

MEMPERBAIKI PENCAPAIAN PRESTASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA MELALUI PENDEKATAN PERILAKU TENAGA KERJA

IMPROVING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE THROUGH LABOR BEHAVIORAL APPROACH

Iwan M. Ramdan¹, Adi Heru Husodo², Soebijanto³, Lientje Setyawati⁴

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur

^{2,3,4}Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Kerja, FK UGM, Yogyakarta

ABSTRACT

So far, the approach used to assess the company's achievement of occupational health and safety (OHS) performance are more retrospective and based on statistics of occupational accident and work related disease in the past, though this approach contains a lot of weaknesses. Likewise, prevention and reduction of occupational injuries and work related disease was not based on behavioral approaches, whereas the main causes of occupational injuries and work related disease is a behavioral factor of labor. In fact, until now the performance of Indonesian OHS has not been prided yet.

The research proves that the determinant of labor behavior (self-efficacy and perceptions of OHS) has been significantly positively related to achievement of OHS performance, and as a strong predictor for predicting achievement of OHS performance. To improve achievement of OHS performance in the future, the results of this study is recommended for use because it has several advantages over retrospective approaches. This research also has made measuring tool that has proven valid, reliable and fit to assess self efficacy and perception of labor specific to the field of OHS. This instrument can be used as additional tests in the recruitment of new workers or for work rotation at the company.

Keywords: achievement of OHS performance, proactive approach, self-efficacy questioner and OHS perceptions questioner

ABSTRAK

Selama ini pendekatan yang dipakai untuk menilai pencapaian prestasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) perusahaan lebih bersifat retrospektif dan didasarkan atas angka-angka statistik kecelakaan kerja di masa lalu, padahal pendekatan ini dinilai banyak mengandung kelemahan. Begitu juga pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang dilakukan tidak didasarkan atas pendekatan perilaku sementara penyebab utama kecelakaan kerja dan PAK adalah faktor perilaku tenaga kerja. Kenyataan yang dihadapi saat ini adalah prestasi K3 Indonesia belum membanggakan. Hasil penelitian membuktikan bahwa determinan perilaku tenaga kerja berupa efikasi diri dan persepsi K3 tenaga kerja berhubungan positif signifikan terhadap prestasi K3 dan merupakan prediktor yang kuat untuk memprediksi pencapaian prestasi K3. Untuk memperbaiki pencapaian prestasi K3 di masa yang akan datang, hasil penelitian ini direkomendasikan untuk digunakan karena mempunyai beberapa keunggulan dibandingkan dengan pendekatan retrospektif. Dari penelitian ini juga telah tersusun alat ukur yang telah teruji *valid*, reliabel

dan *fit* untuk mengkaji efikasi diri dan persepsi tenaga kerja yang spesifik untuk bidang K3. Alat ukur ini dapat dijadikan tes tambahan dalam perekrutan tenaga kerja baru maupun untuk rotasi kerja di perusahaan.

Kata kunci: pencapaian prestasi K3, pendekatan proaktif, alat ukur efikasi diri dan alat ukur persepsi K3 tenaga kerja

PENGANTAR

Arti penting prestasi K3 dan kondisi K3 Indonesia saat ini

Prestasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk dikaji karena merupakan tolok ukur keberhasilan program K3 perusahaan. Tujuan penerapan K3 perusahaan itu sendiri adalah untuk melindungi tenaga kerja, memperlihatkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan dan perundang-undangan, mengurangi biaya yang ditimbulkan dari kecelakaan (termasuk penyakit akibat kerja/PAK) dan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan/pengguna jasa, sehingga produksi dapat berjalan terus.¹

Indikator utama prestasi K3 adalah kecelakaan kerja dan PAK yang terjadi dalam periode waktu tertentu. Penghargaan atas prestasi K3 juga selalu didasarkan atas kejadian kecelakaan kerja, PAK dan jumlah kehilangan jam kerja tenaga kerja akibat kecelakaan kerja dan PAK tersebut. Terjadinya kecelakaan kerja dan PAK di perusahaan tentu saja menimbulkan kerugian dan mengancam kelangsungan suatu usaha.^{2,3}

Prestasi K3 Indonesia sampai saat ini belum membanggakan, hasil survei ILO menyatakan bahwa berdasarkan tingkat daya saing karena faktor K3, prestasi K3 Indonesia berada pada urutan ke 98 dari 100 negara yang disurvei.⁴ Angka kecelakaan kerja dan PAK di Indonesia masih tinggi, sampai tahun 2010 telah terjadi 65.000 kasus, dari kasus tersebut 1.965 di antaranya meninggal dunia, 3.662 pekerja cacat fungsi, 2.713 cacat sebagian dan 31 cacat

total sementara itu jumlah santunan yang telah dibayarkan oleh JAMSOSTEK untuk tahun 2010 sebesar 150.987 triliun.⁵

Faktor penentu prestasi K3

Keberhasilan prestasi K3 perusahaan ditentukan oleh faktor teknologi, faktor manajemen K3, faktor manusia dan faktor legislasi dan regulasi.^{6,7} Tanpa mengesampingkan faktor lain, manusia dianggap faktor yang paling penting karena satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.^{2,3} Begitu juga hasil penelitian di dalam dan luar negeri telah membuktikan bahwa penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan PAK adalah faktor perilaku tenaga kerjanya.^{8,9,10,11,12}

Pengukuran prestasi K3

Untuk mengevaluasi pencapaian prestasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), *American National Standard Institute (ANSI)* telah menerbitkan metode standar dengan menggunakan rasio kekerapan cidera dan rasio keparahan cidera. Kedua angka ini membandingkan jumlah kejadian kecelakaan dan jumlah hari hilang karena kecelakaan dengan jumlah jam orang bekerja. Standar pengukuran ini kemudian diterapkan oleh berbagai negara termasuk Indonesia. Metode pengukuran ini dianggap sebagai metode pengukuran langsung (*direct measure*) dan kesuksesan program K3 selalu diukur berdasarkan berapa juta jumlah jam kerja tanpa terjadinya kecelakaan kerja serta penghargaan (*award*) dari berbagai institusi juga diberikan berdasarkan rendahnya angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK).^{13,14,15,16,17}

Pada perkembangan selanjutnya, terdapat beberapa argumen yang tidak sependapat dengan penggunaan angka-angka statistik kecelakaan kerja sebagai indikator pencapaian prestasi K3. Penggunaan angka-angka statistik kecelakaan kerja dan PAK di masa lalu dianggap dapat memberikan penilaian yang salah tentang kondisi K3 saat ini dan bukan merupakan ukuran yang reliabel untuk melukiskan bahwa permasalahan K3 telah diatasi.^{16,17} Sementara itu, dalam tahap perekrutan tenaga kerja baru di perusahaan tidak ada satupun yang bersentuhan langsung dengan pencarian potensi tenaga kerja dalam pencapaian prestasi K3.¹⁸

Pendekatan proaktif versus pendekatan reaktif

Terdapat dua model pendekatan dalam mengukur prestasi K3 yaitu pendekatan reaktif dan pendekatan proaktif. Model pengukuran tradisional (reaktif) melihat pencapaian prestasi K3 dari investigasi kejadian kecelakaan kerja, inspeksi dan

analisis keselamatan kerja. Pendekatan proaktif adalah pengukuran pencapaian prestasi K3 sebelum kejadian kecelakaan kerja dan PAK terjadi. Hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator diantaranya pengukuran perilaku aman dalam dan pengukuran determinan perilaku tenaga kerja. Pengukuran dengan pendekatan proaktif dapat memberikan umpan balik penting dalam perbaikan prestasi keselamatan kerja sebelum kecelakaan kerja terjadi.¹³

Pendekatan reaktif melalui *accident frequency rate* menurut Waldram¹⁹ bukan merupakan petunjuk yang *reliable* untuk mengukur prestasi K3 dan tidak ada hubungan antara hasil pengukuran dengan kondisi lingkungan kerja, potensi kecelakaan kerja atau potensi keparahan kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Sebagai hasilnya, pengukuran reaktif ini dapat memberikan gambaran yang salah mengenai kondisi K3 di lapangan. Pencatatan dan pelaporan kejadian kecelakaan kerja dan PAK yang tidak adekuat di akhir tahun tidak dapat dijadikan jaminan bahwa risiko telah dikendalikan secara efektif dan kondisi K3 di masa akan datang akan lebih baik.

Pendekatan proaktif menggunakan data dari situasi K3 yang ada sekarang dan mengukur pemberian umpan balik yang penting dalam prestasi K3 sebelum kecelakaan kerja dan PAK terjadi, termasuk pemenuhan standar prestasi dan partisipasi objektif dan aktif dari semua tingkatan manajemen. Hasil pendekatan proaktif dapat memberikan indikator rekomendasi yang sensitif dan reliabel untuk perbaikan prestasi K3.¹⁵

Pengukuran proaktif mencakup: identifikasi seluruh faktor yang berkontribusi, indikasi langkah positif yang dapat diperoleh dari tenaga kerja dan manajemen, identifikasi masalah potensi kecelakaan kerja dan membantu memprediksi, mengontrol dan menurunkan kecelakaan kerja.¹⁶ Pengukuran prestasi K3 yang proaktif salah satunya dilakukan dengan melihat komponen tenaga kerja secara lebih mendalam seperti analisis perilaku dan determinan perilaku tenaga kerja.¹⁷

Pengukuran yang tepat untuk prestasi yang lebih baik

Penanggulangan kecelakaan kerja dan PAK serta tindakan pencegahannya dapat dilakukan dengan tepat jika didasarkan atas data-data, alat ukur dan diagnosis yang tepat. Pada bidang K3, hasil penelitian di dalam dan luar negeri membuktikan bahwa penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan PAK adalah faktor perilaku tenaga kerjanya dan pendekatan yang dianggap paling berhasil juga

pendekatan berbasis perilaku, sehingga sangat logis jika penanggulangan dan pencegahan kecelakaan kerja dan PAK juga harus berdasarkan pendekatan perilaku.

Pada bidang akademis, olah raga dan kinerja individu secara umum, efikasi diri dan persepsi adalah determinan perilaku yang telah terbukti dapat memprediksi prestasi individu, dan dalam bidang K3 kedua determinan perilaku tersebut juga telah terbukti sangat berhubungan dan dapat memprediksi pencapaian prestasi K3.²⁰

Bagaimana efikasi diri dapat meningkatkan pencapaian prestasi K3?

Efikasi diri adalah keyakinan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu, berkaitan dengan kapabilitas individu dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan segala upaya yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan situasional yang dihadapi. Efikasi diri adalah konstruk yang paling banyak dipergunakan dalam memprediksi perilaku manusia di berbagai bidang dan telah terbukti berulang-ulang merupakan prediktor yang akurat.^{21,22}

Tenaga kerja dengan efikasi diri tinggi berarti ia mempunyai persepsi dan keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dan dalam situasi tertentu akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan situasi tersebut. Efikasi diri tenaga kerja yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja untuk meraih prestasi K3 yang tinggi, berpengaruh terhadap pemilihan jenis tindakan/perilaku dan pengerahan berbagai usaha, serta tekun dalam menghadapi setiap situasi kerja yang sulit dalam rangka meraih prestasi K3 yang optimal.

Hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi K3 yang tinggi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi K3, merupakan prediktor pencapaian prestasi K3 yang paling kuat dan berpengaruh langsung terhadap prestasi K3 tanpa diperantarai variabel lain. Dari hasil penelitian ini telah tersusun alat ukur berupa kuesioner yang dinamakan kuesioner alat ukur efikasi K3 (KASI). Hasil uji statistik *confirmatory factor analysis* (CFA) dalam model persamaan struktural (SEM) menunjukkan alat ukur ini mempunyai nilai kelayakan estimasi parameter dibawah angka 1, nilai *standard error* berkisar antara 0,6 sampai 0,9 (tidak ada nilai yang ekstrim), nilai *convergent validity* berada pada kisaran 0,50 – 0,60 dan indeks reliabilitas sebesar 0,966.²⁰

Bagaimana persepsi K3 tenaga kerja dapat meningkatkan pencapaian prestasi K3?

Persepsi adalah proses kognitif yang kompleks, hasil dari penginderaan serta proses terakhir dari kesadaran yang dipergunakan seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya, sehingga membentuk proses berpikir menuju perilaku. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan PAK disebabkan rendahnya persepsi individu sehingga tidak menyadari atau tidak mengindahkan adanya risiko kecelakaan kerja^{23,24}. Jika dilihat dari konteks model kepercayaan kesehatan, tenaga kerja dengan persepsi K3 yang tinggi diprediksi akan melakukan tindakan pencegahan terhadap kejadian kecelakaan kerja dan PAK serta perilaku-perilaku lain yang berhubungan dengan pencapaian prestasi K3, pemilihan perilaku ini juga akan dipengaruhi oleh persepsi kerentanannya, persepsi kegawatannya, persepsi manfaat yang akan dirasakan dan persepsi hambatan yang dirasakan.

Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi K3 yang tinggi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi K3, merupakan prediktor pencapaian prestasi K3 yang kuat dan berpengaruh langsung terhadap prestasi K3 tanpa diperantarai variabel lain. Dari hasil penelitian ini juga telah tersusun alat ukur berupa kuesioner yang dinamakan kuesioner alat ukur persepsi K3 (KUPERSI). Hasil uji statistik *confirmatory factor analysis* (CFA) dalam model persamaan struktural (SEM) menunjukkan alat ukur ini mempunyai nilai kelayakan estimasi parameter di bawah angka 1, nilai *standard error* berkisar antara 0,0 sampai 0,2 (tidak ada nilai yang ekstrim), nilai *convergent validity* berada pada kisaran 0,50 – 0,60 dan indeks reliabilitas sebesar 0,976.²⁰

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengukuran prestasi K3 melalui pendekatan determinan perilaku tenaga kerja termasuk pendekatan proaktif yang perlu digalakan oleh manajemen perusahaan karena mempunyai beberapa keunggulan yaitu: dilakukan sebelum kecelakaan kerja dan PAK terjadi, dapat memberikan umpan balik penting dalam perbaikan prestasi K3, menggunakan data-data yang terkini, dapat memberikan gambaran potensi keparahan dan potensi untuk perbaikan, serta dapat memberikan rekomendasi yang sensitif dan reliabel untuk perbaikan prestasi K3.

Efikasi diri dan persepsi K3 tenaga kerja merupakan prediktor yang kuat untuk memprediksi pencapaian prestasi K3. Alat ukur yang telah tersusun (KASI dan KUPERSI) menurut kaidah-kaidah statistik telah teruji valid, reliabel dan fit dalam mengukur efikasi diri dan persepsi tenaga kerja yang spesifik dalam bidang K3 dan dapat memprediksi pencapaian prestasi K3. Pengukuran efikasi K3 dan persepsi K3 tenaga kerja dengan menggunakan KASI dan KUPERSI tersebut dapat dijadikan alternatif tes tambahan dalam perekrutan tenaga kerja baru maupun dalam rotasi kerja untuk menyaring tenaga kerja yang unggul dalam pencapaian prestasi K3. Tenaga kerja dengan efikasi diri dan persepsi K3 yang tinggi diprediksi akan mencapai prestasi K3 yang tinggi sesuai yang diinginkan oleh semua pihak.

KEPUSTAKAAN

1. Suardi R. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penerbit PPM. Jakarta, 2005.
2. Phoon WO. Practical Occupational Health. JBW Printers and Binders Pte, Ltd. Singapore, 2000.
3. Suma'mur PK. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. CV Haji Masagung. Jakarta, 1989.
4. Markanen PA. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia. ILO, Sub Regional Office for South-East Asia and The Pacific Manila, Philippines. 2004 www.ilo.org/wcmsp5/groups/wcms_123267.pdf. Diakses tanggal 17 Desember 2008.
5. Jamsostek RI. Angka Kecelakaan Kerja 2010 Turun. [Http://www.jamsostek.co.id](http://www.jamsostek.co.id). Diakses tanggal 2 Januari 2011.
6. Jafri H. Wijayanuddin M. Ahmad A. & Kamsah, MZ. Effective Occupational Health and Safety Performance Measurements. J.ICCBPE/SOMChE Malaysia, www.cheme.utm.my/staff/m.w.ali/index.php/Publications.html. 2005: 702-708. Diakses tanggal 29 Desember 2010.
7. Organization for Economic and Development Center (OECD). Safety Performance Indicators, Guidance for Industry, Public Authorities and Communities for Developing SPI Programmes related to Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response. OECD Publications, Paris Cedex, France, 2005.
8. Suizer AB. Safer Behavior; Fewer Injuries, 1999. www.behavior.org. Diakses tanggal 17 Desember 2008.
9. Singleton WT. Application of Human Error Analysis to Occupational Accident Research. *J. of Occup. Accid.* 2002; 6(issue1-3): 107-115.
10. Nugraha BJ. Faktor Kesalahan Manusia Dominasi Penyebab Kecelakaan Kerja. Badan Pembinaan Konstruksi dan Sumber Daya Manusia Departemen Tenaga Kerja Umum RI, 2006; <http://www.BPKSMD.pu.go.id>. Diakses tanggal 16 Maret 2009.
11. Cooper D. Behavioral Safety, A Framework for Success. BSMS Publisher. USA, 2009.
12. Setyawati LK. Age, Working Duration, Cause Factor and Incidence of Occupational Accidents in Manufacture Company. *J. APCHI Ergo Future.* Universitas Udayana, Bali. 2010; 2 (7): 10-17.
13. Steen, VJ. Safety Performance Measurement. European Process Safety Centre (EPSC). Ichem, UK, 1996.
14. O'Brien DP. Business Metrics for Safety: A Quantitative Measurement Approach to Safety Performance. *Professional Safety*, 1998; 6 (issue4) August: 325-37. www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1897022. Diakses tanggal 9 Januari 2009.
15. Stricoff RS. Safety Performance Measurement: Identifying Prospective Indicators With High Validity. *J. Prof. Saf, Am. Soc. Safety Eng*, 2000; January; 23-28. www.eurojournals.com/irjfe_36_07.pdf. Diakses tanggal 9 Januari 2009.
16. Sitkin SB & Weingart. Determinant of Risky Decision Making Behavior. A Test of Mediating Role of Risk Perception Propensity. *Acad. Manag. J.* 1995; 38 (issue3): 1573-92. www.scirp2.org/journal/PaperInformation.aspx?paperID=1436. Diakses tanggal 23 Januari 2009.
17. Isingrini M. Vajou F. & Leroy P. Dissociation of Implicit and Explicit Memory Test : Effect of Age and Divided Attention on Category Exemplar Generation and Cued Recall. *J. Mem & Cog*, 1995; 23: 462-467. <http://www.springerlink.com/content/v1523hx378363354/>. Diakses tanggal 3 Januari 2011.
18. Safari. Tes Kepribadian Untuk Seleksi Pekerjaan. Penerbit Amara Books, Yogyakarta, 2004.
19. Waldram IM. The Use of Safety Audits: a UK Sector Operators Experience. 1st Int. Conference of Health Safety Environment. Netherlands, 2001; 15: 387-402. www.onepetro.org/mslib/servlet/onepetropreview. Diakses tanggal 24 Januari 2011.
20. Ramdan IM. Efikasi diri, Pusat Kendali dan Persepsi Tenaga Kerja Sebagai Prediktor Pencapaian Prestasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Disertasi, Program Doktor Ilmu Kedokteran dan Kesehatan, Fakultas

- Kedokteran, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2011.
21. Bandura A. *Self Efficacy : The Exercise of Control*. WH Freeman Company, New York, 1997.
 22. Wood RE & Bandura, A. Impact of Conception of Ability on Self Regulatory Mechanisme & Complex Decision Making. *J. Pers. Soc. Psych.* 1989; 56: 407-415. [www. psycnet.apa.org/journals/psp/56/3/407.htm](http://www.psycnet.apa.org/journals/psp/56/3/407.htm) Diakses tanggal 4 Januari 2011.
 23. Geller ES. *The Psychology of Safety Handbook*. Lewis Publisher, Washington DC, 2001.
 24. Gibson JL, Ivancevich JM. & Donnely JH. *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. 4th Edition. Business Publication, Inc. Washington DC, 2005.