

**ANALISIS PERILAKU SELAMAT KARYAWAN SABILA CRAFT
DENGAN METODE *BEHAVIOUR BASED SAFETY*
GUNA Mendukung PEROLEHAN PENGHARGAAN SNI AWARD**

Retno Rusdijati^{1*} dan Oesman Raliby²

Prodi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Magelang
Jalan Mayjend Bambang Soegeng KM 5 Mertoyudan Magelang

*Email: djatirus@gmail.com

Abstrak

Sabila Craft merupakan salah satu industri kecil yang menghasilkan aneka kerajinan berbahan baku kulit kerang. Lingkungan kerjanya mempunyai potensi bahaya yang cukup tinggi terutama debu yang berasal dari proses pemotongan dan penghalusan kulit kerang. Meskipun perusahaan telah mewajibkan dan menyediakan penggunaan Alat Pelindung Diri berupa masker dan kacamata, namun masih ada beberapa karyawan yang enggan mengenyakannya karena merasa tidak nyaman. Padahal perusahaan ini sedang mempersiapkan diri untuk memperoleh penghargaan dari Pemerintah berupa SNI Award, yang salah satu komponen penilaiannya adalah masalah safety. Guna mengetahui sejauh mana perilaku selamat para karyawan Sabila Craft, maka perlu dilakukan analisis. Metode yang akan digunakan untuk menganalisis adalah metode Behavior Based Safety (BBS). BBS merupakan suatu tindakan proaktif dalam kesehatan dan keselamatan kerja yang berfokus pada perilaku manusia yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Pelaksanaan BBS terdiri dari 4 tahap yaitu define, observe, interence, dan test. Berdasarkan 3 tahap pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar pekerja Sabila Craft belum berperilaku selamat. Selain kurangnya intervensi dari pihak manajemen tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, juga fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerja untuk bekerja dengan nyaman. Oleh karena itu intervensi dan dukungan dari pihak manajemen sangat diperlukan agar dapat mengubah perilaku pekerja, dan peluang pihak manajemen untuk memperoleh SNI Award semakin tinggi.

Kata kunci:, Behaviour Based Safety, perilaku selamat, SNI Award

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi perdagangan, standardisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat kebijakan pemerintah dalam menata struktur ekonomi secara lebih baik dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Guna menunjang tercapainya tujuan strategis, yang antara lain adalah peningkatan ekspor produk Indonesia, peningkatan daya saing produk Indonesia terhadap produk impor, peningkatan efisiensi nasional dan menunjang program keterkaitan sektor ekonomi dengan berbagai sektor lainnya, maka penerapan standar oleh industri menjadi sangat penting.

SNI Award merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam menstimulasi peningkatan penerapan SNI oleh pelaku usaha maupun organisasi lainnya. Melalui SNI Award diharapkan produsen, konsumen dan masyarakat umum semakin menghargai aspek mutu, dan memahami perlunya berpartisipasi aktif dalam pengembangan dan penggunaan SNI sebagai referensi penyediaan dan permintaan pasar.

SNI dapat diterapkan secara sukarela oleh pelaku usaha/organisasi lainnya atau diberlakukan secara wajib oleh pemerintah bila dipertimbangkan hal tersebut berkaitan dengan kepentingan keselamatan, keamanan, kesehatan atau pelestarian lingkungan hidup. Penerapan SNI secara sukarela dapat menjadi indikator bahwa SNI telah dijadikan faktor pasar atau menjadi salah satu pertimbangan konsumen dan produsen dalam melakukan transaksi. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dan keterlibatan berbagai pihak dalam melakukan pembinaan terhadap pelaku usaha/organisasi agar SNI dapat diterapkan secara luas.

Sabila Craft merupakan salah satu jenis industri kecil di Kota Magelang yang memproduksi aneka kerajinan berbahan baku kulit kerang. Perusahaan yang mempekerjakan 27 orang pekerja ini pada tahun 2013 yang lalu telah masuk dalam 50 besar nominasi SNI Award yang diselenggarakan oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN). Meskipun sudah menerapkan

SNI dan produksi bersih, namun sampai saat ini, SNI Award belum diperolehnya. Salah satu penyebabnya adalah faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang belum optimal dilaksanakan. Masih banyak para pekerja yang belum berperilaku selamat saat bekerja seperti tidak digunakannya Alat Pelindung Diri (APD), dan kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif untuk menciptakan suasana yang sehat dan selamat bagi para pekerja. Jika kondisi ini dibiarkan, maka akan memicu terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Heinrich (1980) sekitar 85% kecelakaan adalah hasil kontribusi perilaku kerja yang tidak aman atau selamat (*unsafe act*).

Guna meminimalkan kasus kecelakaan kerja bahkan meniadakannya, maka perusahaan harus berupaya keras untuk mencari berbagai solusi dan mengimplementasikannya agar perilaku selamat para pekerja semakin meningkat. Langkah tersebut diawali dengan identifikasi dan evaluasi terhadap perilaku selamat pekerja, intervensi-intervensi yang dilakukan manajemen untuk mendukung dan memotivasi para pekerja untuk berperilaku selamat, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung perilaku selamat.

Metode yang digunakan untuk keperluan tersebut adalah metode Behavior Based Safety (BBS) yang merupakan suatu metode penerapan yang ditemukan oleh Herbert William Heinrich. BBS adalah suatu pendekatan dalam mencegah kecelakaan kerja melalui pendekatan perubahan perilaku. BBS merupakan cara ilmiah untuk memahami perilaku seseorang yang berhubungan dengan keselamatan. Menurut Cooper (2009), BBS adalah suatu proses yang menciptakan komitmen keselamatan antara manajemen dan seluruh tenaga kerja dengan memfokuskan perhatian dan tindakan pada perilaku aman diri sendiri dan orang lain secara berkelanjutan. BBS sebagai alat untuk merancang intervensi perilaku berdasarkan alasan-alasan yang dimiliki seseorang dalam berperilaku.

Dalam BBS, perilaku merupakan suatu inti pokok permasalahan yang dapat menimbulkan terjadinya suatu kecelakaan. Penerapan BBS merupakan salah satu upaya perusahaan untuk mengintervensi perilaku tidak aman menjadi perilaku aman dalam tujuannya mencapai zero injury. BBS juga mengidentifikasi faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku pekerja. Faktor eksternal tersebut termasuk sistem manajemen yang tidak sesuai dan perilaku manajemen yang tidak dapat dijadikan panutan.

Geller (2005) menjelaskan bahwa BBS merupakan suatu proses yang terdiri dari empat tahap berkelanjutan. Empat tahap ini ialah Define, Observe, Intervene, dan Test atau yang dikenal sebagai the DO IT process. Define adalah mendefinisikan atau menentukan target-target perilaku dari pekerja yang akan dihilangkan/diperbaiki atau ditingkatkan/dipertahankan. Kemungkinan akan dijumpai banyak perilaku tidak selamat, namun pihak manajemen harus menentukan perilaku yang akan menjadi prioritas untuk masuk program BBS. *Observe* adalah melakukan pengamatan terhadap pekerja-pekerja di area atau bagian yang sudah ditentukan berdasarkan langkah pertama (*define*). Pengamatan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pengamatan terbuka dan pengamatan tertutup. Pengamatan terbuka adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung dan diketahui oleh yang diamati. Pengamatan tertutup adalah pengamatan yang dilakukan secara diam-diam tanpa diketahui oleh pekerja yang diamati. Hal ini bisa dilakukan oleh pihak ketiga atau pekerja di dalam grup yang sama, yang diminta secara khusus melakukan pengamatan sambil bekerja. Dalam melakukan pengamatan juga harus disiapkan *checklist* aktifitas untuk setiap kegiatan yang dilakukan, sehingga pengamat tinggal hanya memberi tanda apakah kegiatan atau aktifitas dilakukan secara aman atau berisiko. *Intervene* adalah memperbaiki perilaku berisiko berdasarkan hasil observasi. Guna merancang program intervensi yang efektif, masukan-masukan dari pekerja sangat penting serta lama intervensi yang akan dilakukan agar terjadi perubahan yang diharapkan. Salah satu teknik intervensi dalam BBS adalah model intervensi ABC, yaitu intervensi melalui *Activator*, *Behavior*, dan *Consequence*. Contohnya dengan *activator* seperti memasang *safety sign*, membuat garis atau jalur pejalan kaki; *behavior* seperti mengendarai *forklif* dengan batasan kecepatan; dan *consequence* seperti *scorsing* atau bentuk sanksi lainnya (negatif). Program intervensi harus spesifik dan dijelaskan kepada semua pekerja yang terlibat di dalamnya. Program intervensi juga harus didukung penuh oleh manajemen puncak agar dapat berjalan efektif. *Test* adalah mengukur dampak dari intervensi yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara berkelanjutan terhadap perilaku berisiko selama proses intervensi dilakukan. Tahapan ini dapat dilakukan secara paralel dengan tahapan intervensi, jika

terlihat bahwa intervensi yang dilakukan tidak efektif, maka dapat dilakukan intervensi baru atau strategi baru.

2. METODOLOGI

Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mempelajari upaya intervensi perilaku dan faktor eksternal Sabila Craft dengan perilaku selamat pekerja. Berdasarkan dimensi waktu, maka penelitian ini merupakan cross sectional study, karena data yang dikumpulkan pada satu kurun waktu saja, yaitu pada saat melaksanakan pengambilan data penelitian di lapangan (Dergibson, 2006).

Penelitian dilaksanakan di Sabila Craft pada bulan Januari- Februari 2016. Subyek dalam penelitian ini adalah pekerja Sabila Craft yang berjumlah 8 orang. Dalam penelitian ini juga melibatkan perwakilan pihak manajemen yang menjadi narasumber dalam kegiatan wawancara. Teknik pengumpulan data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak manajemen, pengisian kuesioner oleh para pekerja dan juga hasil observasi peneliti selama penelitian berlangsung. Sedangkan data sekunder merupakan gambaran umum perusahaan dan studi kepustakaan mengenai kebijakan perusahaan tentang K3, peraturan perusahaan tentang K3, *Standard Operating Procedure* (SOP), serta data penunjang yang lain. Teknik analisis data dilakukan dengan mendeskripsikan hasil penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi dan analisis persentase.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Perilaku Selamat Pekerja Sabila Craft

Sabila Craft mempekerjakan 11 orang karyawan produksi yang terbagi dalam 7 unit pekerjaan yaitu pencucian (1 orang), pembakaran (1 orang), perendaman (1 orang), pencetakan (3 orang), pengeringan, pengampelasan (3 orang), pemberian resin (1 orang), dan *finishing* (1 orang). Secara rinci uraian pekerjaan dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kulit kerang dicuci dengan menggunakan air biasa, kemudian dibakar. Ada dua cara membakar kulit kerang, jika menginginkan warna putih maka dibakar dengan menggunakan pasir. Jika dikehendaki warna coklat, maka dibakar dengan menggunakan arang.
- 2) Selanjutnya kulit kerang direndam dalam larutan H₂O₂ atau hidroksi peroksida agar kulit kerang warna putih semakin putih dan lunak. Sedangkan untuk warna coklat cukup direndam air biasa.
- 3) Pencetakan dilakukan dengan menggunakan cetakan maupun konstruksi.
- 4) Dilakukan pengeringan di bawah sinar matahari secara langsung, kemudian diampelas kasar dan halus.
- 5) Pemberian resin dasar, diampelas kembali, dan dirapikan bentuknya dengan menggunakan gerinda.
- 6) Terakhir diberikan resin kembali untuk , itu sudah finishing.”

Pada tahap *define* ditemukan sejumlah perilaku tidak selamat dari masing-masing unit sebagai berikut:

Tabel 1. Perilaku Tidak Selamat Pekerja Sabila Craft

No	Unit Produksi	Perilaku Tidak Selamat
1	Pencucian	a. Pekerja tidak menggunakan APD seperti sarung tangan, masker, dan sepatu boot. b. Sikap kerja tidak alamiah yaitu membungkuk atau jongkok.
2	Pembakaran	a. Masker yang dikenakan pekerja kurang layak. Berupa masker sekali pakai. b. Pekerja tidak menggunakan kacamata atau <i>googles</i> c. Pekerja duduk di atas <i>dingklik</i>
3	Perendaman	a. Pekerja tidak menggunakan masker b. Sikap kerja tidak alamiah yaitu membungkuk atau jongkok.
4	Pencetakan	Pekerja tidak mengenakan masker, kaos tangan, dan

		<i>googles</i>
5	Pengeringan	Tidak ada
6	Pengampelasan	a. Pekerja tidak mengenakan masker, kaos tangan, dan <i>googles</i> b. Sikap kerja tidak alamiah yaitu membungkuk atau jongkok.
7	Pemberian Resin	a. Pekerja tidak mengenakan masker, kaos tangan, dan <i>googles</i> b. Sikap kerja tidak alamiah yaitu membungkuk atau jongkok.

Berdasarkan kesepakatan dengan pihak manajemen, maka perilaku tidak selamat yang akan diperbaiki adalah keengganan mengenakan APD dan sikap kerja yang tidak alamiah.

Selanjutnya pada tahap *observe* dilakukan pengamatan dan penilaian terhadap perilaku pekerja sesuai dengan unitnya masing-masing. Mengingat jumlah pekerja setiap unit rata-rata hanya 1 orang, maka penilaian dilakukan pada unit yang pekerjanya lebih dari 1 orang yaitu bagian pengampelasan dan pencetakan yang masing-masing berjumlah 3 orang. Penilaian berdasarkan SOP secara umum.

Tabel 2. Distribusi Pekerja Berdasarkan Pelaksanaan Komponen Penilaian di Sabila Craft

Variabel Pengamatan	Komponen Penilaian	Nilai			
		0		1	
		n	%	n	%
Jam kerja	Ketepatan waktu bekerja	4	66,7	2	33,3
Persiapan alat dan bahan	Kelengkapan alat dan bahan yang disiapkan	0	0	6	100
Perlindungan diri	Mengenakan APD lengkap	6	100	0	0
	Sikap kerja alamiah	6	100	0	0
Istirahat	Tepat waktu	0	0	6	
Penyelesaian pekerjaan	Meja dan ruang kerja dibersihkan	6	100	0	0
	Paralatan dan bahan dikembalikan ke tempat semula	6	100	0	0

Nilai 1 menunjukkan dilaksanakannya komponen penilaian oleh pekerja, sedangkan nilai 0 artinya pekerja tidak melaksanakan komponen penilaian. Tabel 1 menunjukkan bahwa hampir 100% pekerja di bagian pengampelasan dan pencetakan belum melakukan perilaku selamat.



Gambar 1. Perilaku Tidak Selamat Pekerja Sabila Craft



Gambar 2. Perilaku Tidak Selamat Pekerja Sabila Craft

3.2 Upaya Intervensi Perilaku yang Dilakukan Manajemen pada Pekerja Sabila Craft

Upaya intervensi perilaku merupakan usaha yang dilakukan manajemen dalam menciptakan, mengarahkan, dan mendukung perilaku selamat pekerja. Upaya intervensi perilaku terdiri dari upaya intervensi instruksional yang menggunakan aktivator untuk mengarahkan perilaku, dan upaya intervensi suportif serta upaya intervensi motivasional yang menggunakan konsekuensi positif untuk memotivasi perilaku.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak (75%) responden menyatakan bahwa upaya intervensi perilaku yang dilakukan manajemen dalam menciptakan, mengarahkan dan mendukung perilaku selamat masih kurang. Upaya intervensi perilaku yang dilakukan oleh manajemen hanya sekedar menyiapkan APD tetapi tidak standar. Sedangkan intervensi justru berasal dari pihak luar seperti dari Diskoperindag yang melakukan pembinaan kepada pekerja dan Dinas Kesehatan yang memeriksa kesehatan pekerja pada saat perusahaan akan diikuti lomba. Jadi manajemen belum banyak mengaplikasikan *activator* dan *consequence* dalam menciptakan, mengarahkan, dan mendukung perilaku selamat pekerja.

3.3 Upaya Intervensi Instruksional yang Dilakukan Manajemen pada Pekerja Sabila Craft

Upaya intervensi instruksional merupakan penggunaan aktivator untuk mengarahkan perilaku selamat. Kuesioner tentang upaya intervensi instruksional disusun berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen terkait jenis aktivator yang digunakan oleh manajemen. Pernyataan kuesioner berisi tentang penggunaan aktivator dalam upaya intervensi instruksional yang dilakukan oleh manajemen.

Berdasarkan Tabel 2, pekerja umumnya menyatakan kurang adanya upaya intervensi instruksional yang dilakukan manajemen. Dapat diketahui pula sebanyak 100% pekerja menyatakan bahwa di tempat kerja tidak mengadakan pendidikan dan pelatihan K3 secara khusus. Bila dilihat secara keseluruhan, pekerja tidak menyetujui bahwa manajemen telah melakukan upaya intervensi instruksional untuk mengarahkan perilaku selamat mereka.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Pekerja Terkait Upaya Intervensi Instruksional yang Dilakukan Manajemen Sabila Craft

Pernyataan Upaya Intervensi Instruksional	STS (%)	TS (%)	S (%)	SS (%)	TOTAL (%)
Tersediannya <i>safety warning</i> di tempat kerja	100	-	-	-	100
Adanya pendidikan dan pelatihan K3 di tempat kerja	25	75	-	-	100
Pengiriman pekerja untuk mengikuti pelatihan K3	100	-	-	-	100
SOP mengarahkan bekerja secara selamat	-	12,5	87,5	-	100
Hasil pengukuran tes kesehatan memacu untuk bekerja lebih selamat	-	25	25	50	100

3.4 Upaya Intervensi Suportif yang Dilakukan Manajemen pada Pekerja Sabila Craft

Upaya intervensi suportif merupakan pengaplikasian konsekuensi positif berupa pemberian dukungan terhadap perilaku selamat secara langsung. Pernyataan kuesioner mengenai upaya intervensi suportif disusun berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait konsekuensi yang digunakan manajemen. Pernyataan berisi tentang penggunaan konsekuensi pada upaya intervensi suportif.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Pekerja Terkait Upaya Intervensi Suportif yang Dilakukan Manajemen Sabila Craft

Pernyataan Upaya Intervensi Instruksional	STS (%)	TS (%)	S (%)	SS (%)	TOTAL (%)
Kesempatan mengikuti pelatihan sebagai dukungan manajemen	75	25	-	-	100
Pelatihan sebagai bentuk dukungan tidak memacu perilaku aman	-	-	75	25	100
Saling mengingatkan untuk bekerja aman antar sesama radiografer	100	-	-	-	100
Saling mendukung untuk bekerja aman.	75	25	-	-	100

3.5 Upaya Intervensi Motivasional yang Dilakukan Manajemen pada Pekerja Sabila Craft

Upaya intervensi motivasional merupakan pemberian konsekuensi positif untuk memotivasi perilaku selamat. Pernyataan kuesioner mengenai upaya intervensi motivasional disusun berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen terkait konsekuensi positif. Pernyataan berisi tentang penggunaan konsekuensi positif pada upaya intervensi motivasional.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Pekerja Terkait Upaya Intervensi Motivasional yang Dilakukan Manajemen Sabila Craft

Pernyataan Upaya Intervensi Motivasional	STS (%)	TS (%)	S (%)	SS (%)	TOTAL (%)
Dilakukan penilaian kinerja sesuai dengan perilaku kerja.	75	25	-	-	100
Penilaian kinerja memotivasi untuk bekerja lebih selamat.	100	-	-	-	100
Penilaian kinerja berdampak positif terhadap perilaku selamat di tempat kerja.	100	-	-	-	100
Program pegawai teladan lebih memotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih selamat.	100	-	-	-	100
Tetap berperilaku selamat meskipun tidak ada penghargaan dalam bentuk apapun.	100	-	-	-	100

3.6 Faktor Eksternal yang Mendukung Perilaku Selamat Pekerja Sabila Craft

Faktor eksternal merupakan kondisi lingkungan kerja, termasuk sistem dan perilaku manajemen. Hasil wawancara dengan pihak manajemen menjadi acuan pernyataan kuesioner yang akan ditanyakan pada pekerja. Pernyataan kuesioner terdiri dari 10 pernyataan terkait dengan faktor eksternal Sabila Craft.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Pekerja Terkait Faktor Eksternal Sabila Craft
Pernyataan Faktor Eksternal

	STS (%)	TS (%)	S (%)	SS (%)	TOTAL (%)
Tempat kerja memiliki K3 yang terstruktur dan terprogram dengan baik.	100	-	-	-	100
Manajemen bertanggungjawab terhadap keselamatan di tempat kerja	-	-	100	-	100
Manajemen dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik.	-	25	75	-	100
Tersedianya SOP agar pekerja bekerja dengan selamat	-	-	100	-	100
Tersedia APD sesuai dengan jenis bahaya yang ada di tempat	-	100	-	-	100

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak manajemen dan pekerja dapat disimpulkan bahwa perilaku selamat para pekerja di Sabila Craft masih rendah. Meskipun intervensi dari luar manajemen pernah dilakukan seperti pembinaan secara langsung dari Diskoperindag dan pemeriksaan kesehatan personil oleh Dinas Kesehatan.

Perilaku tidak selamat yang dilakukan para pekerja terutama adalah keengganan menggunakan APD secara baik dan benar, serta sikap kerja yang cenderung tidak alamiah. Selain kesadaran dari pekerja, kondisi tersebut juga dipicu dari pihak manajemen bahwa APD yang disediakan tidak terstandar, hanya sekedar menutupi seperti masker yang digunakan adalah masker sekali pakai. Pihak manajemen juga belum berupaya untuk memotivasi para pekerja untuk berperilaku selamat, misalnya memasang *safety warning* di beberapa bagian produksi dan memantau secara kontinyu para pekerjanya untuk selalu berperilaku selamat. Mengingat pekerja merupakan aset perusahaan, maka pihak manajemen harus berupaya untuk selalu melindungi para pekerjanya terutama hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan. Seperti mengirimkan para pekerja atau mendatangkan narasumber yang memberikan penyuluhan, pelatihan, dan pembinaan kepada pekerja tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja secara kontinyu; melakukan pengawasan secara ketat kepada para pekerja terutama terhadap perilaku mereka yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja; memberikan *punishment* terhadap pekerja yang melanggar, dan memberikan *reward* kepada pekerja yang mematuhi; menyediakan peralatan kerja yang ergonomis, lingkungan kerja yang nyaman, dan APD yang memenuhi standar.

Jika hal-hal tersebut dapat dipenuhi oleh pihak manajemen, akan semakin memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh SNI Award.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dan analisis secara deskriptif, dapat disimpulkan bahwa perilaku pekerja di Sabila Craft sebagian besar menunjukkan perilaku tidak selamat. Selain kurangnya intervensi dari pihak manajemen tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, juga fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerja untuk bekerja dengan nyaman.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini masih bersifat pendahuluan, dan akan ditindaklanjuti kembali agar dapat memberikan solusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu diucapkan terimakasih kepada pemilik Sabila Craft dan para pekerjanya yang telah memberikan berbagai informasi dan bersifat kooperatif kepada tim peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D., 2009. *Behavioral Safety A Framework For Success*. USA: Bsafe Management Solution, Inc.
- Dergibson, S. S., 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Geller, E. S., 2005. Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management in Behavior Modification. *Vol. 29, No. 3, 539-561. Sage Publication.*
- Heinrich, H. W., 1980. *Industrial Accident Prevention A Scientific Approach*. New York and London: McGraw-Hill Book Company Inc.