Gambaran Perilaku Kerja Pada Pekerja Konstruksi PT. Trimatra Liguna *Project PBN* Menggunakan Model *Antecedent Behavior Consequence*

Syifa Laiyina Salfinaz Risan¹, Dadang Herdiansyah²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15419
E-mail: aynarisan@gmail.com

ABSTRAK

Pada industri konstruksi umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia atau perilaku tidak aman (*unsafe act*), faktor peralatan dan faktor lingkungan. Model ABC merupakan kerangka umum yang menggambarkan bagaimana faktor lingkungan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dengan melibatkan pengamatan melalui *antecedent*, *behavior*, *consequence*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan data dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam untuk mendapatkan gambaran perilaku kerja pada pekerja proyek konstruksi kemudian ditelaah lebih dalam dan disesuaikan dengan kebutuhan dan divalidasi dengan menggunakan validasi triangulasi sumber dan triangulasi metode. Penelitian ini dilaksanakan di proyek pembangunan gedung PT Pahasa Bahari Nusantara oleh PT Trimatra Liguna. Penelitian diawali dengan kegiatan observasi hingga pengambilan data dan dilakukan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Juni 2024 dan melibatkan 5 orang informan. Pekerja sudah menerapkan perilaku aman selama bekerja, namun masih terdapat pekerja yang berperilaku tidak aman dikarenakan penerapan peraturan atau kebijakan, pengawasan dan sistem imbalan atau hukuman yang belum efektif. Peraturan atau kebijakan, *toolbox meeting*, pengawasan, ketersediaan alat pelindung diri dan rambu K3 sebagai *antecedent* dapat mendorong perilaku pekerja. Pujian diberikan untuk perilaku aman, sementara teguran hingga pemecatan diberlakukan untuk perilaku tidak aman sebagai *consequence*. Pihak konstruksi diharapkan dapat merancang sistem hukuman dan imbalan yang lebih efektif kepada pekerja, menambah personel untuk melakukan pengawasan kepada pekerja dan memaksimalkan penerapan peraturan atau kebijakan di area kerja.

Kata Kunci : *perilaku, konstruksi, model ABC*

ABSTRACT

In the construction industry, work accidents are generally caused by human factors or unsafe behaviors (unsafe acts), equipment factors and environmental factors. The ABC model is a general framework that describes how environmental factors can affect a person's behavior by involving observation through antecedents, behaviors, and consequences. The research method used in this study is a descriptive qualitative research with a cross sectional approach. Data collection was carried out by observation and in-depth interviews to obtain an overview of work behavior in construction project workers then studied more deeply and adjusted to the needs and validated using source triangulation validation and method triangulation. This research was carried out in the construction project of PT Pahasa Bahari Nusantara by PT Trimatra Liguna. The research began with observation activities to data collection and was carried out from May 2024 to June 2024 and involved 5 informants. Workers have implemented safe behavior during work, but there are still workers who behave unsafely due to the implementation of regulations or policies, supervision and reward or punishment systems that have not been effective. Regulations or policies, toolbox meetings, supervision, availability of personal protective equipment and safety signs as an antecedent can encourage worker behavior. Rewards in the form of praise are given for safe behavior, while reprimands up to dismissal are applied for unsafe behavior a consequence. Construction authorities are expected to design a more effective system of punishment and reward for workers, add personnel to supervise workers and maximize the implementation of regulations or policies in the work area.

Keywords : *behavior, construction, ABC Model*

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja saat ini dianggap sebagai suatu kewajiban dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam semua aktivitas kerja. Suatu bentuk upaya atau strategi untuk memicu terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat guna melindungi pekerja dari berbagai potensi kecelakaan kerja disebut sebagai keselamatan kerja. Pekerja yang bekerja di lapangan kerap berinteraksi dengan berbagai kondisi dan alat bantu kerja sehingga dibutuhkan suatu sistem manajemen yang baik yang mengatur tentang keselamatan kerja para pekerja sesuai dengan sektor industrinya.

Industri konstruksi menjadi salah satu industri dengan perkembangan yang pesat di tiap tahunnya. Angka kecelakaan kerja pada industri konstruksi masih tercatat tinggi diakibatkan oleh kurangnya perhatian dan cenderung masih sering diabaikan bahkan kasus kecelakaan kerja kerap dianggap tidak penting (1).

Berdasarkan catatan tahun 2023 tercatat jumlah kecelakaan kerja menyentuh angka 370.747 kasus. Sebesar 93.83% kasus terjadi pada pekerja penerima upah, 5,35% kasus terjadi pada peserta bukan penerima upah dan sebesar 0,80% kasus terjadi pada pekerja jasa konstruksi. Industri konstruksi menyumbang

sebesar 2.971 kasus kecelakaan kerja, kasus tertinggi terjadi di daerah Jawa Timur dengan 474 kasus, Jawa Barat dengan 397 kasus dan DKI Jakarta dengan 385 kasus (2).

Pada industri konstruksi umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia atau perilaku tidak aman (*unsafe act*), faktor peralatan dan faktor lingkungan. Faktor yang paling sering menjadi penyebab kecelakaan kerja adalah faktor manusia. Perilaku tidak aman seperti tidak mengikuti prosedur saat bekerja, meletakkan dan tidak menggunakan alat bantu kerja sebagaimana mestinya, bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri, kelelahan dan bekerja sambil bercanda merupakan contoh penyebab kecelakaan kerja berupa faktor manusia.

F.E. Bird (1990) mendefinisikan perilaku tidak aman sebagai tindakan individu yang melanggar prosedur yang dianggap benar atau wajar menurut suatu peraturan, yang berpotensi menyebabkan kecelakaan atau insiden. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja, baik yang dilakukan oleh pekerja langsung maupun kesalahan yang terjadi pada tingkat manajerial atau organisasi adalah perilaku tidak aman. Menurut Geller suatu perilaku muncul dikarenakan adanya pemicu yang muncul terlebih dahulu atau disebut sebagai *antecedent* dan dari perilaku atau *behavior*

tersebut akan diikuti oleh suatu *consequence* (3).

Berbagai faktor dapat berinteraksi untuk mempengaruhi perilaku seseorang, faktor tersebut dapat berupa faktor biologis maupun faktor lingkungan. Model ABC merupakan kerangka umum yang menggambarkan bagaimana faktor lingkungan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dengan melibatkan pengamatan melalui *antecedent*, perilaku sasaran dan konsekuensi perilaku tersebut dan biasanya diamati secara langsung (4).

Model perilaku ABC melibatkan prinsip-prinsip apabila *antecedent* maupun konsekuensi berpengaruh maka dapat menciptakan perilaku positif atau negatif, baik *antecedent* maupun konsekuensi bekerja dengan saling berkaitan, perilaku muncul atas kendali sebab dan akibat dari *antecedent* dan konsekuensinya, konsekuensi dapat mempengaruhi perilaku secara kuat dan langsung, *antecedent* mempengaruhi perilaku secara langsung (5).

Geller menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku, termasuk faktor internal seperti sikap, kepercayaan, pengetahuan, persepsi, dan emosi, serta faktor eksternal seperti peraturan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, ketersediaan alat pelindung diri (APD), dan

pelatihan dasar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan demikian, dalam berbagai teori, perilaku manusia dianggap sebagai faktor utama dalam terjadinya kecelakaan (3).

Antecedent muncul sebelum perilaku muncul dan menstimulus munculnya perilaku namun kehadiran *antecedent* tidak menjamin terjadinya perilaku. *Antecedent* perilaku dapat muncul atau terjadi, namun *antecedent* tidak cukup untuk memastikan bahwa suatu perilaku dapat bertahan pada individu sepanjang waktu. Untuk mempertahankan suatu perilaku dari waktu ke waktu diperlukan konsekuensi pada tiap individu secara signifikan. Yang termasuk dalam *antecedent* antara lain peraturan atau kebijakan, *toolbox meeting*, pengawasan, ketersediaan alat pelindung diri dan rambu K3 (6).

Geller, mengartikan perilaku sebagai suatu tindakan yang dapat diperhatikan atau dapat diobservasi oleh orang lain namun apa yang dilakukan maupun dikatakan oleh seseorang itu tidak selalu sama dengan apa yang dipikirkan, dirasakan dan diyakini oleh tiap individu (3). Dalam model perilaku ABC dijelaskan bahwa suatu perilaku atau *behavior* muncul didahului oleh suatu *activator* dan dapat memicu munculnya *consequence*. Secara teori konsekuensi

dianggap memiliki pengaruh yang kuat terhadap proses terciptanya suatu perilaku. Konsekuensi terbagi menjadi dua yaitu penguatan positif dan penguatan negatif, keduanya mampu memicu timbulnya suatu perilaku pada seseorang namun menghasilkan hasil yang berbeda (6).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian kualitatif deskriptif adalah mencari fakta dari suatu topik secara alami dengan penelitian yang bersifat menggambarkan, memberi penjelasan secara objektif mengenai fakta, sifat, ciri, dan hubungan antar unsur (7). Pengambilan data dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam untuk mendapatkan gambaran perilaku kerja pada pekerja proyek konstruksi kemudian ditelaah lebih dalam dan disesuaikan dengan kebutuhan. Penelitian ini dilaksanakan di proyek pembangunan gedung PT PBN oleh PT Trimatra Liguna. Penelitian dilaksanakan diawali dengan kegiatan observasi hingga pengambilan data dan dilakukan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Juni 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada proyek pembangunan gedung PT PBN oleh PT Trimatra Liguna yang berlokasi di Jalan Roa Malaka, Kecamatan Tambora, Jakarta Barat. Pembangunan ini telah dilaksanakan sejak bulan September 2023 dan diperkirakan selesai pada bulan September 2024 dengan total pekerja sebanyak kurang lebih 70 pekerja yang terdiri dari 14 staf dan 56 pekerja di lapangan. Waktu kerja yang diterapkan pada proyek ini mulai dari hari Senin sampai dengan hari Minggu dimulai dari pukul 8 pagi sampai dengan selesai. Berdasarkan data yang didapat melalui laporan proyek selama proses pembangunan sejak tahap awal hingga saat penelitian berlangsung belum pernah terjadi kecelakaan kerja dan saat penelitian berlangsung pengerjaan proyek sudah dalam tahap penyelesaian atau 70% dari total progres.

Karakteristik Informan

Penelitian ini melibatkan tiga jenis informan yang terdiri dari satu orang sebagai informan kunci, tiga orang sebagai informan utama dan satu orang sebagai informan pendukung dengan karakteristik jabatan dan usia yang berbeda.

Karakteristik Informan

Antecedent

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai *antecedent* yang terdiri dari peraturan atau kebijakan, *toolbox meeting*, pengawasan, ketersediaan alat pelindung diri, rambu K3 yang dilakukan secara langsung kepada informan utama mengenai *antecedent* didapati hasil dan pembahasan sebagai berikut:

A. Peraturan atau Kebijakan

Berdasarkan penelitian, peraturan atau kebijakan yang diterapkan oleh PT Trimatra Liguna tersedia dalam bentuk dokumen tertulis maupun dalam bentuk lisan. Peraturan atau kebijakan yang tersedia berlaku bagi seluruh pekerja tidak hanya pekerja yang bekerja di lapangan saja tetapi juga bagi para staf, selain itu peraturan dan kebijakan juga disediakan untuk para tamu atau pihak lainnya yang berkunjung ke area proyek.

Bentuk peraturan atau kebijakan tertulis yang terdapat pada PT Trimatra Liguna berupa peraturan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) dengan acuan dari peraturan perundang-undangan dan peraturan yang sudah disusun oleh pusat, *HSE Officer Induction* untuk tiap pekerja maupun tamu saat pertama kali mengunjungi proyek dan berfungsi untuk menginformasikan secara detail

peraturan keselamatan kerja dalam proyek dan disajikan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh orang awam, *Job Safety Analysis* (JSA) untuk mengidentifikasi potensi bahaya dari tiap jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh para pekerja, *work permit* (WP) untuk jenis pekerjaan terbatas seperti pekerjaan yang melibatkan alat kerja dengan potensi kebakaran atau pekerjaan di ketinggian, dokumen mengenai pencatatan pelaksanaan *toolbox meeting* yang berisi agenda kerja harian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang merupakan pekerja lapangan, peraturan atau kebijakan dianggap tidak menekan pekerja dan pekerja tidak dilibatkan dalam proses pembuatannya. Berdasarkan hasil observasi, para pekerja tidak sepenuhnya mematuhi peraturan atau kebijakan yang berlaku di area kerja. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pengawasan dan penekanan terkait implementasi peraturan atau kebijakan K3. Peraturan atau kebijakan berperan sebagai *antecedent* dari terbentuknya jenis perilaku kerja pada diri pekerja apabila dalam penerapannya peraturan atau kebijakan diterapkan dengan tegas dan maksimal di area kerja.

B. *Toolbox Meeting*

Berdasarkan wawancara dengan informan, kegiatan *toolbox meeting* yang dilakukan sudah berjalan dengan rutin dan diikuti oleh para pekerja dengan antusias. Materi yang dibawakan pada saat *toolbox meeting* membahas seputar keselamatan dan kesehatan kerja seperti membahas mengenai risiko kerja, pentingnya penggunaan alat pelindung diri pada pekerja dan kerapian saat bekerja. Para pekerja secara sadar menganggap kegiatan *toolbox meeting* ini penting untuk menambah pengetahuan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi, HSE *Officer* selaku pemberi materi pada saat kegiatan *toolbox meeting* berlangsung kerap melakukan interaksi berupa tanya jawab dengan pekerja dengan tujuan untuk memastikan pemahaman pekerja terkait materi yang diberikan. Pola interaksi yang diterapkan saat melakukan *toolbox meeting* dilakukan untuk menambah pengetahuan pekerja dan kemudian akan menambah kesadaran pekerja untuk berperilaku aman. Kegiatan tanya-jawab atau diskusi dilakukan agar tercipta pola interaksi antara pekerja dan pemberi materi yang

tidak pasif, pengetahuan pekerja akan meningkat dan bagi pekerja yang melakukan interaksi dapat menjadi contoh bagi pekerja lain.

C. Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara, para pekerja merasa pengawasan yang dilakukan terhadap para pekerja sudah cukup baik dan rutin dilakukan. Para pekerja sudah terbiasa bekerja dengan pengawasan sehingga merasa tidak terdapat perubahan perilaku yang signifikan pada saat bekerja dengan atau tanpa ada pengawasan. Hal ini sesuai dengan hasil observasi, tidak terdapat perubahan perilaku kerja yang signifikan pada saat sedang dilakukannya pengawasan dan saat sedang tidak dilakukannya pengawasan. Namun, menurut HSE *Officer*, pengawasan yang dilakukan pada tempat penelitian dirasa kurang dikarenakan kurangnya pekerja yang melakukan pengawasan. Hal ini menyebabkan masih terdapat pekerja yang berperilaku kerja tidak aman dikarenakan para pekerja merasa tidak ada pengawasan yang ketat pada saat bekerja. Walaupun peraturan atau kebijakan yang dibuat dalam proyek sudah cukup lengkap namun apabila dalam pelaksanaan pengawasan masih

kurang akibat kurangnya personel untuk melakukan pengawasan, maka implementasi peraturan atau kebijakan di lapangan akan kurang.

D. Ketersediaan Alat Pelindung Diri

Perusahaan konstruksi harus menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik oleh para pekerja angka kecelakaan kerja dapat berkurang. Salah satu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melengkapi ketersediaan alat pelindung diri sesuai dengan potensi bahaya dari bidang pekerjaan yang ada. Selain menyediakan alat pelindung diri, perlu dipastikan pengetahuan pekerja mengenai jenis dan fungsi alat pelindung diri yang digunakan oleh para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, alat pelindung diri yang disediakan sudah sesuai dengan potensi bahaya yang ada pada area kerja dan jumlah alat pelindung diri yang disediakan sudah sesuai dengan jumlah pekerja yang ada di area kerja. HSE *Officer* kerap mengingatkan kembali fungsi alat pelindung diri yang disediakan untuk menumbuhkan perilaku aman pekerja dan para pekerja sudah menyadari pentingnya penggunaan alat

pelindung diri pada saat bekerja. Namun, pada saat observasi dilakukan masih terdapat pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri yang sesuai dengan kebijakan karena merasa tidak nyaman.

E. Rambu K3

Rambu K3 termasuk alat bantu yang bermanfaat untuk melindungi para pekerja atau pengunjung lainnya dan menginformasikan potensi bahaya yang berada di area kerja. Berdasarkan hasil wawancara, para pekerja sudah memahami makna dari rambu K3 yang tersedia dan merasa rambu K3 yang tersedia sudah sesuai dengan potensi bahaya yang terdapat di area kerja. Berdasarkan hasil observasi, rambu K3 yang terdapat di area kerja berada dalam kondisi yang baik dan dapat dibaca dengan jelas, namun masih terdapat rambu K3 dengan kondisi yang kurang baik belum digantikan oleh rambu K3 yang baru dengan kondisi yang lebih baik. Pemahaman pekerja terhadap arti dari rambu K3 yang tersedia di area kerja dapat menumbuhkan perilaku kerja yang aman dikarenakan pekerja mengetahui potensi bahaya apa yang terdapat di area kerja melalui informasi yang disampaikan melalui rambu K3.

Behavior

Perilaku muncul dikarenakan adanya stimulus atau *antecedent*. Perilaku adalah segala tindakan yang dapat diamati atau dilihat, mencakup semua yang dilakukan seseorang yang bisa terlihat, dirasakan, dan didengar. Pada penelitian ini berfokus pada faktor eksternal sebagai faktor yang memicu munculnya suatu perilaku. *Antecedent* dalam penelitian ini antara lain peraturan atau kebijakan, *toolbox meeting*, pengawasan, ketersediaan alat pelindung diri dan rambu K3. Berdasarkan wawancara pada informan, para pekerja sudah menerapkan perilaku aman pada saat bekerja dan sudah memahami pentingnya perilaku kerja aman sehingga para pekerja secara sadar berperilaku aman saat bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Namun, berdasarkan observasi di lapangan masih terdapat pekerja yang melakukan perilaku tidak aman pada saat bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan pengawasan yang dilakukan di area kerja masih kurang ketat dan penerapan hukuman bagi pekerja yang melanggar peraturan atau kebijakan K3 masih belum memberikan efek jera pada diri pekerja.

Perilaku muncul dikarenakan adanya stimulus atau *antecedent*. Perilaku adalah segala tindakan yang dapat diamati atau dilihat, mencakup semua yang dilakukan

seseorang yang bisa terlihat, dirasakan, dan didengar.

Consequence

Konsekuensi merupakan sesuatu yang muncul setelah adanya perilaku dan dapat menyebabkan atau memicu munculnya suatu perilaku. Dalam penelitian ini konsekuensi yang diteliti berupa imbalan dan hukuman.

A. Imbalan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi imbalan yang diberikan kepada pekerja berupa pujian dan dianggap sudah cukup oleh para pekerja, namun para pekerja tetap mengharapkan adanya imbalan yang lebih. Imbalan diperlukan untuk memicu para pekerja berperilaku aman dan memberikan rasa kebanggaan tersendiri pada diri pekerja yang mendapatkan imbalan. Pemberian imbalan kepada pekerja dapat memancing para pekerja lain untuk ikut melakukan perilaku kerja yang baik agar ikut mendapat imbalan pula.

B. Hukuman

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yang dilakukan, hukuman diberikan kepada pekerja yang tidak menaati peraturan atau kebijakan yang ada atau kepada pekerja yang berperilaku

tidak aman pada saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, pemberian hukuman kepada pekerja perlu diadakan agar pekerja tetap melakukan pekerjaan dengan aman dan tidak melakukan pekerjaan dengan sembarangan selain itu hukuman dapat memotivasi pekerja untuk tetap bekerja aman. Bentuk hukuman yang diterapkan berupa teguran untuk jenis pelanggaran yang masih dapat ditoleransikan dan hukuman berupa pemulangan apabila pekerja melakukan pelanggaran atau perilaku tidak aman secara terus menerus.

Antecedent – Behavior – Consequences (ABC)

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi informan didapati bahwa sesuai dengan teori ABC bahwa *antecedent* dan konsekuensi dapat mempengaruhi munculnya perilaku baik perilaku aman maupun perilaku tidak aman pada pekerja. *Antecedent* atau stimulus pada penelitian ini antara lain peraturan atau kebijakan, *toolbox meeting*, pengawasan, ketersediaan alat pelindung diri, rambu K3. Stimulus tersebut memunculkan perilaku pada pekerja berupa perilaku aman dan perilaku tidak aman, melalui perilaku tersebut akan memunculkan konsekuensi yang diterima oleh pekerja berupa imbalan dan hukuman. Bentuk

konsekuensi ini juga menjadi pemicu dari munculnya perilaku pada pekerja.

Apabila implementasi peraturan atau kebijakan pada area kerja kurang maka pekerja akan cenderung bekerja dengan metode kerja yang sesuai dengan kehendaknya dan memicu munculnya perilaku tidak aman. Sedangkan, bila penerapan peraturan atau kebijakan diimplementasikan dengan ketat maka pekerja akan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dan meningkatkan perilaku aman. Penerapan peraturan atau kebijakan harus sejalan dengan penerapan pengawasan yang baik untuk memicu munculnya perilaku aman pada pekerja. Pekerja yang melakukan perilaku tidak aman pada saat bekerja cenderung dikarenakan kurangnya pengawasan pada saat pekerja. Apabila pengawasan dilakukan dengan maksimal maka fungsi ketersediaan alat pelindung diri dan rambu K3 sebagai *antecedent* dari perilaku akan maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui tahapan wawancara, observasi dan dokumentasi terhadap *antecedent*, perilaku dan konsekuensi didapati hasil bahwa peran peraturan atau kebijakan dan pengawasan sebagai *antecedent* sangat berpengaruh dengan jenis perilaku yang akan muncul pada pekerja.

Apabila implementasi peraturan atau kebijakan pada area kerja kurang maka pekerja akan cenderung bekerja dengan metode kerja yang sesuai dengan kehendaknya dan memicu munculnya perilaku tidak aman. Sedangkan, bila penerapan peraturan atau kebijakan diimplementasikan dengan ketat maka pekerja akan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dan meningkatkan perilaku aman. Penerapan peraturan atau kebijakan harus sejalan dengan penerapan pengawasan yang baik untuk memicu munculnya perilaku aman pada pekerja. Pekerja yang melakukan perilaku tidak aman pada saat bekerja cenderung dikarenakan kurangnya pengawasan pada saat pekerja. Apabila pengawasan dilakukan dengan maksimal maka fungsi ketersediaan alat pelindung diri dan rambu K3 sebagai *antecedent* dari perilaku akan maksimal.

Perilaku pekerja dapat mempengaruhi jenis konsekuensi yang diterimanya. Apabila pekerja menunjukkan perilaku kerja yang aman maka pekerja akan mendapatkan imbalan sedangkan bila pekerja menunjukkan perilaku kerja yang tidak aman maka pekerja akan mendapatkan hukuman. Begitu pula sebaliknya, konsekuensi baik berupa imbalan maupun hukuman dapat menjadi stimulus dari munculnya perilaku

pada pekerja. pekerja akan melakukan perilaku yang diharapkan apabila sudah mengetahui konsekuensi yang akan muncul.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang didapat berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti:

1. *Antecedent* yang diteliti menjadi stimulus terbentuknya perilaku pada pekerja konstruksi PT Trimatra Liguna project PBN
2. Perilaku pekerja yang terbentuk pada pekerja konstruksi PT Trimatra Liguna project PBN setelah mendapat stimulus dari *antecedent* berupa perilaku aman dan perilaku tidak aman
3. Konsekuensi yang muncul berdasarkan perilaku pekerja konstruksi PT Trimatra Liguna project PBN berupa pujian sebagai imbalan dan teguran sebagai hukuman.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka didapatkan saran sebagai berikut:

1. Memanfaatkan kesadaran pekerja akan pentingnya menerapkan perilaku aman saat bekerja dengan membuat kegiatan edukasi atau pelatihan mengenai keselamatan kerja pada pekerja

2. Membuat program kampanye membangun kesadaran keselamatan kerja untuk seluruh pekerja
3. Bekerja sama dengan manajemen terkait penerapan peraturan atau kebijakan K3 dan terkait pemberian sistem hukuman dan penghargaan kepada pekerja
4. Menambah personel divisi K3 untuk memaksimalkan peran pengawasan terhadap para pekerja
5. Melakukan sosialisasi berulang mengenai peraturan atau kebijakan K3 yang berlaku di area kerja kepada para pekerja
6. Merancang dan menerapkan sistem hukuman yang lebih efektif kepada pekerja untuk menghindari pekerja berperilaku tidak aman pada saat bekerja

Merancang dan menerapkan sistem imbalan yang lebih efektif kepada pekerja untuk memancing pekerja berperilaku aman pada saat bekerja

UCAPAN TERIMAKASIH

Batasi ucapan terimakasih pada para professional yang membantu penyusunan naskah, termasuk pemberi dukungan teknis, dan ada dukungan umum dari suatu institusi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tri Handari SR, Qolbi MS. Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *J Kedokt dan Kesehat.* 2021;17(1):90.
2. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kecelakaan Kerja Tahun 2023 [Internet]. 2024. Available from: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1728#:~:text=Pada tahun 2023%2C jumlah kasus,persen kasus peserta jasa konstruksi.>
3. Geller. *Working Safe: How to Help People Actively Care for Health and Safety.* London: Lewis Publisher; 2001.
4. Miltenberger RG. *Behavior Modification: Principles and Procedures.* Perkins JA, editor. Belmont: The Thomson Corporation; 2008.
5. Ramprasad SK, Kumar P. Behavior Based Safety (BBS) System Study-An Effective Tool for Assessing Construction Safety Culture. *Int J Sci Res [Internet].* 2015;6(10):2319–7064. Available from: www.ijsr.net
6. Fleming M, Lardner R. *Strategies to Promote Safe Behavior as Part of a Health and Safety Management System.* Chartered. Edinburg: Health and Safety Executive; 2002.
7. Zulfirman R. Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *J Penelitian, Pendidik dan Pengajaran JPPP.* 2022;3(2):147–53.