

FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINDAKAN TIDAK AMAN (*UNSAFE ACTION*) PADA PEKERJA

Hasma Agustiya¹⁾, Rahma Listyandini²⁾, dan Rubi Ginanjar³⁾

¹⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor
Email: hasmagustiya@gmail.com

²⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor
Email: rahmalistyandini@uika-bogor.ac.id

³⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor
Email: rubi@uika-bogor.ac.id

Abstrak

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah penyebab kecelakaan kerja, yang disebabkan oleh perilaku kerja yang tidak aman, kondisi kerja yang tidak aman. Menurut H.W Heinrich tindakan tidak aman merupakan penyumbang terbesar (88%) yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT. Taisho Pharmaceutical Indonesia Tahun 2019. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Populasi 145 pekerja dengan sampel 60 responden dengan teknik *simple random sampling* (Pengambilan sampel secara acak sederhana) dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan variabel (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, persepsi, motivasi, pengawasan, dan ketersediaan APD). Analisis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS statistik (SPSS 16) dengan menggunakan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia ($p\text{-value} = 0,619$), Jenis kelamin ($p\text{-value} = 0,253$), Pendidikan terakhir ($p\text{-value} = 0,275$), Masa kerja ($p\text{-value} = 0,490$), Pengetahuan ($p\text{-value} = 0,212$), Persepsi ($p\text{-value} = 0,616$), Motivasi ($p\text{-value} = 0,490$), Pengawasan ($p\text{-value} = 0,635$), Ketersediaan APD ($p\text{-value} = 0,701$) dengan tindakan tidak aman.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu, Ketersediaan APD, Motivasi, Pengawasan, Pengetahuan, Persepsi, Tindakan Tidak Aman*

Pendahuluan

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya (2012) ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahun.¹

Perkembangan industri di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat. Dari tahun ke tahun perindustrian di Indonesia

mengalami peningkatan dan penurunan, kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI (2015) jumlah kasus kecelakaan akibat kerja pada tahun 2011-2014 yang paling tinggi pada tahun 2013 yaitu 35.917 kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2011 terdapat 9.891 kasus, tahun 2012 terdapat 21.735 kasus 2013 terdapat 35.917 kasus dan pada tahun 2014

terdapat 24.910 kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Faktor utama kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia dan kondisi tidak aman karena kurangnya kedisiplinan lingkungan kerja, alat/ mesin, dan lingkungan yang buruk.²

Berdasarkan Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI (2015) jumlah kasus kecelakaan akibat kerja di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011-2014 mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Jumlah kasus kecelakaan akibat kerja pada tahun 2011-2014 yang paling tinggi pada tahun 2014 yaitu terdapat 1.713 kasus kecelakaan kerja, tahun 2011 terdapat 731 kasus, tahun 2012 terdapat 1.026 kasus dan pada tahun 2013 terdapat 584 kasus kecelakaan kerja.²

Menurut data PT Jamsostek, kasus kecelakaan kerja pada 2006 tercatat sebanyak 95.624 kasus dengan pembayaran klaim jaminan sekitar Rp222 miliar, sedangkan pada 2007 ada 83.714 kasus dengan pembayaran klaim Rp219 miliar. Kasus kecelakaan kerja pada tahun 2008 naik sebesar 12,08 persen menjadi 93.823 kasus dengan pembayaran klaim jaminan sebesar Rp296,4 miliar, sedangkan pada tahun 2009 tercatat sebanyak 96.314 kasus dengan pembayaran klaim sebesar Rp328,51 miliar. Dan pada tahun 2010 tercatat jumlah kecelakaan kerja sebanyak 98.711 kasus dengan pembayaran klaim sebesar Rp401 miliar.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan (2016) di Kota Bogor terdapat 200 *accident* atau kecelakaan kerja dari tahun 2015 sampai dengan Januari 2016. Kecelakaan kerja di Kota Bogor mengalami penurunan kecelakaan kerja dibandingkan tahun sebelumnya mencapai 300 kasus kecelakaan kerja. Walaupun data tersebut termasuk kategori rendah di Jawa Barat atau secara nasional, tetapi diharapkan setiap perusahaan di Kota Bogor harus mewaspadaikan atau mengantisipasi penyebab langsung dari

kecelakaan yang berdasarkan faktor manusia dan faktor lingkungan kerja. Angka Kecelakaan Kerja Tahun 2018 merupakan angka kecelakaan tertinggi dalam 28 tahun terakhir berdasarkan data yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Badan tersebut mengungkapkan bahwa pada tahun 2018 terjadi 173.105 kasus kecelakaan kerja dengan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja sebanyak Rp 1.2 Triliun. Jumlah kasus kecelakaan kerja yang tercatat pada tahun 2018 ini melonjak sekitar 29% dari tahun 2017. Jumlah ini sekaligus berhasil mengungguli catatan kecelakaan kerja di semua tahun semenjak tahun 2001. Pada tahun 2001, jumlah kecelakaan kerja yang tercatat oleh BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 104.714. Jumlah tersebut sempat berkurang hingga di bawah angka 100.000 pada tahun 2004-2011. Angka kecelakaan kerja melonjak lagi pada tahun 2012.

Pada era Presiden Jokowi, angka kecelakaan kerja tidak pernah turun lagi kecuali pada tahun 2016. Angka kecelakaan kerja yang ada pun seperti selaras dengan angka kematian akibat kecelakaan kerja. Detail angka kecelakaan kerja dan kasus kematian akibat kecelakaan kerja berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat pada kasus yang ditemui selama ini, kecelakaan kebanyakan dialami tenaga kerja usia 26 hingga 30 tahun. Misalnya pada tahun 2009, terdapat 22.338 kasus (23,19%) dialami oleh tenaga kerja usia produktif (26-30 tahun). Kecelakaan kerja yang terjadi banyak yang diakibatkan oleh kondisi tidak aman yakni sebesar 57.626 kasus (58.15%) dari total kasus selama 2009. Selain faktor kondisi tidak aman, kecelakaan kerja juga kerap terjadi akibat kesalahan tenaga kerja yang bersangkutan atau tindakan yang tidak aman. Kecelakaan kerja akibat tindakan tenaga kerja yang tidak aman mencapai 31.776 kasus (32.06%) dari total kasus selama 2009.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor utama penyebab kecelakaan kerja meliputi faktor perilaku yang tidak aman serta kondisi yang tidak aman. Selama 2010, rata-rata setiap hari terjadi lebih dari 411 kasus kecelakaan kerja. Dari 98.711 kasus kecelakaan kerja, sebanyak 6.647 tenaga kerja (6,73%) mengalami cacat. Ini terbagi atas 61,10% cacat fungsi, 38,36% cacat sebagian, dan 0,54% cacat total. Hampir di setiap hari kerja, lebih dari 27 tenaga kerja mengalami cacat. Jumlah ini menurun sebesar 6,84 persen bila dibandingkan dengan kecelakaan kerja yang berakibat cacat pada 2009 sebesar 7.135 tenaga kerja. Dari jumlah total kecelakaan kerja selama 2010, sebanyak 2.191 kasus (2,22 persen) di antaranya meninggal. Rata-rata setiap hari kerja terjadi lebih dari 9 kasus meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Pada periode 2009 sebanyak 2.144 kasus meninggal kecelakaan kerja.

Menurut data kecelakaan kerja yang diperoleh dari sebuah perusahaan yang dalam hal ini penulis sebut PT Taisho Pharmaceutica, pada periode kerja April 2006- Maret 2007 terdapat 17 kasus dengan 8 kasus karena tindakan tidak aman, periode kerja April 2007 – Maret 2008 terdapat 7 kasus dengan 6 kasus diantaranya karena tindakan yang tidak aman, periode April 2008 – Maret 2009 terdapat 10 kasus kecelakaan kerja dengan 4 kasus karena tindakan tidak aman, periode kerja April 2009 – Maret 2010 terdapat 8 kasus kecelakaan kerja dengan 7 kasus karena tindakan tidak aman, periode kerja April 2010 – Maret 2011 terdapat 16 kasus kecelakaan kerja dengan 10 kasus dengan tindakan tidak aman, dan pada periode April 2011 – Desember 2012, telah terjadi 3 kasus kecelakaan dengan 2 kasus diantaranya karena tindakan tidak aman.

Menurut H.W. Heinrich (1980), terjadinya sebuah kecelakaan kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) penyebab langsung yaitu *unsafe action* (tindakan tidak aman) dan *unsafe condition* (kondisi tidak aman).³ Berdasarkan studi yang dilakukan Heinrich tahun 1928 bahwa terdapat 75 ribu kasus kecelakaan industri dan didapatkan bahwa 88 % disebabkan oleh tindakan tidak aman, 10% disebabkan oleh kondisi tidak aman, dan 10% didapatkan dari kondisi yang tidak dapat dihindarkan seperti bencana alam.³ Penyebab kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh tindakan tidak aman seperti, sembrono dan tidak hati-hati, tidak mematuhi peraturan, tidak mengikuti standar prosedur kerja, tidak memakai alat pelindung diri (APD), dan kondisi badan yang lemah.

Berdasarkan konsep perilaku dari Notoadmodjo dapat dijelaskan bahwa faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat *given* atau bawaan, misalnya pengetahuan, motivasi, jenis kelamin, persepsi, sikap dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan lingkungan baik fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya. Sehingga kedua faktor ini dapat dijadikan sebuah acuan pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk mengukur dan mengurangi terjadinya *unsafe action* dan *unsafe condition*.⁴

Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja di PT. Taisho Pharmaceutical Indonesia dan untuk mengetahui hubungan antara faktor eksternal dan faktor internal dengan tindakan tidak aman pada pekerja di PT. Taisho Pharmaceutical.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pekerja yang bekerja PT. Taisho Pharmaceutical dengan jumlah populasi sebanyak 145 pekerja. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* dan didapati total sampel sebanyak 60 sampel.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer atau data yang didapatkan secara langsung dari responden penelitian. Instrumen atau alat bantu dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner yang diisi oleh responden penelitian. Kuisisioner yang ditulis oleh peneliti terdiri dari 3 bagian, yaitu kuisisioner karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status karyawan dan masa kerja. Kuisisioner tindakan tidak aman yang berisi pertanyaan yang menggambarkan tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja di tempat kerja. Kuisisioner faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman yang berisi pertanyaan terkait gambaran kondisi dan situasi responden

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis univariat

Berdasarkan tabel 1 diatas didapati bahwa responden yang berumur ≥ 30 tahun berjumlah 37 orang (61,7%), lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan 46 orang (76,7%), berpendidikan SMK 44 orang (73,3%), responden yang masa kerja ≥ 3 tahun ada sebanyak 54 orang (90,0%), responden yang tindakan tidak amannya

sebagai faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman. Faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman dalam penelitian ini yaitu pengetahuan, persepsi, motivasi, pengawasan, ketersediaan fasilitas APD dan lingkungan fisik (pencahayaan).

Variabel yang diteliti diuji dengan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan untuk melihat distribusi berdasarkan karakteristik pekerja (usia, masa kerja, jenis kelamin). Variabel independen mengenai faktor internal (pengetahuan, persepsi, motivasi, usia, tingkat pendidikan, masa kerja) dan faktor eksternal (pengawasan, ketersediaan APD). Variabel dependen yang berupa tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja. Sedangkan analisis bivariat untuk memperoleh gambaran antara variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja. Pada analisis ini dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square*. Metode ini digunakan untuk mendapatkan gambaran ada/tidaknya perbedaan proporsi antara kelompok atau hubungan 2 variabel kategorik.

rendah ada 56 orang (83,3%), responden yang berpengetahuan baik ada 55 orang (91,7%), responden yang memiliki persepsi positif 38 (63,3%), responden yang memiliki motivasi tinggi ada 54 orang (90,0%), responden yang mengatakan pengawasan baik ada 57 orang (95,0%), responden yang mengatakan ketersediaan APD mudah didapatkan ada 58 orang (96,7%).

Tabel 2. Analisis Bivariat

Variabel	Tindakan Tidak Aman				Total		P Value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Usia							
Berisiko < 30 Tahun	2	8,7	21	91,3	23	100	0,619
Tidak Berisiko >30 Tahun	2	5,4	35	94,6	37	100	
Jenis Kelamin							
Laki-laki	4	8,7	42	91,3	46	100	0,253
Perempuan	0	0	14	100	14	100	
Pendidikan Terakhir							
SMK	2	4,5	42	95,5	44	100	0,275
D3	2	12,5	14	87,5	16	100	
Masa Kerja							
Berisiko < 3 Tahun	0	0	6	100	6	100	0,490
Tidak Berisiko > 3 Tahun	4	7,4	50	92,6	54	100	
Pengetahuan							
Kurang	1	20,0	4	80,0	6	100	0,212
Baik	3	5,5	52	94,5	54	100	
Motivasi							
Rendah	0	0	6	100	6	100	0,490
Tinggi	4	7,4	50	92,6	54	100	
Persepsi							
Negatif	1	4,5	21	95,5	22	100	0,616
Positif	3	7,9	35	92,1	38	100	
Pengawasan							
Tidak baik	0	0	3	100	3	100	0,635
Baik	4	7,0	53	93,0	57	100	
Ketersediaan APD							
Sulit	0	0	2	100	2	100	0,701
Mudah	4	6,9	54	93,1	58	100	

Hubungan Antara Usia dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Hurlock dalam Hellyanti, semakin tua usia seseorang akan mengalami penurunan fungsi fisiologis, fungsi batin, dan fisik sehingga kemampuan untuk menyerap ilmu juga menurun jika dibandingkan golongan usia muda. Diketahui bahwa umur responden lebih besar sama dengan 30 tahun sebanyak 37 responden (61,7%), sedangkan responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 23 responden (38,3%).⁵

Hasil dalam penelitian ini, didapatkan bahwa *unsafe action* pada pekerja justru mayoritas lebih rendah tidak berisiko melakukan tindakan tidak aman oleh pekerja umur > 30 tahun sebesar 35 responden (94,6%). Hal tersebut dapat terjadi karena

usia tua tidak dapat mempengaruhi *unsafe action*, dengan bertambahnya usia bertambah pula tingkat pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja, serta pekerja sudah menguasai titik-titik kesalahan yang ada ditempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan yaitu terdapat pemberian batasan umur kerja di PT. Taisho yaitu batas usia kerja adalah 56 tahun. Apabila pekerja sudah melewati batas usia kerja yang telah ditetapkan maka pekerja tersebut diberhentikan dari pekerjaannya. Hasil uji chi square yang dilakukan, diperoleh nilai $p = 0,619$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan tidak ada hubungan antara usia dengan tindakan tidak aman.

Dengan demikian, pendapat Suma'mur tidak sesuai dengan penelitian ini karena pekerja umur muda dan tua sama-sama cenderung berperilaku tidak aman karena

mereka merasa terbiasa dan telah mengenal dengan baik area kerja dan cenderung meremehkan bahaya yang ada.⁶

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Simanjutak menyatakan bahwa umur secara alamiah mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisik seseorang, ada saat usia tertentu dimana seseorang dapat berprestasi secara maksimal tetapi ada saat dimana terjadinya penurunan prestasi. Tingkat prestasi kerja mulai meningkat bersamaan dengan meningkatnya umur, untuk kemudian menurun menjelang usia tua. Dalam hal ini, peningkatan prestasi terjadi saat pekerja berumur muda dan menurun saat mereka berumur tua.⁷ Siagian (juga mengungkapkan jika seseorang makin bertambah usianya, maka cenderung cepat puas karena tingkat kedewasaan teknis maupun kedewasaan psikologis.⁸

Berdasarkan hasil wawancara, pekerja yang berumur muda mempunyai semangat yang tinggi karena mereka masih baru dan mereka ingin menunjukkan hasil kerja yang maksimal untuk mendapatkan peluang peningkatan karir yang lebih tinggi. Oleh karenanya, mereka menjaga dengan baik kinerja dan produktivitas mereka dengan berperilaku aman karena kecelakaan kecil saja dapat menurunkan kinerja dan produktivitas mereka. Tetapi, dari hasil wawancara juga didapatkan bahwa pekerja yang berusia tua cenderung berperilaku tidak aman karena mereka merasa telah mengenal seluk beluk perusahaan dan terbiasa berperilaku tidak aman dan menganggap remeh bahaya yang ada.

Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Wade dan Tavris istilah jenis kelamin dengan gender memiliki arti yang berbeda, yaitu “jenis kelamin adalah atribut-

atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yang dipelajari. Gender merupakan bagian dari system social, seperti status social, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang membentuk gender.⁹ Menurut Hungu, Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir.¹⁰

Hasil dalam penelitian ini, didapatkan bahwa pada pekerja berjenis kelamin perempuan lebih rendah melakukan tindakan tidak aman sebanyak 14 responden (10,0%). Berdasarkan hasil uji statistik ditemukan nilai p sebesar 0,253 maka $p\ value = 0,253 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dengan tindakan tidak aman.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramdayana tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin terhadap tindakan tidak aman dari uji statistik didapatkan nilai $p\ value > 0,05$ dengan nilai OR 0,236.¹¹

Hubungan Antara Pendidikan dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Green dalam Notoadmojo, tingkat pendidikan merupakan faktor predisposisi seseorang berperilaku. Pendidikan merupakan faktor yang mendasar untuk motivasi terhadap perilaku atau memberikan referensi pribadi dalam pengalaman belajar seseorang. Jadi tingkat pendidikan seseorang menentukan luasnya pengetahuan serta bagaimana seseorang tersebut bersikap dan berperilaku. Seseorang berpendidikan rendah akan susah untuk menyerap suatu inovasi baru sehingga akan

mempersulit dalam mencapai perubahan seperti yang diharapkan.¹²

Berdasarkan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa lebih tinggi tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk lebih baik dan lebih bijak dalam bertindak. Namun hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan terakhir dengan tindakan tidak aman. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh pendidikan yang telah diperoleh pekerja di sekolah formal yang masih belum layak membahas mengenai K3.

Keragaman tingkat pendidikan karyawan bagi perusahaan famasi dalam kaitannya dengan pelaksanaan K3 cukup menguntungkan. Masing-masing akan berperan sesuai dengan kemampuannya, sehingga pelaksanaan kegiatan pengolahan lebih komperhensif. Dari informasi yang diperoleh dalam penelitian, salah satu yang dihadapi dalam penerapan dan sosialisasi K3 adalah sangat minimnya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bidang K3.

Gueech dalam buku Suma'mur menyebutkan bahwa pendidikan juga merupakan salah satu upaya untuk menjaga keselamatan pekerja maupun tempat kerja yang dilakukan melalui program keselamatan dan disponsori oleh manajemen. Dengan program dasar tersebut diharapkan pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan dan menjaga keselamatan di tempat kerja.⁶

Hasil dalam penelitian ini, didapatkan bahwa *unsafe action* pada pekerja yang berpendidikan terakhir D3 lebih rendah tidak melakukan tindakan tidak aman. Hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *p value* = 0,275 > 0,05 yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variable pendidikan dengan variable tindakan tidak aman.

Hubungan Antara Masa Kerja dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Robbins masa kerja bisa diekpresikan sebagai suatu pengalaman kerja. Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman-pengalaman yang didapat seseorang selama menjalankan pekerjaannya, dimana pekerja yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins bahwa dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa 10,0% pekerja yang pengalaman kerjanya masih sedikit atau masa kerja < 3 tahun lebih mudah berisiko melakukan tindakan tidak aman dibanding pekerja yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang ada ditempat kerja.¹³

Suma'mur menyatakan bahwa pengalaman seseorang untuk mengenal bahaya ditempat kerja akan semakin membaik jika seiring bertambahnya usia dan masa kerja, sehingga para pekerja lama akan lebih mengenal titik-titik bahaya pada tempat kerja mereka yang pada akhirnya dapat meminimalkan terjadinya kesalahan (*error*) yang dapat mengakibatkan kecelakaan.⁶

Dari penelitian ini diperoleh nilai *p value* 0,490 > 0,05 yang artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan tindakan tidak aman. Hal tersebut dapat terjadi karena ada beberapa faktor penyebab yang didapati dilapangan diantaranya ketika mengalami kecelakaan, si pekerja yang mengalami kecelakaan cenderung langsung keluar atau berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih aman. Faktor lain yang mempengaruhi adalah masa kerja yang tidak menentu. Mereka menghitung masa kerja dari awal bekerja hingga saat ini, namun di tengah masa kerjanya, sebagian mereka tidak bekerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara pekerja yang telah lama bekerja masih menganggap remeh bahaya yang ada dan cenderung mengabaikannya. Hal ini diperkuat oleh Geller yang menyebutkan faktor pengalaman pada tugas yang sama dan lingkungan sudah dikenal dapat mempengaruhi orang tersebut berperilaku tidak aman dan terus berlaku karena menyenangkan, nyaman, dan menghemat waktu dan perilaku ini cenderung berulang. Pernyataan diatas juga diperkuat ILO (1998) yang menyatakan bahwa pekerja lama dan berpengalaman bukan merupakan jaminan bahwa mereka tidak akan melakukan tindakan tidak aman sehingga terhindar dari kecelakaan. Pekerja lama atau berpengalaman tidak merasa asing dengan lingkungannya, sangat kenalnya mereka menjadi kurang berhati-hati, apalagi bila dalam jangka waktu yang lama tidak terjadi kecelakaan sehingga mereka cenderung menganggap bahaya tidak separah dengan apa yang didengar dan dikatakan oleh pimpinannya.¹⁴

Selain itu, dari hasil wawancara mengungkapkan bahwa pekerja melakukan perilaku yang tidak aman karena mereka merasa itu bukanlah masalah, yang penting adalah bagaimana pekerjaan mereka bisa cepat selesai. Hal ini sejalan dengan pendapat Winardi dalam Sialagan yang menyebutkan bahwa seseorang berperilaku tertentu karena adanya suatu situasi yang diyakininya, bukan karena situasi yang terdapat disekitarnya. Dalam hal ini, situasi yang diyakini oleh pekerja adalah bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat meskipun dalam proses pengerjaannya dengan berperilaku aman. Sedangkan situasi yang ada disekitarnya adalah perilaku pekerja yang tidak aman yang dapat mengakibatkan kecelakaan.⁸

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian serupa yang dilakukan oleh Delfianda yang menyatakan bahwa tidak ada

hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan tindakan tidak aman.¹⁵ Serta dalam penelitian Pratiwi yang menyatakan bahwa tidak ada terdapat hubungan bermakna antara masa kerja dengan tindakan tidak aman.¹⁶

Hubungan Antara Pengetahuan dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang memilikinya memalui mata, hidung, telinga, dan sebagainya. Pekerja mampu mengidentifikasi adanya bahaya melalui penginderaan tersebut. Oleh karena itu pekerja dengan pengetahuan yang baik dapat mencegah terjadinya tindakan tidak aman baik pada dirinya maupun orang lain.⁴

Pada penelitian ini diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan pengetahuan dengan tindakan tidak aman dengan nilai $P\text{-value}$ $0,212 > 0,05$. Sebagian besar responden memiliki tingkat pengetahuan yang baik mengenai bahaya dan risiko ditempat kerja, secara statistik, responden dengan tingkat yang baik 52 responden (94,5%). Persentase responden yang melakukan tindakan tidak aman menurun seiring dengan meningkatnya pengetahuan responden. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan responden maka akan semakin tinggi perilaku aman yang dilakukan responden dan semakin rendah pengetahuan seseorang maka semakin kecil kemungkinan responden untuk berperilaku aman.

Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Notoatmodjo, dimana perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang positif maka sikap tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan berlangsung

lama. Reason dalam Halimah juga mengemukakan bahwa pekerja hendaknya memiliki kesadaran atas keadaan yang berbahaya sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisasi. Kesadaran terhadap bahaya yang mengancam dapat diwujudkan dengan menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik dan benar, menaati peraturan dan prosedur yang berlaku, bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Seringkali pekerja melakukan kesalahan dengan tidak menggunakan perlengkapan pelindung maupun menggunakan perlengkapan pelindung yang rusak, menyalahgunakan perlengkapan pelindung, mengambil jalan pintas dengan mengabaikan peraturan dan rambu-rambu yang ada.¹⁷

Hal ini dapat diketahui dari hasil kuesioner wawancara dilapangan, dimana mereka mengetahui dengan baik bahaya yang ada ditempat kerja tetapi mereka tetap berperilaku tidak aman dan cenderung mengabaikan keselamatan karena mereka merasa sudah terbiasa berperilaku tidak aman seperti tidak memakai APD dengan lengkap dan benar, menaruh sarung tangan sembarangan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa mengenal dengan baik area kerjanya sehingga mengabaikan keselamatannya dengan berperilaku tidak aman dan belum menyadari pentingnya berperilaku aman.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Adenan dalam buku Widayatun bahwa semakin luas pengetahuan seseorang maka semakin positif perilaku yang dilakukannya. Perilaku positif mempengaruhi jumlah informasi yang dimiliki seseorang sebagai hasil proses pengindraan terhadap objek tertentu. Selain itu, tingkat perilaku mempengaruhi dominan kognitif seseorang dalam hal mengingat, memahami, dan mengaplikasikan informasi yang dimiliki. Juga berpengaruh dalam proses analisis,

sintesis, dan evaluasi suatu objek.¹⁸ Sejalan juga dengan pendapat Notoatmodjo dimana perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang positif maka sikap tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*).⁴ Reason juga mengemukakan bahwa pekerja hendaknya memiliki kesadaran atas keadaan yang berbahaya sehingga risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisasi.¹⁷ Selain itu, Green juga menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku. Pengetahuan memang sesuatu yang perlu tetapi bukan merupakan faktor yang cukup kuat sehingga seseorang bertindak sesuai dengan pengetahuannya.¹⁹ Penelitian ini ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heliyanti bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara tindakan tidak aman dengan pengetahuan karyawan.⁵

Hubungan Antara Motivasi dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Munandar, motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu.²⁰ Menurut Sialagan, faktor-faktor yang mendorong motivasi pekerja adalah pemenuhan rasa puas pekerja yang dialami pekerja (faktor intrinsik), misalnya seperti keberhasilan mencapai sesuatu, diperolehnya pengakuan, rasa tanggung jawab, kemajuan, karier, rasa profesionalis dan intelektual. Dorongan yang ada dalam diri pekerja untuk berperilaku aman juga harus didukung perusahaan dengan penciptaan lingkungan yang memfasilitasi terjadinya perilaku aman di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi pekerja tinggi tetapi dengan tidak terpenuhinya kepuasan, karir, gaji, yang

merupakan faktor intrinsik dan tidak adanya *reward* yang merupakan salah satu bentuk dukungan dari perusahaan sehingga kurang mendorong motivasi pekerja dan hal ini dapat membuat motivasi pekerja menjadi lemah karena kurangnya faktor pendorong tersebut.⁸

Menurut Lewin dalam Notoadmodjo, merupakan proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu, yang berarti pada penelitian ini, pekerja berperilaku aman supaya terhindar dari sanksi kerja atau pemberhentian kerja karena tidak mengikuti peraturan dan kebijakan di perusahaan.²⁰

Menurut Lewin dalam Notoadmodjo, perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) dan kekuatan-kekuatan penahan (*restining forces*).¹²

Perilaku itu dapat berubah bila terjadi ketidak seimbangan antara kedua kekuatan tersebut didalam diri seseorang. Kekuatan pendorong meningkat, hal ini terjadi karena adanya stimulus-stimulus yang mendorong untuk terjadinya perubahan perilaku. Kekuatan-kekuatan penahan menurun, hal ini terjadi karena adanya stimulus-stimulus yang memperlemah kekuatan penahan tersebut. Kekuatan pendorong meningkat, kekuatan penahan menurun, dengan keadaan ini jelas juga akan terjadi perubahan perilaku. Oleh karena itu, agar terjadi perubahan perilaku sebaiknya kekuatan pendorong yang ada lebih ditingkatkan dan kekuatan penahan diturunkan. Kekuatan pendorong dalam hal ini adalah faktor yang mendorong motivasi pekerja dan faktor penahannya adalah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan para pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* adalah (0,490 >0,05) yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi

dengan tindakan tidak aman. Walaupun dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan tindakan tidak aman, akan tetapi terdapat peluang resiko untuk pekerja yang memiliki motivasi rendah dalam melakukan tindakan tidak aman sebanyak 6 responden (100%). Dari hasil kuesioner yang dijawab oleh responden, alasan pekerja melakukan tindakan aman adalah kebanyakan pekerja kurang termotivasi jika orang tua, teman terdekat kurang berperan dalam memotivasi dan motivasi yang diberikan pemimpin membuat pekerja kurang giat dan disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dwi Ayu Septiani yang menghasilkan nilai *p value* sebesar $0,458 > \alpha 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan tindakan tidak aman.²¹ Hal tersebut dapat terjadi karena jika kita pandang berdasarkan pengertiannya bahwa motivasi merupakan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual seperti kebutuhan akan fisiologi, kebutuhan untuk mendapatkan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.¹³

Hubungan Antara Persepsi dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Secara sederhana persepsi adalah pengertian atau pandangan tentang bagaimana individu memandang atau mengartikan sesuatu. Sialagan mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertingkah laku sesuai dengan yang mereka persepsikan.⁸

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji statistik bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi dengan tindakan tidak aman pada pekerja, diperoleh *p value* ($0.616 > 0,05$). Dalam penelitian ini pekerja yang dominan memiliki persepsi tidak ada hambatan (positif) sebanyak 38 responden (63,3%). Dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki persepsi positif kemungkinan tidak akan melakukan tindakan tidak aman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara lapangan banyak pekerja yang mengetahui dengan baik bahaya yang ada tetapi mereka menganggap remeh bahaya tersebut sehingga mengabaikan keselamatannya. pekerja melakukan perilaku yang tidak aman karena mereka merasa itu bukanlah masalah, yang penting adalah bagaimana kerjaan mereka bisa cepat selesai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Petersan yang mengemukakan bahwa seorang karyawan cenderung melakukan perilaku tidak selamat karena tingkat persepsi yang buruk terhadap adanya bahaya/risiko di tempat kerja, menganggap remeh kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, Menganggap rendah biaya yang harus dikeluarkan jika terjadi kecelakaan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apa yang dipersepsikan seseorang terhadap risiko suatu bahaya dan besaran konsekuensinya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang apakah ia berperilaku aman ataupun berperilaku tidak aman. Karena pekerja menganggap risiko dari suatu bahaya itu kecil dan mempunyai konsekuensi yang ringan maka hal itu menjadi salah satu faktor yang menjadi persepsi negatif dan oleh karenanya pekerja berperilaku tidak aman.²²

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Aghil Dwi Jati Kusuma bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi

dengan tindakan tidak aman yang menyatakan bahwa setiap persepsi seseorang pasti berbeda-beda, dengan kurangnya persepsi seseorang maka akan berpengaruh terhadap tindakan yang tidak aman. Responden yang memiliki persepsi positif cenderung tidak melakukan tindakan tidak aman, dan responden yang memiliki persepsi negatif cenderung melakukan tindakan tidak aman.²³

Hubungan Antara Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Bird dan Germain *supervisor* (pengawas) memiliki posisi kunci dalam mempengaruhi pengetahuan, sikap keterampilan, dan kebiasaan, akan keselamatan setiap karyawan dalam suatu area tanggung jawabnya. Para pengawas mengetahui lebih baik daripada pihak lain mengenai diperhatikannya individu-individu, catatan cuti, kebiasaan bekerja, perbuatan, keterampilan dalam bekerja. Para pengawas juga memonitor kinerja pekerja, dimana hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk kesuksesan program.²⁴

Pada penelitian ini, peran pengawas yang dimaksud adalah mandor karena memang mandor merupakan orang terdekat pekerja yang membimbing dan mengawasi pekerja. Pengukuran pengawasan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada ada atau tidaknya dilaksanakan pengawasan yang rutin setiap hari sebelum dan sesudah kerja, pengawasan tidak mengganggu konsentrasi pekerja, dan pengawasan mengingatkan pekerja untuk memakai APD dan berhati-hati dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian hasil uji statistik, diperoleh nilai *p value* = $0,635 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan tindakan tidak aman. Dalam pengisian dan wawancara lapangan responden merasa

pengawasan sudah sangat baik sebesar 93,0% hingga tidak melakukan tindakan tindakan tidak aman karena setiap responden sebelum melakukan pekerjaannya pihak pengawas selalu memeriksa kelengkapan APD terlebih dahulu, sebelum responden bekerja selalu diingatkan untuk bekerja sesuai standar prosedur kerja, dan pengawasan selalu membuat responden berhati-hati dalam bekerja.

Dalam mengawasi pekerja, seorang pengawas mempunyai tanggung jawab dan wewenang, seperti membina dan memotivasi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan terselesaikan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan tentunya tanpa mengabaikan aspek keselamatan. Selain itu, sebagaimana Karyani paparkan, pengawas yang baik akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang pada akhirnya akan membentuk perilaku kerja yang aman.²⁵

Bird dan Germain dalam jugamengungkapkan bahwa peran seorang pengawas sangat penting dan harus dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam berbicara untuk memberitahukan ataupun memberikan teguran terhadap pekerja yang melakukan tindakan tidak aman dan memberikan pujian pada pekerja yang mengikuti prosedur kerja ditempat kerja. Kontak secara personal harus dilakukan sesering mungkin untuk mempengaruhi sikap pekerja, pengetahuan, dan keterampilan.²⁴

Pengamatan dilapangan, dan hasil wawancara masih ada pengawas yang kurang tegas mengawasi pekerja yang tidak berperilaku aman, masih ada pekerja yang walaupun sudah ditegur tetapi masih berperilaku tidak aman seperti tidak memakai APD dengan lengkap dan berperilaku aman jika diawasi saja. Oleh sebab itu pengawas harus lebih berperan aktif dalam mengawasi pekerja, seperti memberikan dukungan dan

motivasi kerja agar pekerja dapat berperilaku aman.

Hubungan Antara Ketersediaan APD dengan Tindakan Tidak Aman di PT.Taisho Pharmaceutical Indonesia

Menurut Notoadmodjo ketersediaan atau enabling adalah fasilitas berupa sarana dan prasarana kesehatan yang bertujuan memberdayakan pekerja agar mampu mengadakan sarana dan prasarana kesehatan bagi mereka.⁴ Fasilitas penunjang adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja, salah satunya merupakan ketersediaan Alat Pelindung Diri. Pengadaan Alat Pelindung Diri sepenuhnya diatur oleh perusahaan dan wajib di terapkan di tempat kerja. Hal ini diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.⁶

Menurut Teori Green, perilaku dapat dibentuk oleh 3 faktor, salah satunya adalah faktor pemungkin (*enabling*) yaitu ketersediaan fasilitas dan sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku.¹⁹ dimana menurut Notoadmodjo suatu perilaku belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan jika tidak terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya perilaku tersebut.¹² Pada prosesnya, setiap pekerja mendapatkan APD yang mereka butuhkan dan sesuai dengan area kerja mereka dan semua APD hanya disimpan dan dipakai selama berada di tempat kerja karena jika APD tersebut dibawa kerumah maka tidak menutup kemungkinan mereka lupa untuk membawanya dan hal ini dapat membahayakan keselamatan mereka. Sebelum kerja dimulai, masing-masing kepala sub bagian memberikan APD yang harus digunakan dan mengecek kelengkapan APD

mereka sebelum digunakan, apabila terdapat APD yang rusak maka kepala sub tersebut melapor kepada kepala bagian masing-masing *line* dan mengembalikan APD tersebut dengan mengisi form pengembalian dan permintaan APD. Dalam hal ini, kesulitan mendapatkan APD dikarenakan stok APD yang masih kurang karena ada APD yang hanya dipakai sehari sekali seperti masker bahan dan sarung tangan kain. Ada juga APD yang memang jumlahnya sedikit seperti masker respirator sehingga jika terjadi kerusakan akan sulit untuk mendapatkannya karena harus menunggu lama untuk mendapatkannya. Terlebih lagi, pekerja juga tidak menjaga dan menyimpan APD dengan baik seperti kehilangan dan rusaknya APD, kemudian mereka meminta kembali APD yang baru. Jika hal ini sering berlanjut maka stok APD akan semakin berkurang dan akan terjadi pemborosan yang dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pekerja sebaiknya menggunakan dan menjaga APD dengan sebaik mungkin agar APD tetap berada dalam kondisi yang layak untuk digunakan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara semua variabel (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, pengetahuan,

Saran

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk perbaikan selanjutnya, yaitu: memberikan pemahaman akan pentingnya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja untuk menghindari dari risiko terjadinya

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,071 > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan tindakan tidak aman. Hasil pengisian kuesioner dan wawancara dilapangan ditemukan bahwa semua pekerja berpendapat bahwa ketersediaan Alat Pelindung Diri di PT. Taisho Pharmaceutical termaksud dalam kategori mudah didapatkan, pihak manajemen mengakui bahwa APD hanya diberikan pada pekerja dibagian warehouse, produksi, laboratorium. PT. Taisho Pharmaceutical juga harus mengeluarkan biaya jika ingin mendapatkan APD yang sudah tidak layak pakai diganti dengan yang baru oleh pihak manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maaniya bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara ketersediaan APD dengan tindakan tidak aman. Hal tersebut dikarenakan meskipun memakai APD membuat mereka tidak nyaman, mengganggu aktivitas kerja, dan ada beberapa yang menggunakan APD dengan lengkap dan baik apabila ada pengawasan saja.²⁶

motivasi, persepsi, pengawasan dan ketersediaan APD) dengan tindakan tidak aman di PT. Taisho Pharmaceutical Indonesia.

kecelakaan kerja, melatih budaya kerja aman guna menghindari terjadinya kecelakaan kerja, sesama pekerja saling mengingatkan antar satu dengan yang lain terkait pemakaian alat pelindung diri.

Daftar Pustaka

- [1] ILO. Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Penerbit PT Pustaka Binaman Presindo. 1989
- [2] Depkes RI. Profil Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2015, Kementerian Kesehatan RI, Jakarta. 2014
- [3] Herinrich, H.W. Industrial Accident Prevetion, A Safety Management Approach. McGraw Hill Book Company. 1980
- [4] Notoatmojo, S. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Reneka Cipta. 2007
- [5] Ginanjar, R., et al. (2018). *Analisis Risiko Ergonomi Terhadap Keluhan Musculoskeletal Disorders (Msds) Pada Pekerja Konveksi Di Kelurahan Kebon Pedes Kota Bogor Tahun 2018*. Promotor Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Universitas Ibn Khaldun 1(2). Retrieved from https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrU8NVUrHJ-fK2cAVotXNyoA;_ylu=Y29sbwNncTEE cG9zAzEEdnRpZANDMDk1MV8xBHNL YwNzcg--/RV=2/RE=1601379540/RO=10/RU=ht tp%3a%2f%2fejournal.uika-bogor.ac.id%2findex.php%2fPROMOT OR%2farticle%2fdownload%2f1598%2 f1144/RK=2/RS=oZNtFgBOaot9jkhJ6b OMATR9YHQ-.
- [6] Prasetya, E. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat Tentang Kesehatan, Pendidikan dan Kreatifitas*. Abdi Dosen: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat 2 (1), 19-25.
- [7] Listyandini, R., Aisyah, N., Robby, P. A., & Kurniawan, D. 2018. *Pemanfaatan Bank Sampah untuk Mengelola Limbah Rumah Tangga di Desa Ciharashas Kelurahan Mulyaharja Kota Bogor*. PROMOTOR, 1(2), 116–123.
- [8] Helliyaniti, Putri. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman di Dept. Utility and Operation PT Indofood Sukses Makmur Tbk DivisiBogasari Flour Mills tahun 2009. (skripsi). Depok: FKM UI. 2009
- [9] Suma'mur, P.K.,M.S.C. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES). CV. Bandung Sagung Seto. 2014
- [10] Simanjuntak, Payaman. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.Jakarta: LPFEUI. 2001
- [11] Sialagan, Togar Robin. Analisis Faktor-Faktor yang Berkontribusi pada Prilaku Aman di PT. EGS Indonesia Tahun 2008. Tesis. Depok: FKM UI. 2008
- [12] Wade, C dan Tavris, C. Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2. Jakarta: Erlangga. 2007
- [13] Hungu. Demografi Kesehatan Indonesia. Jakarta: Grasindo. 2007
- [14] Ramdayana. Faktor –Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kepatuhan Perawat Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak Jakarta Selatan Tahun 2008. Skripsi. Jakarta: UPN Veteran Jakarta. 2008
- [15] Notoatmojo, S. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. 2003
- [16] Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. PT. Index Kelompok Gramedia: Jakarta. 2006
- [17] Geller, Peterse E Ecott. The Psychology of Safety Hanbook. Lewis Publissher. Boca Raton London : New York Washington, D.C. 2001
- [18] Delfianda. Survey Faktor Tindakan Tidak Aman Pekerja Konstruksi

- PT.Waskita Proyek World Clss University Di UI Depok Tahun 2011. Fakultas Kesehatan Masyarakat: Universitas Indonesia. 2012
- [19] Pratiwi, A. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja Di PT. X Tahun 2011. Fakultas Kesehatan Masyarakat: Universitas Indonesia. 2012
- [20] Reason, J. Managing the Risks of Orgaization Accidents. Ashgate Publishing Company. 1997
- [21] Widyatun, T.R. Ilmu Prilaku. Jakarta: CV Sagung Solo. 1999
- [22] Green, L., W. Health Education Planning: A Diagnostic Approach (1s edition). California: Mayfield Publishing Company. 1980
- [23] Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: UI. 2001 Press Mubarak,
- [24] Septiana, Dwi Ayu, Mulyono. Faktor yang Mempengaruhi Unsafe Action Pada Pekerja diBagian Pengantongan Urea. Fakultas Kesehatan Masyarakat: Universitas Airlangga. 2014
- [25] Peterse, dan H.W. Heinrich & Netro Ross. Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approch 3th Edition. Mc. Graw Hill Book Company. 1980
- [26] Aghil. D, J, K. Faktor-faktor determinan Unsafe Action karyawan di unit paper mill 5/6/9 bagian produksi 5/6 PT. Pura BarutamaKudus 2015. Fakultas Kesehatan: Universitas Dian Nuswantoro Semarang. 2015
- [27] Bird, Moh. Management Guide to Loss Control. Atlanta: Intitue Press. 1995
- [28] Karyani. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Perilaku Aman (Safe Behaviour) Di Schlumberger Indonesia, [Tesis]. Depok: FKM Universitas Indonesia. 2005
- [29] Maaniya. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act/Substandard Practice) Pekerja di Bagian Press PT. YIMM. FKMUI. 2005