aid*, dan *near miss*, data kecelakaan pada tahun 2010 *recordable* : 1, *first Aid* : 7, *nearmiss* : 3 dan tahun 2011 *recordable* : 1, *first Aid* : 3, *nearmiss* : 1. Dalam kurun waktu

commit to user

2 tahun terakhir dapat dikatakan bahwa ada penurunan angka kecelakaan dan di tahun 2012 kategori *recordable*, *first aid*, dan *near miss* diharapkan 0.

4. Tujuan Program *Behavior Based Safety*

Penerapan program *behavior based safety* mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a) Memperbaiki perilaku atau kondisi yang tidak aman dengan segera untuk meminimalkan risiko kecelakaan,
- b) Meningkatkan kesadaran karyawan terhadap *EHS*.

5. Penerapan *Behavior Based Safety*

BBS merupakan cara terbaik untuk menemukan masalah-masalah dan melihat penyebab dasarnya yaitu perilaku tidak aman sebelum kerugian atau kecelakaan benar-benar terjadi. Program BBS di P.T. GE Lighting Indonesia dilakukan secara terstruktur dan langkah pengamatan adalah meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan melakukan tindakan perbaikan.

a. Tahap persiapan

1) Rencana Program *behavior based safety* terdiri dari :

- a) Perubahan yang ingin dicapai,
- b) Observasional pengumpulan data,
- c) Keputusan tentang cara terbaik untuk melanjutkan tindakan berdasarkan data tersebut,
- d) Umpan balik kepada rekan yang diamati.

commit to user

- e) Meninjau
- f) Beberapa menggunakan tahap penilaian, pengamatan dan beberapa di *review*.

Program disesuaikan dengan *Goal* dari perusahaan dan pada awal pelaksanaannya disepakati oleh pihak manajemen dalam targetan pencapaian, menentukan acuan per periode sehingga pencapaian target perilaku aman karyawan menjadi kebiasaan implementasi pelaksanaan program keselamatan. Pada proses selanjutnya adalah menetapkan tujuan (*Goal setting*), training dan memberikan *reinforcement* dalam upaya membentuk perilaku aman pada karyawan.

Persiapan selalu dimulai dengan sikap perilaku positif dan berfikir positif untuk keberhasilan program. P.T. GE Lighting Indonesia merencanakan pengamatan dengan baik, menentukan apa yang akan diamati, membuat *checklist* yang relevan, mempelajari laporan kecelakaan sebelumnya, pemberian latihan training bagi karyawan khususnya mengenai berperilaku aman dan tidak aman (perilaku berisiko), observasi yang sistematis, mencatat targetan perilaku yang ingin dicapai, dan *feedback* kepada karyawan. Dari tinjauan program *behavior based safety* ini telah dilakukan oleh manajer dan seluruh tim. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar *frequency* atau persentase dari perilaku aman dan perilaku berisiko.

commit to user

- 2) Agar kegiatan *behavior based safety* menjadi lebih efektif, P.T. GE Lighting Indonesia berusaha :
 - a) Melibatkan semua karyawan,
 - b) Untuk mencapai perubahan perilaku, perubahan kebijakan, prosedur dan/atau sistem hampir pasti juga akan memerlukan beberapa perubahan,
 - c) BBS tidak didasarkan pada asumsi, perasaan pribadi, atau pengetahuan umum,
 - d) BBS didasarkan pada pengetahuan ilmiah.
- b. Pelaksanaan
Untuk membantu terlaksananya program ini maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :
 - 1) Program *behavior based safety* di P.T. GE Lighting Indonesia adalah *safety behavior observation*.
 - 2) Metode
Penerapan *behavior based safety* dilakukan dengan menggunakan metode yang diharapkan mampu membantu dalam penerapannya, yaitu :
 - a) Mengidentifikasi perilaku tidak aman,
 - b) Mengembangkan *checklist* observasi yang tepat,
 - c) Melatih setiap orang atau pengamat dalam melakukan observasi,
 - d) Menilai perilaku secara terus menerus,
commit to user

- e) *Feedback*/umpan balik.
- 3) Langkah pengamatan yang dilakukan meliputi 5 hal yaitu sebagai berikut :
 - a) Menentukan

Pengamat menemui karyawan di area produksi, memperkenalkan diri dan memberitahu tentang pengamatan yang akan dilakukan. Pengamat benar-benar meminta ijin pada karyawan dalam proses observasi. Pengamat memonitor karyawan dan memberitahukan perilaku amannya.

Behavior based safety di P.T. GE Lighting Indonesia selalu dioperasikan dalam desain atau batas lingkungan dan dalam kondisi aman dan terkendali. Perangkat keselamatan perusahaan selalu memastikan berada di tempat dan mengikuti praktek-praktek kerja yang aman dan sesuai prosedur. selalu menjaga integritas sistem khusus, selalu mematuhi semua aturan yang berlaku, selalu mengatasi kondisi abnormal, selalu mengikuti prosedur tertulis untuk situasi berisiko tinggi atau tidak biasa, melibatkan orang yang tepat dalam keputusan yang mempengaruhi prosedur dan peralatan.

Penerapan *behavior based safety* juga memantau dan mengamati perilaku aman dan berisiko serta kondisi yang

commit to user

aman dan tidak aman, mengantisipasi dan mengenali perubahan serta mengevaluasi perubahan untuk membenarkan kondisi/perilaku atau merevisi rencana. Jika karyawan bekerja dengan cara yang berisiko maka segera memperbaiki perilaku.

b) Berhenti

Pada tahapan pelaksanaan berhenti, pengamat melakukan pengamatan di dekat karyawan yang diamati, baik tindakan/kondisi lingkungan kerja yang aman ataupun tidak aman sehingga pengamat mengetahui apa yang akan dikerjakan.

c) Memantau/ analisa

Memantau perilaku berisiko pada karyawan adalah menempatkan pengamat di dalam pelaku observasi. Dimulai dengan umpan balik dengan memuji perilaku aman karyawan yang sedang melakukan pekerjaan sesuai dengan kebiasaannya. Pengamat menjelaskan satu per satu pada perilaku berisiko yang karyawan kerjakan. Pada tahapan pelaksanaan ini pengamat mengamati karyawan dengan cara yang seksama dan sistematis, memperhatikan segala sesuatu yang dikerjakan, fokus pada perilaku aman dan tidak aman tetapi dengan memperhatikan *form* pengamatan. Fokus yang diamati oleh pengamat di dalam *form* pengamatan meliputi :

commit to user

- (1) Alat Pelindung Diri (APD),
- (2) Posisi dan perbuatan karyawan,
- (3) Mesin-mesin produksi,
- (4) *Standards and Procedures*,
- (5) Gangguan lingkungan,
- (6) Observasi perilaku.

d) Bertindak

Pada saat pengamat memantau atau menganalisa perilaku karyawan ataupun lingkungan kerja. Maka pengamat berdiskusi dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan akan mengerti akan tindakan berbahayanya tersebut.

e) Melaporkan

Setelah bertindak dengan melakukan komunikasi positif dengan karyawan kemudian pengamat mengisi kartu laporan observasi. Pengamat akan mengisi daftar dengan perilaku aman dan berisiko. Pengamat melihat tanggal, waktu dan lokasi pengamatan. Nama karyawan atau nomor identifikasi tidak dicatat dalam daftar. Bagian dari *checklist* dapat digunakan untuk meringkas proses observasi dan diskusi. Komentar karyawan dan alasan perilaku berisiko dicatat bersama dengan perilaku yang aman yang disarankan.

commit to user

4) Evaluasi yang dilakukan adalah dengan diawali dengan melihat penyebab dasar (*basic causes*) yang terdiri dari *personal factors* dan *job factors*, kemudian dilihat sisi *personal factors* yang mengandung *behavior*.

5) Fokus

Program *safety behavior observation* mempunyai sasaran sebagai berikut :

- a) Menganalisis tindakan tidak aman.
- b) Menerapkan strategi pengamatan yang didukung intervensi untuk memperbaiki perilaku.

6) Pendekatan *Behavior Based Safety*

Pendekatan *behavior based safety* adalah sangat bergantung pada karyawan dan diperbaiki oleh karyawan, sejalan dengan manajemen :

- a) P.T. GE. Lighting Indonesia telah melibatkan karyawan dalam program keselamatan sebelumnya, karyawan diberikan tanggung jawab dan batasan-batasan untuk mengidentifikasi dan memantau tindakannya (*safe and unsafe behaviors*). Ini dibuktikan dengan adanya *safety concern reporting program*.
- b) *Line management* memfasilitasi proses ini dengan memberikan sumber-sumber dan dukungan untuk meningkatkan keberhasilan program ini dengan adanya *commit to user*

reward yang diberikan kepada karyawan. *Reward* yang diberikan meliputi :

- (1) uang *cash*,
- (2) *voucher* koperasi,
- (3) *voucher* rumah makan,
- (4) payung,
- (5) kaos,
- (6) topi,
- (7) bolpoint.

c) Program *behavior based safety* di P.T. GE Lighting Indonesia mempunyai perbedaan dengan program keselamatan sebelumnya (*safety concern reporting program*) :

- a) *Safety concern reporting program* mengenal adanya hukuman atau *punishment* di dalam penerapannya
- b) *Safety behavior observation* tidak mengenal adanya hukuman atau *punishment* juga menekankan bahwa tidak seorangpun akan diberikan sanksi sebagai akibat dari pemantauannya. Dengan cara ini tercipta *safety culture* yang sangat vital dalam pencapaian sukses jangka panjang.

7) Hasil Observasi dan Wawancara :

Program *behavior based safety* ditinjau menggunakan tahap penilaian. Kemudian dilakukan tinjauan terhadap perilaku aman. Program *behavior based safety* dilakukan dengan mengamati dan menyadari tindakan-tindakan yang tidak aman yang dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan diminta untuk melaporkan kondisi-kondisi dan tindakan-tindakan yang tidak aman tersebut termasuk hal-hal nyaris celaka (*near miss*) dengan menggunakan lembaran agar dicatat dan ditindaklanjuti untuk perbaikan di masa mendatang. P.T. GE Lighting Indonesia juga memusatkan perhatian pada perilaku *unsafe* yang spesifik.

a) Hasil Observasi

Observasi di area produksi *Fluorescent Lamp (FCL) 6* dilakukan pada tanggal 21 Maret 2012 yang dilakukan oleh *observer* termasuk penanggungjawab elemen dan manager *EHS*. Dari hasil observasi menggunakan *checklist* diketahui bahwa :

(1) Tindakan tidak aman di *FCL 6* :

Lengan berpotensi tergores kaca yang kemungkinan pecah. Karyawan memegang kaca dengan tidak menggunakan sarung lengan, tetapi karyawan tidak dapat disalahkan karena di *Job Safety Analysis (JSA)* tidak dicantumkan sarung lengan sebagai APD.
commit to user

Seharusnya melihat potensi bahaya yang ada, perusahaan memasukkan sarung lengan sebagai APD.

b) Kondisi tidak aman di *FCL 6* :

Posisi *van belt* pengorok *coating*, posisi *van belt* sebelah timur, *guarding* tidak terpasang kembali setelah *maintenance*. posisi sebelah barat, *guarding* tidak *fix* sehingga membahayakan.

(2) Hasil Wawancara

Dari wawancara yang dilakukan dengan karyawan bahwa karyawan juga dibiasakan mengidentifikasi kondisi-kondisi atau perilaku-perilaku yang mempunyai potensi penurunan keselamatan operasi atau margin keselamatan, sehingga keadaan segera dapat dikenali dan diselesaikan.

c. Tindakan Perbaikan

Semua hasil temuan yang tercatat dalam kartu laporan observasi dibahas dalam *meeting* Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) setiap bulannya, dengan maksud untuk melakukan tindakan perbaikan secara terus menerus ke seluruh departemen. Hasil pembahasan dalam rapat bulanan P2K3 diimplementasikan ke seluruh karyawan. Catatan rinci mengenai kartu laporan observasi dilakukan pendokumentasian dengan baik.

Pengumpulan data dan laporan observasi dikumpulkan dan dimasukkan dalam *database* elektronik. Laporan yang didapatkan

commit to user

digunakan untuk menganalisa dan merekomendasikan solusi praktis. Laporan umpan balik yang dihasilkan, diberikan kepada karyawan di lokasi yang berbeda setiap minggu.

Komite tingkat tinggi, wakil manajemen melakukan pertemuan berkala untuk membahas dan menganalisis temuan laporan *behavior based safety*. Pertemuan ini akan menghasilkan rekomendasi untuk mengatasi perilaku. Beberapa rekomendasi sederhana seperti menyediakan APD untuk karyawan di area produksi tertentu atau peningkatan jumlah karyawan di area produksi lain. Beberapa rekomendasi memerlukan perbaikan *JSA*. *JSA* tidak mencantumkan sarung lengan sebagai salah satu APD. Rekomendasi tersebut dikirim ke manajemen puncak untuk persetujuan yang diperlukan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, dan data pelaporan dari P.T. GE Lighting Indonesia maka dibahas hal-hal sebagai berikut :

1. Alasan Penerapan *Behavior Based Safety*

Sesuai dengan Undang-Undang RI No. 1 Tahun 1970 Pasal 9 poin 1, Pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :

- a. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang dapat timbul dalam tempat kerja,

commit to user

- b. Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja,
- c. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan,
- d. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kategori Kecelakaan

Peraturan Pemerintah RI No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 8 ayat (10) menyebutkan bahwa supervisor harus membuat laporan rinci mengenai kasus kecelakaan yang dialami oleh bawahannya, walaupun hanya mengalami cedera ringan, demikian pula kejadian hampir celaka juga perlu dicatat dan dilaporkan (Depnaker RI, 2012). Namun hal ini sulit dilakukan karena karyawan tidak selalu melaporkan cedera ringan dan kejadian hampir celaka yang dialami karena dianggap hal itu merupakan kejadian yang tidak berarti. Dengan adanya pelaporan kecelakaan ini maka kategori kecelakaan dapat dikategorikan menjadi *near miss*, *first aid*, *medical treatment*, dan fatal.

3. Data Kecelakaan

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa terjadinya kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil disebabkan oleh faktor teknis dan bahwa untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi

commit to user

dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, maka perlu penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Depnaker RI, 2012).

P.T. GE Lighting Indonesia juga telah melakukan pendataan dan pengkajian kecelakaan. Berdasarkan Permenaker RI No. Per 03/MEN/1998 tentang Tata Cara Pelaporan Dan Pemeriksaan Kecelakaan (Depnaker RI, 2012). P.T. GE Lighting Indonesia telah melakukan pembagian tipe kecelakaan seperti yang tercantum di Permenaker RI No. Per 03/MEN/1998 pada lampiran II Laporan Pemeriksaan dan Pengkajian Kecelakaan Kerja.

4. Penerapan *Behavior Based Safety*

Program *behavior based safety* yang diterapkan sesuai dengan Undang-Undang RI No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bab III tentang Syarat-Syarat Keselamatan Kerja poin r “Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi” (Depnaker RI, 2012).

Di organisasi dengan budaya keselamatan yang kuat, manajemen keselamatan terintegrasi yang sudah ditetapkan organisasi akan dapat dilaksanakan secara efektif oleh karyawan yang mempunyai nilai-nilai dan sikap yang membentuk perilaku selamat.

Dalam penerapannya, P.T. GE Lighting Indonesia melakukan sesuatu untuk mencegah terjadinya kerugian nyata. Pada saat mengamati perilaku tidak aman, dapat langsung melakukan tindakan seperti memasang pengamanan mesin yang dilepas. Tindakan ini merupakan pengembangan *commit to user*

pada saat pengamatan dan memberikan contoh kepada karyawan. Namun demikian, tindakan korektif yang permanen tetap diperlukan untuk mencegah dan mengendalikan risiko. Upaya ini perlu dikembangkan dari waktu ke waktu sampai benar-benar efektif ditemukan sistem pengendali yang efektif.

Sarana korektif yang dilakukan menjadi kurang bermanfaat jika tidak dapat berfungsi dengan baik atau tidak sesuai dengan apa yang direncanakan. Tindakan korektif yang dilakukan adalah :

- a. Monitoring terhadap pelaksanaan program *behavior based safety* dan anggaran biaya.
- b. Melakukan *review* terhadap penerapan sarana perbaikan secara berkala untuk memastikan bahwa tidak ada masalah lain yang ditimbulkan.

5. Analisis Hasil

Data atas perilaku kerja hasil pengamatan di *FCL 6* dirangkum dalam data persentase jumlah *safety behavior*. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat letak hambatan yang dihadapi. Data ini menjadi umpan balik yang bisa menjadi *reinforcement* positif bagi karyawan yang telah berperilaku *safe*, selain itu bisa juga menjadi dasar untuk mengoreksi *unsafe behavior* yang sulit dihilangkan. Pelaksanaan rekomendasi akan mengubah pada perilaku berisiko di lokasi yang ditargetkan. Juga rekomendasi akan menghilangkan bahaya dan risiko yang disebabkan oleh *hardware* atau desain salah.

commit to user

Perilaku tidak menggunakan sarung lengan pada saat melakukan pekerjaan di *FCL 6* ini mempunyai kecenderungan negatif untuk mengganggu lingkungan kerja secara umum. Hal yang perlu diperhatikan adalah menyadari bahwa peningkatan pengelolaan K3 dapat dicapai dengan lebih memfokus pada *unsafe behavior* di tempat kerja. Karyawan cenderung melakukan tindakan tidak aman karena mereka belum mengalami kecelakaan pada waktu mereka melakukan pekerjaan dengan cara tidak aman. Mereka belum menyadari keadaan tidak aman tersebut. Konsekuensi dari tindakan tidak aman hampir selalu mengandung *unsafe behavior*, hanya karena perilaku tersebut terulang.

Tindakan perbaikan yang dilakukan yaitu memperbaharui *Job Safety Analysis (JSA)* dengan sarung lengan dimasukkan sebagai APD di area produksi *FCL 6* dan memperbaiki kondisi dan posisi pengorok *coating* diberikan *guarding* yang *proper*. Dengan kondisi yang ditemukan maka perlu diadakan tindakan perbaikan seperti melakukan pengecekan pada *guarding*.

Perilaku yang tidak aman menyebabkan cedera dan dengan mencegah perilaku berisiko, luka akan dihilangkan. Semua luka harus dan dapat dicegah. Fakta ini adalah salah satu dasar dari program ini dan harus menjadi target. Piramida keselamatan menunjukkan bahwa setiap cedera utama didahului oleh urutan peringatan peristiwa sesuai rasio statistik tertentu ditunjukkan dalam piramida atas. membantu untuk proaktif menangani tindakan tidak aman di bagian bawah piramida, sebelum

commit to user

mencapai tingkat kecelakaan. Program ini berfokus pada menghilangkan insiden dengan mencegah tindakan tidak aman dan positif memperkuat perilaku yang aman.

Kartu observasi *behavior based safety* yang telah digunakan perusahaan dapat digunakan sebagai sebuah alat bantu pengamatan tempat kerja untuk pengembangan dan pemantauan rencana *job safety analysis*. Keberhasilan atau kegagalan dari proses BBS tergantung pada aman dan tidak aman perilaku dan kondisi, dan kesediaan untuk mengidentifikasi serta menerapkan ketika mengakui tindakan tidak aman atau perilaku sepanjang waktu dan di mana-mana.

a. Permasalahan yang dihadapi :

- 1) Berbagai upaya yang dapat dilakukan adalah melalui kampanye dan *safety training*. Pendekatan ini tidak selalu berhasil karena ternyata perubahan sikap tidak diikuti dengan perubahan perilaku. Sikap sering merupakan apa yang seharusnya dilakukan bukan apa yang sebenarnya dilakukan.
- 2) Mengubah anggapan tentang berperilaku *unsafe* juga sulit. Merasa telah ahli di bidangnya dan belum pernah mengalami kecelakaan. Karyawan berpendapat bahwa bila selama ini bekerja dengan cara ini (*unsafe*) tidak terjadi apa-apa, mengapa harus berubah. Pernyataan tersebut mungkin benar namun tentu saja hal ini merupakan potensi besar untuk terjadinya kecelakaan kerja.

commit to user

- 3) Pemberian ceramah dan nasehat-nasehat itu pada segi-segi tertentu dianggap sebagai penyergapan secara *verbal* dan mengakibatkan individu yang bersangkutan merasa “tersinggung perasaannya. Karena pada dirinya timbul dugaan dipersalahkan sedang manajer merasa sebagai pihak yang benar.
 - 4) Memberikan *reward* terhadap munculnya *safety behavior* sulit dilakukan karena *reward* minimal harus setara dengan *reinforcement* yang didapat dari perilaku *unsafe*. *Safety behavior* juga tidak mengenal hukuman karena program ini dibuat bukan untuk menyalahkan.
- b. Penyelesaian

P.T. GE Lighting melakukan *coaching* kepada karyawan dan memotivasi untuk memberikan inspirasi kepada karyawan dalam mendukung keberhasilan program ini. *Coaching* diwujudkan dalam bentuk pelatihan, *workshop*, atau pada saat pimpinan melakukan kunjungan ke lapangan. Cara yang dilakukan adalah memberikan dukungan untuk meningkatkan kemampuan dan kreatifitas yang sudah dimiliki karyawan secara alamiah kreatif (*creative*), banyak akal (*resourceful*), dan utuh (*whole*).

Berkomunikasi dengan umpan balik yang efektif. Ini akan mendorong perubahan cara berkomunikasi. P.T. GE Lighting Indonesia memberikan umpan balik lebih spesifik dan positif. Perekaman dilakukan dengan berbagi dan berkomunikasi tentang *commit to user*

pengamatan dan memperkuat tempat kerja yang aman, meningkatkan kesadaran tentang yang seharusnya difokuskan pada upaya dan langkah-langkah proaktif. Mencatat hasil pengamatan melalui partisipasi aktif oleh semua personil agar selalu membawa kartu pengamatan saat bekerja.

Pelaksanaan rekomendasi akan mengubah pada perilaku berisiko di lokasi yang ditargetkan. Selain itu rekomendasi akan menghilangkan bahaya dan risiko yang disebabkan oleh *hardware* atau desain salah. Anggota komite mencurahkan waktu dan usaha untuk membahas dan menganalisis laporan-laporan ini di dalam rapat berkala. Pertemuan-pertemuan ini dihitung sebagai bagian dari komitmen manajemen untuk proses perilaku.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Program *behavior based safety* merupakan program keselamatan yang baru dan diterapkan karena P.T. GE Lighting Indonesia mempunyai keinginan untuk meraih predikat *zero accident*. P.T. GE Lighting Indonesia percaya bahwa program *behavior based safety* dapat membawa perubahan terhadap kesuksesan K3.
2. Ukuran keberhasilan program *behavior based safety* adalah meningkatnya jumlah *safety behavior*.
3. Dengan menerapkan program *behavior based safety* maka dapat digunakan untuk menilai perilaku aman dan mengurangi angka kecelakaan kerja.
4. Manfaat yang dirasakan dengan diterapkannya program *behavior based safety* adalah terciptanya budaya keselamatan yang mengarah pada perilaku aman.
5. Penerapan program *behavior based safety* di P.T. GE Lighting Indonesia belum dapat dilihat keberhasilannya karena program ini merupakan program baru yang masih dalam tahap awal.

commit to user

B. Implikasi

Implikasi persaingan peningkatan sistem manajemen terhadap konsepsi, pemikiran dan praktek-praktek manajemen pada berbagai perusahaan kian tidak terhindarkan. Semua hal yang semula memadai dan cocok diterapkan pada situasi budaya lama menjadi usang dengan munculnya globalisasi dan persaingan industri. Dalam industri saat ini yang paling tanggap terhadap keadaan yang akan mampu bertahan. Perusahaan atau organisasi bisnis yang resisten dengan cara-cara lama, tidak menyesuaikan diri dan masih belajar akan tertinggal.

C. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan membuat jadwal yang tepat tentang pelaksanaan program *behavior based safety*, sehingga dapat dilaksanakan dengan lebih terarah.
2. Perusahaan menggunakan pendekatan partisipatori dalam melaksanakan program *behavior based safety* sehingga karyawan akan merasa dilibatkan.
3. Perusahaan meninjau ulang tentang *Job Safety Analysis (JSA)* di setiap area produksi sehingga dapat menjadi pedoman bagi semua pihak di P.T. GE Lighting Indonesia.
4. Perusahaan merevisi *JSA* di area produksi dengan penambahan sarung lengan sebagai Alat Pelindung Diri (APD), karena dari hasil pengamatan ditemukan perilaku tidak aman.

commit to user

5. Memberikan pengaman mesin khususnya pada mesin-mesin yang mempunyai potensi bahaya tinggi, misalnya memberi pengaman pada mesin yang berputar.
6. P.T. GE Lighting Indonesia mengevaluasi kinerja program *behavior based safety* yang dijadikan sebagai pedoman atau tolok ukur keberhasilan program *behavior based safety* dan menganalisis kekurangan.
7. Karyawan berpartisipasi dan mendukung pelaksanaan program *behavior based safety*.

