



PENERAPAN PROGRAM *BEHAVIOR-BASED SAFETY* PADA PEKERJA DI PT. X KOTA BATAM TAHUN 2022

APPLICATION OF A BEHAVIOR-BASED SAFETY PROGRAM FOR WORKERS AT PT. X BATAM CITY IN 2022

Adinda Febriana Putri, Ida Wahyuni*, Baju Widjasena

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang,
Kota Semarang 50239, Indonesia

*email: wahyuni_ida23@yahoo.co.id

Abstract

PT. X Batam is one of the largest oil contractor companies in Indonesia that designs various types of offshore oil and gas production and drilling facilities. PT. X Batam has a behavior-based work safety program, namely the Behavior-Based Safety (BBS) program which aims to observe worker behavior. The purpose of this study is to obtain an overview of the implementation of the Behavior-Based Safety program at PT. X Batam. This research is a descriptive qualitative research with direct observation methods and in-depth interviews. The research subjects consisted of 12 informants, 1 key informant, 10 main informants and 1 triangulation informant. The results of the study found that workers at PT. X Batam understands unsafe acts. The implementation of the Behavior-Based Safety (BBS) program has been going well, strengthened by commitment and full support from management. Obstacles in the implementation of the BBS program were overcome by evaluations carried out by the coordinating BBS, HSE department by the corporate center. There are rewards for BBS observers who achieve the target and are of good quality. PT. X Batam does not have a punishment system because it adheres to the principle of not blaming each other. The advice given by the researchers is to recruit more BBS observers from the craft level, especially those who are active in filling out HIT cards and Communication Cards, do more outreach about the BBS program and hold meetings with all BBS observers to do joint coaching to equalize perceptions.

Keywords: *Unsafe act, behavior-based safety, obstacle*

Abstrak

PT. X Kota Batam adalah salah satu perusahaan kontraktor minyak terbesar yang ada di Indonesia yang membuat rancangan dari beraneka ragam jenis fasilitas produksi dan pengeboran minyak serta gas bumi lepas pantai. PT. X Kota Batam memiliki salah satu program keselamatan kerja yang berbasis perilaku, yaitu program *Behavior-Based Safety* (BBS) yang bertujuan untuk mengobservasi perilaku pekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu memperoleh gambaran penerapan program *Behavior-Based Safety* di PT. X Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode observasi secara langsung serta wawancara mendalam. Subjek penelitian terdiri dari 12 informan, 1 informan kunci, 10 informan utama dan 1 informan triangulasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa pekerja yang ada di PT. X Kota Batam paham mengenai *unsafe act*. Penerapan program *Behavior-Based Safety* (BBS) sudah berjalan dengan baik, diperkuat dengan komitmen dan dukungan penuh oleh manajemen. Hambatan yang terdapat dalam penerapan program BBS diatasi dengan evaluasi yang telah dilakukan oleh BBS koordinator, departemen HSE oleh *corporate* pusat. Terdapat pemberian reward bagi BBS *observer* yang mencapai target dan berkualitas. PT. X Kota Batam tidak memiliki sistem punishment karena memegang prinsip tidak saling menyalahkan. Saran yang diberikan peneliti adalah perekrutan BBS *observer* dari level pekerja (*craft*) diperbanyak terutama yang aktif dalam pengisian *HIT card* dan *Communication Card*, memperbanyak melakukan sosialisasi mengenai program BBS dan mengadakan pertemuan dengan seluruh BBS *observer* untuk dilakukan *coaching* bersama guna menyamakan persepsi.



Kata Kunci: *Unsafe act, behavior-based safety, hambatan*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 86, menjelaskan bahwa bagi setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Kemenperin Indonesia, 2003). Data ILO (2021), menunjukkan bahwa terdapat 374 juta pekerja yang mengalami kecelakaan kerja non-fatal dan terdampak penyakit akibat kerja, serta diperkirakan setiap tahun sebanyak 2,78 juta orang pekerja meninggal akibat kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (ILO, 2021). Hasil riset National Safety Council (2011) dan diperkuat dengan teori Heinrich, faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja sebesar 88% adalah adanya perilaku tidak aman (*unsafe act*), 10% karena kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% tidak diketahui penyebabnya.

Kecelakaan kerja yang terjadi akibat faktor manusia adalah *unsafe action* (perilaku tidak aman). Angka kecelakaan kerja karena faktor manusia/perilaku tidak aman tertinggi, berkisar 80-85% dari kejadian kecelakaan kerja (Suma'mur, 2018). Dominasi faktor penyebab kecelakaan kerja adalah faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, kondisi psikologis, pengalaman kerja, dan interaksinya dengan lingkungan kerja (Agustin & Permatasari, 2020).

PT. X Kota Batam adalah salah satu perusahaan kontraktor minyak terbesar yang ada di Indonesia yang bergerak dalam bidang *engineering, fabrication, installation, procurement, research, manufacturing, environmental systems, dan project management*. PT. X Kota Batam membuat rancangan dari beraneka ragam jenis fasilitas produksi dan pengeboran minyak serta gas bumi lepas pantai. PT. X Kota Batam memiliki salah satu program keselamatan kerja yang berbasis perilaku, yaitu program *Behavior-Based Safety* (BBS) yang ditetapkan pada tahun 2021. *Behavior-Based Safety* merupakan program departemen HSE yang bertujuan untuk mengobservasi perilaku pekerja yang ada di PT. X Kota Batam. Observasi tersebut dilakukan oleh para *observer* yang telah di training. Observasi BBS tersebut dilakukan pada saat pekerja melakukan pekerjaannya, apabila

pekerjaan yang dilakukan berisiko dan tidak aman, maka *observer* akan mengintervensi pekerja tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saodah, dkk. pada tahun 2014 mengenai penerapan *behavior-based safety* sebagai upaya penurunan perilaku tidak aman (*unsafe action*), menunjukkan bahwa penerapan BBS dapat menurunkan tingkat perilaku tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada PT. X Kota Batam, potensi bahaya yang ditimbulkan pada proses konstruksi minyak dan gas berisiko tinggi. Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan observasi awal dan melakukan wawancara, yang menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang melakukan perilaku yang tidak aman (*unsafe act*) dalam kesehariannya bekerja. Pada saat observasi, peneliti masih menemukan ketidaksesuaian dalam pengisian BBS checklist yang berisikan pekerjaan berisiko yang dilakukan pekerja. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai program *Behavior-Based Safety* yang ada di PT. X Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan deskriptif dengan metode observasi secara langsung serta wawancara mendalam. Subjek penelitian terdiri dari 12 informan, yaitu 1 informan kunci yaitu BBS koordinator, 10 informan utama yaitu BBS *observer* dari perwakilan setiap 10 departemen dan 1 informan triangulasi yaitu wakil manajer HSE. Subjek yang diteliti pada penelitian ini adalah pekerja yang memiliki pengetahuan, pengalaman dan informasi terkait program *Behavior-Based Safety*, seperti BBS *observer*, BBS koordinator, dan wakil manajer HSE. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022.

Penelitian ini mengenai *unsafe act*, program *Behavior-Based Safety* seperti keberjalanan program BBS, hambatan dari penerapan program BBS, dan evaluasi dari penerapan program BBS. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi secara langsung dan wawancara secara mendalam kepada informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara dan Pembahasan

a. *Unsafe Act*

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan informan, bahwa *unsafe act* adalah suatu aktivitas yang tidak selamat seperti bekerja dengan menyalahi prosedur bekerja dengan mengambil jalan pintas, bekerja tanpa memakai APD yang lengkap dan sesuai, yang timbul akibat adanya faktor pemicu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti permasalahan pribadi, masalah keluarga, pendidikan dan pengalaman, hal ini seperti yang disampaikan oleh Mardiyati pada penelitian yang dilakukan tahun 2021, yaitu terdapat hubungan signifikan antara faktor internal dengan terjadinya *unsafe act* (Mardiyanti, 2021). Faktor eksternal seperti tekanan dari atasan yang menuntut untuk kerja dengan cepat. Faktor eksternal seperti tekanan atasan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *unsafe act* (Rahman, 2019).

Seperti yang dituturkan oleh BBS koordinator mengenai *unsafe act* dan pemicunya:

“Unsafe act itu perilaku yang tidak aman yang timbul akibat adanya faktor pemicu kenapa pekerja itu melakukan pekerjaan berisiko, yang pertama faktor pribadi mungkin dia ada masalah keluarga, atau mungkin masalah di dirinya sendiri, pengalaman dan pendidikannya juga menjadi penyebab unsafe act. Kedua, yaitu dari faktor tekanan dari atasan.” (IK 1, 42 tahun).

Sebagian besar informan menyatakan bahwa *unsafe act* yang paling banyak dilakukan adalah lalai dalam penggunaan APD, disebabkan karena rasa tidak nyaman yang ditimbulkan akibat pemakaian APD. Seperti yang dijelaskan oleh BBS koordinator dan BBS *observer* berikut:

“Unsafe act yang paling sering ditemukan itu kebanyakan di APD, penempatan posisi tangan nah itu juga banyak.” (IK 1, 42 tahun)

“Kalau ditanya mereka jawabnya karena mereka merasa tidak nyaman.” (IU 2, 42 tahun).

Selain itu, *unsafe act* yang banyak ditemukan di penelitian ini adalah penempatan posisi tangan yang salah ketika bekerja dan

meletakkan tangan pada beban yang sedang diangkat, hal ini sangat membahayakan pekerja tersebut karena dapat berpotensi menyebabkan cedera tangan. Seperti yang dikutip dari wakil manajer HSE berikut:

“Salah satu contohnya adalah penempatan posisi tangan tidak ergonomis, dalam posisi bahaya misalnya dibawah beban yang diangkat, sehingga menyebabkan cedera, benturan.” (IT 1, 45 tahun)

Intervensi harus dilakukan apabila ditemukan pekerja yang melakukan *unsafe act* ketika bekerja adalah dengan menghentikan pekerjaan karena perusahaan menerapkan kebijakan *Stop Work Obligation*. Setelah dihentikan, kemudian BBS *observer* mendekati pekerja tersebut untuk dilakukan komunikasi dengan mengingatkan agar bekerja dengan aman sesuai dengan prosedur.

Seperti yang dikemukakan oleh wakil manajer HSE:

“Inisiatif yang dilakukan di PT. X Kota Batam ini adalah kita melakukan Stop Work Obligation, kemudian kita lakukan percakapan 2 arah, dan pastikan apa yang kita sampaikan mengubah perilaku tidak aman menjadi perilaku yang aman” (IT 1, 45 tahun)

b. Penerapan Program BBS

Program Behavior-Based Safety di PT. X Kota Batam sudah diterapkan sejak tahun 2021, yang bertujuan untuk mengurangi terjadinya insiden dengan melakukan pendekatan melalui perilaku. Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan informan, bahwa program BBS di PT. X Kota Batam merupakan suatu program untuk mengobservasi perilaku secara langsung di lapangan, kemudian jika ditemukan perilaku tidak aman (*unsafe act*) maka akan dilakukan intervensi.

BBS koordinator menjelaskan mengenai program BBS di PT. X Kota Batam sebagai berikut:

“Program BBS disini itu merupakan suatu program untuk mengobservasi perilaku, kemudian dilakukan intervensi. Jadi langsung, kita tidak boleh lamadibiarkan jika ada pekerja yang tidak aman. Takutnya, malah jadi insiden.” (IK 1, 42 tahun)

Berdasarkan prosedur program *Behavior-Based Safety* PT. X Kota Batam,

dasar teori yang digunakan adalah ABC (*Antecedents- Behavior - Consequences*). Faktor (*antecedents*) sebagai faktor pemicu yang mendorong orang bertindak secara tertentu, yang akan mempengaruhi perilaku (*behavior*) seseorang dalam kesehariannya. Kemudian, konsekuensi (*consequences*) akan berdampak akibat dari perilaku tersebut, terbagi menjadi dua, yaitu konsekuensi baik dan konsekuensi buruk. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ayu dan Endang yaitu, penggunaan model perilaku ABC merupakan cara yang efektif untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan (Dwiyanti & Irlianti, 2014).

Observasi BBS dilakukan oleh BBS *observer* yang telah ditraining. Berdasarkan pedoman prosedur BBS di PT. X Kota Batam, BBS *observer* direkrut melalui pengajuan *volunteer* oleh pekerja yang kemudian disetujui oleh *foreman*. Observasi secara langsung dengan memperhatikan perilaku pekerja. Saat melakukan observasi, *observer* wajib mencatat setiap perilaku aman dan tidak aman. Kemudian dilakukan intervensi apabila ditemukan *unsafe act*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dieqa di PT. GE Lighting, bahwa dalam pelaporan hasil observasi, *observer* harus menuliskan semua penemuannya, baik itu perilaku aman atau tidak aman, serta memberi komentar dan diskusi terkait pekerjaan aman bersama pekerja (Anggary, 2012).

Observasi perilaku yang dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya insiden dan meningkatkan pengetahuan mengenai keselamatan dalam bekerja. Seluruh BBS *observer* menuturkan bahwa dengan diterapkan program BBS di PT. X Kota Batam dapat mencegah terjadinya insiden:

“Pada dasarnya, karena kita cepat mengobservasi sehingga mereka lebih cepat selamat lagi. Ini mencegah terjadinya insiden. Dengan adanya program BBS maka kita dapat lebih paham dan mengetahui tentang perilaku yang aman.” (IU 3, 35 tahun)

“Program BBS ini berguna untuk mengamati perilaku pekerja, jadi kita bisa lebih selamat dan sadar akan bahaya”(IU 10, 52 tahun)

Program BBS membawa pengaruh positif kepada seluruh pekerja terutama kepada

BBS *observer*. Program BBS merubah pola pikir para *observer* dan pekerja menjadi lebih paham dan mengetahui tentang cara bekerja aman, lebih sadar akan keselamatan dirisendiri dan orang lain, serta menjadi lebih peduli kepada sesama. Dengan adanya program BBS, para *observer* menjadi lebih yakin dan tidak ragu untuk melakukan observasi dan intervensi. Sejalan dengan penelitian oleh Saodah yang menyatakan bahwa penerapan BBS di PT. Inalum Kuala Tanjung yaitu untuk memperbaiki perilaku atau kondisi yang tidak aman sebelum cedera terjadi sehingga dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja (Saodah, 2014).

Dalam membangun *safety culture*, PT. X Kota Batam memiliki prinsip tidak saling menyalahkan, maka dari itu tidak ada penerapan hukuman, namun jika sudah mendapat teguran sebanyak 3 kali, maka akan diberi peringatan (warning) oleh foreman atau superintendent. Hal ini dikemukakan oleh beberapa *observer* yaitu:

“Reward ada, punishment tidak ada maka dari itu ini program yang menyadarkan tanpa harus ada hukuman. Reward memotivasi juga, tapi hanya sekedar bonus saja, yang penting semua selamat.”(IU 7, 36 tahun)

PT. X Kota Batam menerapkan pemberian reward, namun tidak menerapkan punishment. Hal ini karena prinsip dari BBS adalah untuk mengingatkan pekerja dengan positif dan dengan baik. Hal ini dikonfirmasi oleh wakil manajer HSE PT. X Kota Batam yang menuturkan:

“Budaya di PT. X Kota Batam ini adalah tidak saling menuduh, budaya yang positif. Sebisa mungkin kita tidak saling menyalahkan. Kecuali, jika sudah beberapa kali ditegur, baru kita warning pekerja tersebut.” (IT 1, 45 tahun)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, upaya yang dilakukan agar BBS *observer* tetap mengingat dan paham mengenai poin-poin yang diobservasi, yaitu dengan mengadakan kegiatan *coaching* yang akan dilakukan oleh HSE ataupun BBS koordinator.

Seluruh BBS *observer* menuturkan bahwa kegiatan *coaching* penting untuk dilakukan:

“Program BBS biasanya mengadakan coaching, ini sangat penting karena manusia

punya daya ingat yang terbatas, jadi lebih banyak coaching, jadi lebih ingat.” (IU 6, 25 tahun)

Hal ini dikonfirmasi oleh BBS koordinator dan wakil manajer HSE, bahwa :

“Kita akan lakukan coaching setiap hari, keliling disetiap departemen. Harus continue, dan ini sangat membantu para observer untuk paham dan ingat.”(IK 1, 42 tahun)

“Coaching merupakan metode yang ada di dalam program BBS, menurut saya tanpa adanya coaching ini maka program tidak dapat berjalan dengan baik, coaching dapat merubah mindset orang secara pelan-pelan.”(IT 1, 45 tahun)

c. Hambatan Program BBS

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan BBS koordinator menyatakan bahwa salah satu hambatan dalam penerapan program BBS yaitu partisipasi yang masih kurang dalam pelaksanaan program, terutama BBS coaching :

“Hambatannya pasti ada, kalau lagi BBS coaching tidak semua bisa hadir, karena kesibukan pekerjaan” (IK 1, 42 tahun)

Salah satu informan dari BBS observer level foreman menyatakan bahwa kesibukan akibat pekerjaan yang banyak dengan tenggat waktu, bertugas untuk mengawasi pekerja level craft sehingga tidak memiliki waktu untuk melakukan observasi dan pencatatan hasil observasi, :

“Hambatan pasti ada, karena saya sibuk juga sebagai foreman dan observer, jadi kerjanya banyak, kadang tidak sempat.”(IU 1, 43 tahun)

Sebanyak 3 dari 10 informan BBS observer menyatakan bahwa hambatan yang di alami yaitu pekerja yang takut untuk diobservasi. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya sosialisasi mengenai tujuan dan prosedur program BBS kepada pekerja, sehingga masih terdapat yang belum paham mengenai tujuan dan prosedurnya.

“Hambatan pasti ada, karena pekerja itu mikir akan ada sanksi disipliner, jadi awal-awal orang itu pada takut.” (IU 4, 49 tahun)

Sebanyak 4 dari 10 informan BBS observer menyatakan bahwa hambatan yang ditemukan pada saat pelaksanaan observasi

dilapangan adalah karakter yang berbeda-beda, seperti karakter yang cenderung kasar dan marah. Karakter seperti ini dapat menjadi hambatan, maka dari itu pendekatan secara psikologis perlu untuk dilakukan.

“Karakter yang berbeda-beda jadi hambatan, jadi harus pahami dulu psikologinya gimana, terkadang juga pekerja bisa merasa terganggu.”(IU 7, 33 tahun)

Hambatan-hambatan ini dikonfirmasi oleh BBS koordinator dan wakil manajer HSE, bahwa:

“Ya karena ada aktivitasnya sibuk masing-masing, ada juga yang masih belum sadar akan pentingnya kegiatan ini sehingga dia malas. Cara mengatasinya yaitu dengan re-schedule jadwal, menyesuaikan dengan mereka. Kita beri semangat dan motivasi.” (IK 1, 42 tahun)

“BBS observer dari level pekerja, orang lapangan, orang production seperti itu kan, Cara mengatasinya ya kita kasih coaching, kita ajak foreman atau atasannya untuk sama-sama mengingatkan kepada observer tersebut agar mengobservasi lebih rajin lagi. Kita lakukan pendekatan lah.”(IT 1, 45 tahun)

Hambatan lain yang ditemukan yaitu ketidakinginan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam pelaksanaan program BBS. Ketidakinginan tersebut menjadi rasa malas dan hal ini menjadi salah satu hambatan bagi tercapainya target program, hal ini dikemukakan oleh BBS koordinator:

“Juga ada yang malas-malasan” (IK 1, 42 tahun)

BBS observer yang tidak melaksanakan observasinya dengan alasan malas dapat menjadi hambatan dalam pencapaian target partisipasi observasi perorangan dari program BBS di PT. X Kota Batam. Pedoman BBS di PT. X Kota Batam menjabarkan bahwa untuk Key Performance Indicator (KPI) dari tingkat partisipasi observer adalah sebesar 10 – 20 %. Hal ini dikonfirmasi oleh wakil manajer HSE:

“Program ini diharapkan agar para observer itu lebih proaktif, lebih banyak lagi yang melakukan observasi. Hambatannya lebih ke jumlah target perorangan dari observer itu sendiri.”(IT 1, 45 tahun)

Kendala dalam pengisian *checklist* dan pencapaian target yang dialami oleh BBS *observer* adalah perbedaan persepsi antar *observer* satu sama lain maupun dengan HSE dan masih kurang pemahaman dalam pengisian poin-poin *checklist*. Perbedaan persepsi ini menimbulkan perbedaan pendapat.

Sebagian besar BBS *observer* menyatakan bahwa pada permulaan menjadi *observer* mengalami kesulitan dalam mencapai target mingguan yaitu sebanyak 2 observasi dalam satu minggu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan perbedaan persepsi mengenai pengisian BBS *checklist*.

“Tidak tercapai karena pada awalnya masih kurang paham cara pengisiannya.”(IU 5, 43 tahun)

Hal ini dikonfirmasi oleh BBS koordinator dan wakil manajer HSE:

“Nah, bisa tidak tercapai karena observer tersebut masih belum memahami cara pengisian dari BBS checklist itu tadi.”(IK 1, 42 tahun)

“Target tidak tercapai karena, fokus dan knowledge atau pengetahuan dari pekerja mengenai keselamatan itu sendiri masih belum cukup. Knowledge juga dapat mempengaruhi, kadang kala pengisian yang belum tepat.”(IT 1, 45 tahun)

Prosedur program BBS di PT. X Kota Batam menjelaskan bahwa pengisian dilakukan dengan memperhatikan *Critical Behavior List* (List Perilaku Kritis) yang menjadi acuan untuk observasi, kemudian mengisi BBS *checklist* berdasarkan hasil pengamatan secara langsung dilapangan. Pengisian BBS *checklist* dilakukan dan dikumpulkan apabila intervensi telah selesai dilakukan dan pekerja yang diobservasi telah bekerja dengan aman.

Namun, terdapat juga BBS *observer* yang tidak menemukan kesulitan maupun hambatan dalam melaksanakan program ini.

d. Evaluasi Program BBS

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan, dalam upaya mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan program BBS di PT. X Kota Batam, maka perlu dilakukan evaluasi. Upaya evaluasi untuk mengatasi hambatan kesibukan pekerja yang telah dilakukan adalah dengan melakukan *coaching* BBS secara personal

maupun grup (*special coaching*). *Special coaching* ini diberikan atas permintaan secara personal maupun departemen, selain itu dapat diberikan atas tinjauan BBS statistik.

Seluruh BBS *observer* menyatakan bahwa upaya evaluasi yang telah dilakukan oleh HSE dalam pelaksanaan program BBS pada BBS *coaching* adalah dengan menyesuaikan jadwal dan memberikan *special coaching*.

“Sudah dilakukan seperti coaching tambahan kepada observer, dari HSE juga sudah memberikan jadwal-jadwal untuk coaching jadi bisa menyesuaikan.”(IU 10, 52 tahun)

Hal ini dikonfirmasi oleh BBS koordinator:

“Jadi, kita sudah analisa juga dari hasil pengumpulan BBS checklist, kalau ditemukan kartu yang tidak tepat kita akan hubungi dia untuk di coaching secara personal (spesial coaching), bisa dibantu juga oleh HSE personil yang ada di lapangan. Nah, spesial coaching tersebut bisa direquest personal maupun departemen, sudah ada peningkatan yang signifikan juga.” (IK 1, 42 tahun)

Identitas seorang BBS ditandai dengan adanya stiker logo BBS pada safety helmet BBS *observer*, namun logo ini seringkali tidak mudah dilihat, maka dari itu evaluasi yang dilakukan adalah dengan memberikan identitas tambahan berupa coverall berwarna kuning. Penggunaan coverall kuning hanya berlaku untuk BBS *observer* level *craft*, untuk foreman, superintendent dan HSE tetap memakai coverall masing-masing.

Hal ini dituturkan oleh wakil manajer HSE PT. X Kota Batam:

“Karena merupakan kebijakan program dari PT. X pusat, jadi evaluasi yang dilakukan juga merupakan persetujuan dari pusat, misal ya coaching tambahan dan pemberian coverall sebagai identitas.” (IT 1, 45 tahun)

Salah satu evaluasi lain yang dilakukan oleh PT. X Kota Batam adalah pemberian reward tambahan kepada BBS *observer*. Salah satu elemen BBS pada pedoman prosedur BBS PT. X Kota Batam yaitu rekognisi, yaitu berupa penghargaan / reward tambahan untuk menjadi motivasi dan penyemangat. Selain itu diskusi bersama antara HSE dan BBS *observer* penting untuk dilakukan guna menciptakan hubungan

baik, serta menambah keakraban antara HSE dan pekerja. Hubungan baik seperti ini perlu diciptakan agar BBS *observer* tidak merasa sungkan untuk bertanya dan melapor mengenai keselamatan ataupun perilaku yang tidak aman. Hal ini sejalan dengan penelitian Dieqa, bahwa komunikasi yang baik dapat mendorong perubahan perilaku dengan meningkatkan kesadaran pekerja (Anggary, 2012).

Hasil Observasi

Observasi secara langsung di lokasi penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022 di PT. X Kota Batam. Lembar observasi disusun berdasarkan daftar faktor-faktor budaya keselamatan oleh Andi (2005), dengan modifikasi penyesuaian dengan tujuan penelitian yaitu mengenai BBS. Peneliti melakukan observasi secara menyeluruh di kawasan PT. X Kota Batam, ditemukan sudah banyak yang sesuai namun masih ditemukan ketidaksesuaian. Dasar dari penilaian sesuai dan tidak sesuai pada observasi ini adalah pedoman prosedur BBS.

Hasil observasi yang dilakukan di PT. X Kota Batam menunjukkan bahwa masih ditemukan pekerja yang melakukan unsafe act ketika bekerja dan masih ditemukan pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Hal ini tidak sejalan dengan pedoman program dan tujuan dari penerapan program BBS.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pekerja terutama BBS *observer* di PT. X Kota Batam sudah mengetahui dan paham mengenai *unsafe act*, intervensi yang harus dilakukan jika menjumpai *unsafe act* dan alasan pekerja melakukan *unsafe act*. Penerapan program *Behavior-Based Safety* (BBS) sudah berjalan dengan baik, hal ini diperkuat dengan komitmen dan dukungan penuh oleh manajemen PT. X Kota Batam.

Prosedur dan alur dari program *Behavior-Based Safety* (BBS) sudah jelas dan terstruktur dengan baik, sehingga memudahkan dalam penerapannya. BBS *observer* telah mendapatkan BBS *coaching* untuk me-*refresh* kembali ingatan mengenai pengisian dan poin-poin yang akan diobservasi. Hambatan yang dialami adalah BBS *observer* tidak dapat hadir dalam BBS *coaching*, kesibukan dari pekerja dalam melakukan observasi maupun *coaching*,

rasa takut oleh pekerja untuk diobservasi, karakteristik pribadi yang berbeda-beda, dan rasa malas untuk melakukan observasi.

Evaluasi yang telah dilakukan adalah dengan melakukan *coaching* BBS secara personal maupun grup (spesial *coaching*), penambahan identitas berupa *coverall* berwarna kuning, memantau untuk pengisian BBS *checklist*, pendekatan khusus dengan *foreman* ataupun atasan, pemberian *reward* tambahan kepada BBS *observer* dan mengobrol bersama untuk memberikan semangat dan motivasi untuk menciptakan hubungan baik. *Reward* akan diberikan kepada BBS *observer* yang telah mencapai target dan hasil pelaporan *checklist* yang dikumpulkan sudah sesuai dan berkualitas. PT. X Kota Batam tidak memiliki sistem *punishment* karena memegang prinsip tidak saling menyalahkan.

Saran

Rekomendasi dan saran yang diberikan adalah dalam proses perekrutan volunteer untuk menjadi BBS *observer* untuk diperbanyak dari level pekerja (craft) terutama yang aktif dalam pengisian HIT (*Hazard Identification Tool*) *card* dan *Communication Card*. Jika pekerja aktif dalam pengisian kedua hal tersebut, maka sudah terbentuk mengenai pemahaman keselamatan bekerja.

Meningkatkan frekuensi sosialisasi mengenai program BBS kepada pekerja, agar pekerja tidak takut untuk diobservasi oleh BBS *observer*, karena telah mengerti dan memahami tujuan dari program BBS. Sosialisasi dilakukan untuk menegaskan mengenai tujuan dan harapan dari program BBS di PT. X Batam.

Mengadakan pertemuan dengan seluruh BBS *observer* untuk dilakukan *coaching* bersama guna menyamakan persepsi, karena masih terdapat perbedaan pendapat dan pemberian *reward* agar dapat memotivasi BBS *observer* yang lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- 1] Agustin, P., & Permatasari, I. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) Pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- 2] Anggary, D. R. (2012). Laporan Tugas Akhir Implementasi Program Behavior

- Based Safety Sebagai Program Keselamatan Di. *Implementasi Program Behavior Based Safety Sebagai Program Keselamatan Di P.T. Ge Lighting Indonesia*, 1(2), 71.
- 3] Dwiyanti, E., & Irlianti, A. (2014). Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC (Antecedent Behavior Consequence). *Jurnal Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Indonesia*, 3(1).
- 4] ILO. (2021). *Nine Business Practices for Improving Safety and Health Through Supply Chains and Building a Culture of Prevention and Protection*. United Nation Global Compact.
- 5] Kemenperin Indonesia. (2003). *Undang - Undang RI No 13 tahun 2003*.
- 6] Mardiyanti, A. N. S. (2021). Faktor yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman (Unsafe Acts) Pada Pekerja Proyek Pembangunan Jaringan Transmisi Sutt 150 kv Mamuju Baru-Topoyo Sulawesi Barat. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin*.
- 7] Rahman, A. F. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (unsafe behavior) pada Karyawan Produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi. *Universitas Negeri Semarang*, 30.
- 8] Saodah, S. (2014). Penerapan Program Behavior Based Safety (Bbs). *Penerapan Program Behavior Based Safety (Bbs) Dan Kecelakaan Kerja Di Pt Inalum Kuala Tanjung Tahun 2014*, 1(1), 8-9.
- 9] Suma'mur, P. K. (2018). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. PT. Sagung Seto.