

PERAN CONSEQUENCES (C) DALAM PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI PADA PEKERJA UPT BALAI YASA YOGYAKARTA

Julaikah

Program Studi Kesehatan Masyarakat
STIKES Surya Global Yogyakarta
Julaikah29@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Penggunaan APD merupakan ujung tombak pencegahan kecelakaan yang diterapkan di Balai Yasa Yogyakarta. Upaya pengendalian resiko lainnya seperti eliminasi, substitusi, dan modifikasi tidak dapat diterapkan. Salah satu upaya meningkatkan kepatuhan dalam penggunaan APD adalah menerapkan reward dan punishment yang merupakan bagian dari consequences (C). Dari hasil observasi dokumen laporan klinik Balai Yasa Yogyakarta diketahui bahwa kejadian kecelakaan yang dilaporkan 80% disebabkan karena unsafe action.

Tujuan : Untuk mengetahui peran consequences (C) dalam penggunaan alat pelindung diri pada pekerja UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Subjek penelitian ini berjumlah 15 orang. Analisis data menggunakan content analysis.

Hasil : Consequences (C) dalam penggunaan APD di UPT Balai Yasa Yogyakarta terdiri dari consequences internal dan eksternal. Pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta yang memiliki pemahaman terhadap dampak positif memiliki konsistensi dalam kepatuhan penggunaan APD. Sedangkan consequences eksternal berupa reward dan punishment belum berjalan dengan baik sehingga kurang berperan dalam pembentukan perilaku kepatuhan penggunaan APD.

Kesimpulan : Peran consequences (C) internal dalam penggunaan APD pada pekerja UPT Balai Yasa Yogyakarta sudah baik, sedangkan untuk peran consequences (C) eksternal masih kurang.

Kata kunci: Consequences (C), Alat Pelindung Diri (APD)

PENDAHULUAN

Menurut data ILO (2016) setiap 15 detik satu orang pekerja meninggal karena kecelakaan atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap 15 detik 153 pekerja mengalami kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap hari 6300 orang meninggal karena kecelakaan atau penyakit yang berhubungan dengan

pekerjaan. Setiap tahun tercatat lebih dari 2,3 juta orang di dunia meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 321.000 akibat kecelakaan kerja dan sekitar 2,02 juta akibat penyakit akibat kerja. Sedangkan di Indonesia angka kecelakaan kerja hingga saat ini juga masih tinggi, secara nasional 8 pekerja meninggal setiap harinya, sedangkan jumlah kasus kecelakaan akibat

kerja tahun 2011-2014 yang paling tinggi tahun 2013 yaitu 35.917 kasus kecelakaan kerja (tahun 2011 = 9.891; Tahun 2012 = 21.735; Tahun 2014 = 24.910).

Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 menyebutkan telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Data menunjukkan bahwa kecelakaan kerja terjadi paling banyak disebabkan oleh kesalahan manusia, baik dari aspek kompetensi para pelaksana maupun aspek pemahaman arti pentingnya penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja. Salah satu faktor utama penyebab kecelakaan, baik yang telah menimbulkan korban jiwa maupun luka-luka, adalah kurang disiplinnya para tenaga kerja di dalam mematuhi ketentuan mengenai K3 terutama pemakaian alat pelindung diri kecelakaan kerja.

Balai Yasa Yogyakarta merupakan salah satu Balai Yasa berprestasi terutama dalam bidang keselamatan kerja hal ini di buktikan dengan penghargaan kecelakaan nihil dari kementerian tenaga kerja republik Indonesia dan gubernur DIY pada tahun 2005 dan pada tahun 2012 menerima dua penghargaan yaitu juara II Balai Yasa Award

dan penghargaan SILVER pada acara temu mutu nasional. Penghargaan tersebut merupakan sebuah wujud keberhasilan penerapan pilar utama perusahaan dalam bidang keselamatan. Namun pada periode 2013-2016 terdapat 35 laporan kejadian kecelakaan kerja di bagian produksi yang tercatat dalam laporan klinik Balai Yasa Yogyakarta. Dari hasil observasi dokumen laporan klinik Balai Yasa Yogyakarta diketahui bahwa kejadian kecelakaan yang dilaporkan 80% disebabkan karena *unsafe action*.

Peningkatan angka kecelakaan kerja dan tingginya angka kecelakaan kerja yang disebabkan oleh *unsafe action* di balai yasa yogyakarta mengindikasikan adanya perilaku selamat yang tidak konsisten. Perilaku ini berhubungan dengan pemicu dan pengendali perilaku pekerja. *Consequences* merupakan hasil perilaku yang akan menghukum atau memperkuat perilaku sehingga perilaku tersebut akan diulang atau tidak. *Consequences* akan mengendalikan perilaku sehingga memiliki fungsi sebagai hasil persepsi dari perilaku. menurut Daniels & Daniels (2007) *consequences* terbagi menjadi dua yaitu *Consequences* yang berasal dari faktor internal dan faktor eksternal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *consequences* (C)

dalam penggunaan alat pelindung diri pada pekerja UPT Balai Yasa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif memandang objek sebagai sesuatu yang dinamis, hasil konstruksi pemikiran dan interpretasi terhadap gejala yang diamati, secara utuh (holistik) karena setiap aspek dari objek itu mempunyai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Moloeng, 2014).

Penelitian ini dilakukan dengan waktu mulai bulan maret-juli 2017. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 15 orang yang mewakili sampel dari masing-masing golongan di bagian produksi serta perwakilan dari manajemen. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probabilistic* yaitu *purposive sampling*. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah peran *consequences* dan perilaku penggunaan APD di UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan tehnik wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang memuat data

kecelakaan kerja dan kebijakan perusahaan terhadap pelaksanaan *consequences*. Data dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan analisis isi (*content*) informasi yang diperoleh dari hasil wawancara. Untuk menjaga keakuratan data yang dihasilkan maka peneliti melakukan triangulasi dengan cara membandingkan hasil wawancara diantara para responden dan melakukan kajian terhadap dokumen yang ada. Data yang diperoleh secara naratif selanjutnya dibuat skema konseptual dianalisis untuk kemudian hasil analisis dibuat dalam format deskriptif (Casterle et al. 2012).

Keterbatasan data dalam penelitian ini yaitu Beberapa data yang diperlukan sebagai pendukung triangulasi seperti dokumen inventaris, dokumen kriteria pemberian *reward* dan *punishment*, formulir evaluasi dan saran kritik perusahaan oleh pekerja tidak dapat diperoleh peneliti sehingga informasi terkait hal-hal tersebut hanya terbatas pada data yang bersumber dari wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Consequences yang diterapkan di Balai Yasa Yogyakarta dibagi menjadi dua yaitu *consequences* internal dan

consequences eksternal.

1. Pemahaman tentang dampak (consequences internal)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari bagian produksi peneliti dapat mengetahui bahwa pekerja yang patuh menggunakan APD dalam bekerja telah memiliki pemahaman bahwa APD merupakan elemen pokok 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 hahahaha..” (R11)

2. Reward dan punishment (consequences eksternal).

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)..

“....di ingatkan, dengan teguran.(R3)

“Teguran, terus ada mutasi” (R7)

Teguran merupakan bentuk *punishment* yang paling ringan diberikan kepada pekerja, sedangkan *punishment* yang paling berat adalah mutasi. Mutasi merupakan jenis *punishment* yang cukup efektif untuk diterapkan kepada pekerja karena bagi pekerja hukuman paling berat adalah dijauhkan dari keluarga atau tempat tinggalnya saat ini. Namun, penerapan mutasi hanya diperuntukkan bagi pekerja yang melakukan pelanggaran yang sifatnya merugikan perusahaan bukan kesalahan yang

merugikan diri mereka sendiri atau yang ada kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

“...ya kalau di mutasi ya takut mbak, tapi kalau Cuma di tegur ya palingan lama-lama ngerasa nggak enak..”

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 Yogyakarta 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)

B. PEMBAHASAN

Consequences terbagi menjadi dua yaitu *consequences* yang berasal dari internal yaitu pemahaman terhadap dampak dan *consequences* yang berasal dari luar berupa *reward* dan *punishment*. Berdasarkan hasil

penelitian kita dapat mengetahui bahwa pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta memiliki pemahaman yang baik terhadap resiko kecelakaan kerja yang ada di bagian produksi. pemahaman yang mereka miliki juga tercermin dalam alasan yang mendasari mereka dalam menggunakan APD. Pekerja yang patuh menggunakan APD memahami bahwa jika tidak menggunakan APD maka hal tersebut dapat menimbulkan dampak berupa resiko terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Gunawan (2015) dampak akan mempunyai pengaruh terkuat jika pelakunya mempunyai pandangan atau persepsi untuk merasakan bahwa yang dilakukan itu memberikan dampak yang terjadi segera, pasti dan positif, sehingga dilain kesempatan perilaku tersebut akan dilakukannya kembali. Namun jika pelaku merasakan bahwa dampak itu terjadinya nanti, belum pasti dan negatif, maka di masa mendatang, pelaku kemungkinan besar tidak melakukan kembali tindakan tersebut.

Balai Yasa Yogyakarta menerapkan *consequences* eksternal kepada pekerjanya berupa pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* yang sudah berjalan adalah pekerja terbaik dengan hadiah berupa kesempatan untuk berlibur atau sejumlah uang pembinaan yang akan diberikan. Sedangkan pemberian *punishment* hanya diberikan kepada pekerja yang melakukan

kesalahan fatal. Bentuk *punishment* paling berat yang diberikan oleh manajemen adalah mutasi. *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 *reward* yang diberikan. Hal ini dikarenakan bentuk *reward* dan juga jangka waktu pemberian yang terlalu lama. Satu tahun sekali. Hellyanti, (2009) mengungkapkan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan bermakna antara adanya *reward* dan tidak adanya *reward* terhadap perilaku tidak aman. Hasil penelitian berbeda diungkapkan oleh Syaaf (2008) yang menyatakan bahwa pengaruh penghargaan dalam membentuk perilaku aman cukup kuat, hal tersebut dikarenakan adanya sistem penghargaan maka akan menjadi suatu motivasi tenaga kerja untuk berperilaku aman dan melakukan pekerjaan dengan senang. 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. Menurut Roughton (2002), hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum tenaga yang melanggar peraturan, namun sebagai kontrol terhadap lingkungan kerja sehingga tenaga kerja terhindar dari insiden. Menurut Geller (2001), 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.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnani & Ardyanto, (2013) tentang pengaruh *activator* dan *consequence* terhadap *safe behavior* pada tenaga kerja di pupuk kaltim mendapatkan hasil analisa statistik yang menunjukkan bahwa persepsi ($p=0,042$; OR = 5,735), kesadaran ($p = 0,008$; OR: 8,171), dan kebutuhan keselamatan ($p = 0,003$; OR = 13,937) sebagai *activator* berpengaruh signifikan

terhadap *safe behavior* tenaga kerja, sementara *consequence* (*positive reinforcement* dan *punishment*) tidak berpengaruh signifikan terhadap *safe behavior* tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Consequences (C) terdiri dari *consequences* internal dan eksternal. Pekerja bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta yang memiliki pemahaman terhadap dampak positif memiliki konsistensi dalam kepatuhan penggunaan APD. Sedangkan *consequences* eksternal berupa *reward* dan *punishment* belum berjalan dengan baik sehingga kurang berperan dalam pembentukan perilaku kepatuhan penggunaan APD. Sebaiknya perlu adanya penguatan pemahaman terhadap dampak ketidakpatuhan penggunaan APD terhadap pekerja sehingga *consequences* internal meningkat dan keadaan ini harus berjalan seiring dengan konsistensi penerapan *reward* dan *punishment* sebagai *consequences* eksternal sehingga perilaku kepatuhan penggunaan APD dapat berjalan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cooper, D. 2009. *Behavioral Safety A Framework for success*. Indiana: BSMS Inc.
2. Geller E. S. (2001). *Psychology of safety handbook*. Lewis Publisher.
3. Gunawan F.A & Waluyo. (2015). *Risk Based Behavioral Safety "Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi"*. Jakarta : Kompas Gramedia.
4. 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
5. Hellyanti, 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.
6. Irlianti, Dwiyaniti (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.

7. Notoatmodjo, S. (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
8. Petersan, D. 1998. *Safety Management A Human Approach*. New York: Profesional and Academic Publisher Gohsen Aloray Inc.
9. 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.
10. Robbins, S.P., and Coulter M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks
11. Roughton, J. 2002. *Developing on Efective Safety Culture : A Leadership Approach*, USA : Butterworth Heinnamann.
12. Suma'mur P.K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan kerja (Hiperkes)* . Jakarta : CV Sagung Seto.
13. Syaaf, F.M. (2008). *Analisa Perilaku Beresiko (At-Risk Behavior) pada Pekerja Unit Usaha Las Sektor Informal di Kota X Tahun 2008*. Skripsi. Depok; FKM UI.
14. 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