

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan (*safety*) mempunyai arti keadaan terbebas dari celaka (*accident*) ataupun hampir celaka (*incident* atau *near miss*). Kesehatan (*health*) menurut UU No 23 tahun 1992 adalah “keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan seseorang untuk hidup secara sosial dan ekonomis.” Sedangkan kerja (*occupation*) berarti kegiatan atau suatu usaha untuk mencapai tujuan.

Berikut ini beberapa pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari beberapa instansi atau organisasi

Berdasarkan Joint Committee ILO dan WHO, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

“The promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well being of workers in all occupations; the prevention among workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in their employment from risks resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of the worker in an occupational environment adapted to his physiological equipment; to summarize: the adaptation of work to man and each man to his job.”

Sedangkan menurut Depnaker RI (2005), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

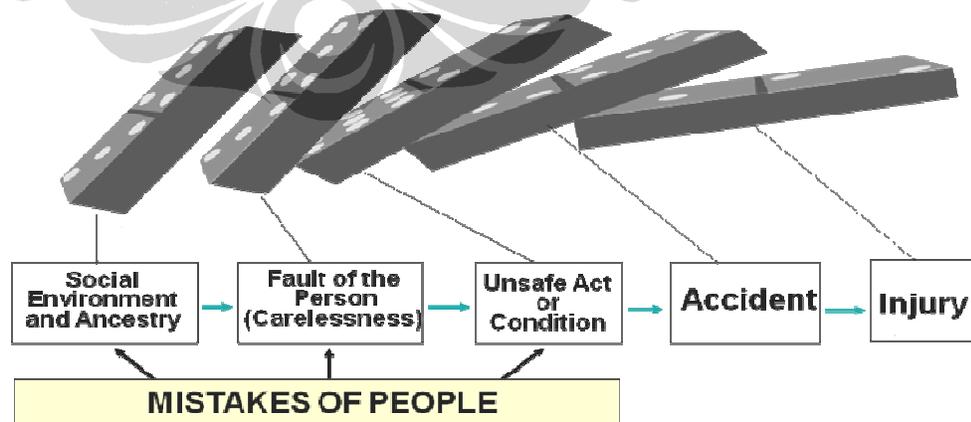
“Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, mengurangi, dan menanggulangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa, dan

pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.”

2.2 Kecelakaan

Kecelakaan dapat disebabkan oleh adanya dua hal yaitu bahaya mekanis atau sumber energi yang tidak terkendali dan yang kedua adalah tindakan yang tidak aman. Dari kedua hal ini, semuanya terjadi karena kesalahan dari faktor manusia itu sendiri. Kesalahan ini menurut Heinrich disebabkan oleh faktor lingkungan atau keturunan. Karena itu, dalam menganalisis suatu kecelakaan akan terlihat keadaan sebagai berikut:

Cidera disebabkan oleh kecelakaan. Kecelakaan ini disebabkan oleh bahaya mekanis atau sumber energi yang tidak terkendali dan tindakan tidak aman. Kedua hal ini merupakan penyebab langsung. Hal ini terjadi karena kesalahan manusia dan kesalahan manusia ini disebabkan oleh faktor lingkungan dan keturunan, sebagai penyebab dasar.



Gambar 2.1 Teori Domino

Suatu kecelakaan tidak dapat terjadi dikarenakan oleh suatu penyebab, biasanya disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berhubungan atau kombinasi dari berbagai faktor pendahulu (ILO: 1989). Pekerja tidak akan celaka dengan sendirinya melainkan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti: kondisi kerja yang tidak aman, bekerja pada lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, bekerja tanpa petunjuk kerja atau Standar Operasional Prosedur (SOP), bekerja tanpa Alat Pelindung Diri (APD) dan sebagainya. Setidaknya kecelakaan kerja itu dapat terjadi akibat adanya kelemahan dari 3 faktor utama, yaitu: peralatan teknis, lingkungan pekerjaan, dan pekerja yang bersangkutan.

2.3 Perilaku

2.3.1 Pengertian Perilaku

Menurut Geller (2001a), perilaku mengacu pada tindakan individu yang dapat diamati oleh orang lain. Robert Kwick mendefinisikan perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organism yang dapat diamati dan bahkan dapat dipelajari (Notoatmodjo, 1993).

Dari segi biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktifitas organism (makhluk hidup) yang bersangkutan. Dengan demikian, perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktifitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas, antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktifitas manusia, baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati pihak luar (Notoatmodjo, 2003).

Skinner (1938), seorang ahli psikologi, merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori Skinner ini disebut dengan teori “S-O-R” atau “Stimulus-Organisme-Respon”. Skinner membedakan adanya dua respon, yaitu

1. Respon
2. Operant Respons atau instrumental respon, yakni respon yang timbul dan berkembang, kemudian diikuti oleh stimulus atau perangsang tertentu. Perangsang ini disebut reinforcing stimulation atau *reinforcer* karena memperkuat respon.

(Notoatmodjo, 2003)

Dilihat dari bentuk respon terhadap stimulus ini, maka perilaku dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Perilaku Tertutup (*Covert Behavior*)

Respon seseorang terhadap stimulan dalam bentuk terselubung atau tertutup (*covert*). Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan atau kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati dengan jelas oleh orang lain.

2. Perilaku Terbuka (*Overt Behavior*)

Respon seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau

praktek (*practice*), yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat oleh orang lain.

(Notoatmodjo, 2003: 115)

2.3.2 Faktor Penentu Perilaku

Meskipun perilaku adalah bentuk respon atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respon sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa meskipun stimulusnya sama bagi beberapa orang, namun respons tiap-tiap orang berbeda. Faktor-faktor yang membedakan respon terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor internal, yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, dan sebagainya.
2. Faktor eksternal, yaitu lingkungan, baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan mewarnai perilaku seseorang.

(Notoatmodjo, 2003: 120-121)

2.4 Tindakan tidak aman

2.4.1 Pengertian Tindakan Tidak Aman

Menurut Heinrich (1931) seperti yang dikutip oleh Bayu Dwinanda (2007), tindakan tidak aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa

orang pekerja yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja.

Tindakan tidak aman yang sering dijumpai, diantaranya adalah:

- a. Menjalankan yang bukan tugasnya, gagal memberikan peringatan
- b. Menjalankan pesawat melebihi kecepatan
- c. Melepaskan alat pengaman atau membuat alat pengaman tidak berfungsi
- d. Membuat peralatan yang rusak
- e. Tidak memakai APD
- f. Memuat sesuatu secara berlebihan
- g. Menempatkan sesuatu tidak pada tempatnya
- h. Mengangkat berlebihan
- i. Posisi kerja yang tidak tepat
- j. Melakukan perbaikan pada waktu mesin masih berjalan
- k. Bersenda gurau
- l. Bertengkar
- m. Berada dalam pengaruh alcohol atau obat-obatan

2.4.2 Macam-macam tindakan tidak aman

Menurut Wiegman (2007) dalam Bayu Dwinanda (2007), secara umum HFACS (*Human Factor Analysis and Classification System*) mengklasifikasikan tindakan tidak aman (*unsafe acts*) menjadi kesalahan (*errors*) dan pelanggaran (*violations*). Kesalahan adalah representasi dari suatu aktifitas mental dan fisik seseorang yang gagal mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelanggaran di sisi lain

mengacu pada niat untuk mengabaikan petunjuk atau aturan yang telah ditetapkan untuk melakukan suatu tugas tertentu.

Kesalahan manusia yang paling dasar dapat dibagi menjadi tiga, yaitu kesalahan memutuskan (*decision error*), kesalahan sebab kemampuan (*skill-based error*), dan kesalahan persepsi (*perceptual error*). Sedangkan pelanggaran terdiri atas *routine violations* dan *exceptional violation* (Dwinanda, Bayu. 2007)

Menurut Rasmussen, ada tiga jenjang kategori kesalahan yang dapat terjadi pada manusia, yaitu:

1. Salah sebab kemampuan (*skill-based error*)

Adalah suatu kesalahan manusia yang disebabkan oleh karena ketidakmampuan seseorang secara fisik atau tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu tugas tertentu. Seseorang bisa saja tahu apa yang seharusnya dilakukan tetapi ia tidak mempunyai kemampuan untuk melakukannya.

2. Salah sebab aturan (*rule-based error*)

Adalah suatu kesalahan manusia karena tidak melakukan aktifitas yang seharusnya dilakukan atau melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.

3. Salah sebab pengetahuan (*knowledge-based error*)

Adalah kesalahan manusia yang disebabkan karena tidak memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk memahami situasi dan membuat keputusan untuk bertindak atau melakukan suatu aktifitas.

Menurut Reason (1990), kesalahan manusia (*human error*) dapat dikategorikan menjadi sebagai berikut:

1. Mistakes

Kesalahan ini disebabkan oleh kegagalan atau tidak lengkapnya proses penilaian atau proses menyimpulkan suatu pilihan sasaran atau merinci cara mencapai sesuatu, terlepas dari apakah tindakan yang dilakukan itu sesuai atau tidak dengan kerangka keputusan yang telah direncanakan.

2. Lapse

Adalah kesalahan dalam mengingat dan tidak selalu harus tampil dalam perilaku aktual dan kadang kala hanya dirasakan oleh pribadi yang bersangkutan.

3. Slips

Adalah kesalahan akibat penerapan yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, terlepas dari apakah rencana tersebut benar atau tidak.

2.5 Teori dan Model Perilaku Kesehatan

2.5.1 Teori *Lawrence Green*

Menurut Lawrence Green, faktor perilaku ditentukan oleh tiga (3) faktor utama:

- a. Faktor Predisposisi (*disposing*), yaitu faktor yang mempermudah terjadinya perilaku seseorang, antara lain pengetahuan, sikap, keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai, dan tradisi.

- b. Faktor Pemungkin (*enabling*), adalah faktor yang memungkinkan atau memfasilitasi perilaku, antara lain sarana dan prasarana atau fasilitas untuk terjadinya kesehatan.
- c. Faktor Penguat (*reinforcing*), yaitu faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku, seperti adanya tokoh panutan bagi seseorang dalam berperilaku.

(Notoatmodjo, 2005)

2.5.2 Health Belief Model (HBM)

Teori ini dikembangkan secara khusus untuk memprediksi beragam perilaku kesehatan sebagai fungsi dari banyaknya kepercayaan mengenai kesehatan. Teori ini diperkenalkan oleh *Godfrey Hochbaum, Stephen Kegeles, Howard Leventhal*, dan *Irwin Rosenstock*.

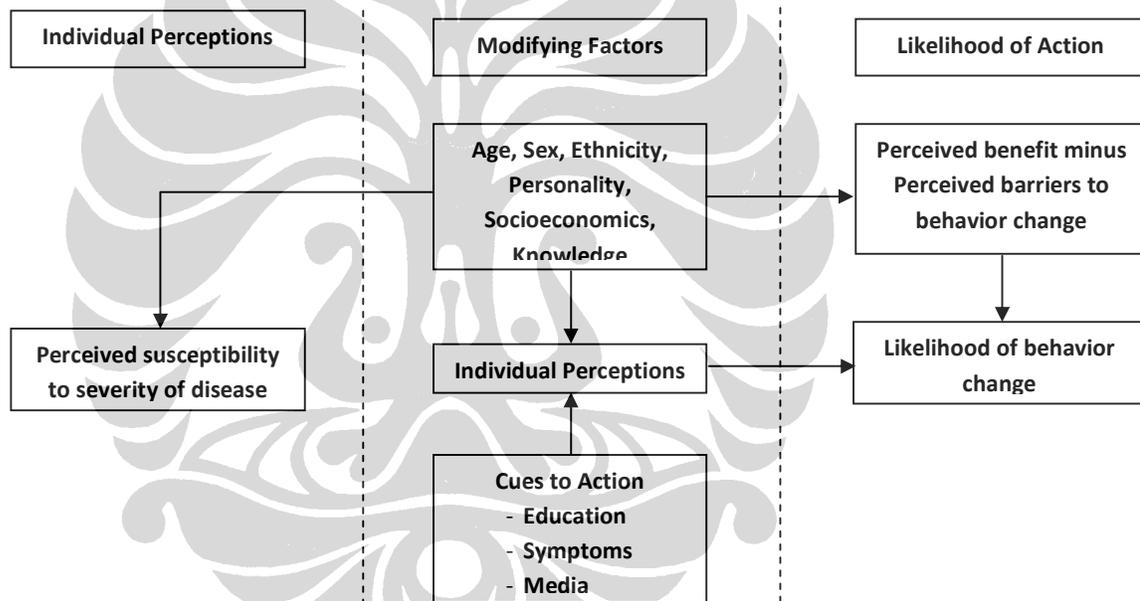
HBM memiliki empat komponen utama, yaitu:

- a. *Perceived Severity*: Persepsi individu terhadap tingkat keseriusan penyakit.
- b. *Perceived Susceptibility*: Persepsi individu terhadap kerentanan dirinya untuk penyakit tersebut.
- c. *Perceived Benefits*: Persepsi individu terhadap keuntungan yang didapat dari perilaku yang diharapkan.
- d. *Perceived Barriers*: Persepsi individu terhadap hambatan yang akan dialami dalam melakukan perilaku yang diharapkan.

Kombinasi dari persepsi individu terhadap kerentanan dan keparahan suatu penyakit menghasilkan persepsi individu terhadap seberapa besar ancaman penyakit terhadap dirinya (*Perceived Vulnerability/Perceived Threat*). Dengan

mempertimbangkan keuntungan yang didapat dari perilaku yang diharapkan dan tanda-tanda/sitasi lingkungan (*cues to action*), individu juga mempertimbangkan tanggapan dari lingkungan di sekitarnya, apakah rekan mereka setuju terhadap perilaku yang diharapkan atau tidak, sebelum pada akhirnya ia memutuskan untuk melakukan perilaku yang diharapkan (O'Donnell, 1994).

Gambar 2.2 Health Belief Model



Sumber: Becker (1974) dalam Glanz, Rimer, Lewis (2002)

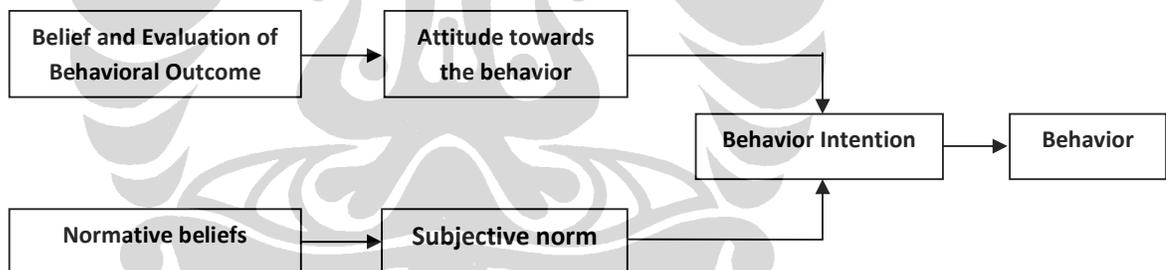
2.5.3 Theory of Reasoned Action

Teori ini dipopulerkan oleh *Martin Fishbein* dan *Icek Ajzen*. Pada dasarnya teori ini tidak dirancang khusus untuk mengembangkan perilaku kesehatan, tetapi hanya untuk menjelaskan bahwa perilaku manusia secara umum yang didasari oleh niat dan tidak akan pernah terjadi tanpa niat. Niat-niat seseorang dipengaruhi oleh

sikapnya terhadap suatu perilaku, seperti apakah ia merasa suatu perilaku itu penting. Niat juga dipengaruhi oleh sifat normatif seseorang terhadap kelompok sosial, seperti apakah orang lain akan melakukan perilaku tersebut jika mengalami situasi yang sama.

Walaupun teori ini tidak didesain secara spesifik untuk diaplikasikan dalam perilaku kesehatan namun beberapa penelitian membuktikan bahwa teori ini seringkali berhasil untuk mengidentifikasi masalah perilaku kesehatan seperti memahami niat seseorang untuk menghentikan merokok (Graeff, 1998; O'Donnell, 1994).

Gambar 2.3 Theory of Reasoned Action



Sumber: O'Donnell (1994)

2.5.4 Social Learning Theory

Teori ini menekankan hubungan segitiga antara orang-perilaku-lingkungan. Jika lingkungan menentukan atau menyebabkan terjadinya perilaku, maka individu akan menggunakan proses kognitifnya untuk mengapresiasi lingkungan maupun perilaku yang dijalankannya, serta memberikan reaksi dengan cara mengubah lingkungan dan menerima hasil perilaku yang lebih baik.

Perilaku merupakan fungsi dari *self-confidence* dan harapan dari individu tersebut. Individu merasa yakin atas kemampuannya berdasarkan observasi yang dilakukan pada orang lain sehubungan dengan pelaksanaan perilaku tertentu. Bandura membagi proses pemahaman sosial dalam empat (4) tahap yaitu:

1. Memperhatikan model
2. Mengingat apa yang telah diobservasi
3. Meniru perilaku
4. *Reinforcement* perilaku.

Pada akhirnya, seseorang dapat menentukan tingkat keterampilan yang ia miliki serta menjawab pertanyaan “Dapatkah saya melakukannya?” dan “Seberapa baikkah?” dengan proses pemahaman sosial ia dapat menjawab “Akankah ada gunanya?” jika ia mampu menjawab “Ya” maka perilaku akan cenderung terjadi (Graeff, 1996).

2.5.5 Behavior Based Safety (BBS)

BBS adalah proses pendekatan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan jalan menolong sekelompok pekerja untuk:

1. Mengidentifikasi perilaku yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Mengumpulkan data kelompok pekerja.
3. Memberikan *feedback* dua arah mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

4. Mengurangi atau meniadakan hambatan sistem untuk perkembangan lebih lanjut (Krausse, 1999 dalam Dwinanda, Bayu. 2007)

Eckenfelder (2003) mengemukakan beberapa kelebihan dari pendekatan BBS ini, yaitu:

1. Mengutamakan pekerja
2. Mendefinisikan *safe/unsafe behavior*
3. Melatih perilaku yang diharapkan dan mengurangi perilaku yang salah
4. Melibatkan partisipasi pekerja dalam prosesnya
5. Melibatkan *top supervisor* untuk pelaksanaan program

(Dwinanda, Bayu. 2007)

Geller (2001a) menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Stephen Guastello pada tahun 1993 mengemukakan bahwa pendekatan BBS perilaku merupakan program yang paling efektif menurunkan kecelakaan kerja dibandingkan pendekatan lainnya, seperti pengendalian teknik, stress management, management audits, dan lainnya.

Menurut Elder dalam Graeff (1996), modifikasi perilaku manusia dan faktor-faktor sosial yang terkait, secara langsung maupun tidak langsung dapat mempromosikan kesehatan, mencegah penyakit atau melindungi individu-individu terhadap bahaya.

2.6 Model ABC dan Perilaku

Program modifikasi perilaku menjadi populer dalam domain keselamatan karena terbukti bahwa sebagian besar kecelakaan disebabkan oleh perilaku yang tidak aman. Meskipun fokus pada upaya mengubah perilaku tidak aman menjadi perilaku aman adalah penting, namun upaya untuk menganalisis mengapa orang berperilaku tidak aman adalah lebih penting. Dengan hanya berfokus pada perubahan perilaku individu tanpa memperhatikan bagaimana orang tersebut termotivasi untuk berubah hanya akan menghasilkan perubahan pada gejalanya saja. Sementara itu, penyebab dasar mengapa orang berperilaku tidak aman masih belum diketahui (Fleming, M. & R. Lardner, 2002).

Perilaku merupakan fungsi dari lingkungan sekitar. Kejadian yang terjadi di lingkungan sekitar dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kejadian yang mendahului suatu perilaku dan kejadian yang mengikuti suatu perilaku. Kejadian yang muncul sebelum suatu perilaku disebut anteseden sedangkan kejadian yang mengikuti suatu perilaku disebut konsekuensi (McSween, 2003). Perilaku memiliki prinsip dasar dapat dipelajari dan diubah dengan mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Geller, 2001a).

Elemen inti dari modifikasi perilaku adalah model ABC dari perilaku. Menurut model ABC, perilaku dipicu oleh beberapa rangkaian peristiwa anteseden (sesuatu yang mendahului sebuah perilaku dan secara kausal terhubung dengan perilaku itu sendiri) dan diikuti oleh konsekuensi (hasil nyata dari perilaku bagi individu) yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan perilaku tersebut akan terulang kembali. Analisis ABC membantu dalam mengidentifikasi cara-cara untuk

mengubah perilaku dengan memastikan keberadaan anteseden yang tepat dan konsekuensi yang mendukung perilaku yang diharapkan (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Anteseden yang juga disebut sebagai activator dapat memunculkan suatu perilaku untuk mendapatkan konsekuensi yang diharapkan (*reward*) atau menghindari konsekuensi yang tidak diharapkan (*penalty*). Dengan demikian, anteseden mengarahkan suatu perilaku dan konsekuensi menentukan apakah perilaku tersebut akan muncul kembali (Geller, 2001a).

Hubungan antara anteseden, perilaku, dan konsekuensi dapat dilihat pada gambar. Panah dua arah di antara perilaku dan konsekuensi menegaskan bahwa konsekuensi mempengaruhi kemungkinan perilaku tersebut akan muncul kembali. Konsekuensi dapat menguatkan atau melemahkan perilaku sehingga dapat meningkatkan atau mengurangi frekuensi kemunculan perilaku tersebut. Dengan kata lain, konsekuensi dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan kemunculan perilaku akan muncul kembali dalam kondisi yang serupa (McSween, 2003). Anteseden adalah penting namun tidak cukup berpengaruh untuk menghasilkan perilaku. Konsekuensi menjelaskan mengapa orang mengadopsi perilaku tertentu (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Gambar 2.4 Hubungan antara anteseden, perilaku, dan konsekuensi



Sumber: McSween, 2003: 190

Model ABC dapat digunakan untuk mempromosikan perilaku sehat dan selamat. Sebagai contoh, analisis ABC dapat digunakan untuk menyelidiki mengapa pekerja tidak menggunakan alat pelindung telinga pada lingkungan yang bising dan mengidentifikasi bagaimana cara untuk mempromosikan penggunaan Alat Pelindung Telinga (APT) sehingga dapat mengurangi kehilangan pendengaran (Fleming, M. & R. Lardner. 2002)

2.6.1 Anteseden (*Antecedents*)

Anteseden adalah peristiwa lingkungan yang membentuk tahap atau pemicu perilaku. Anteseden yang secara *reliable* mengisyaratkan waktu untuk menjalankan sebuah perilaku dapat meningkatkan kecenderungan terjadinya suatu perilaku pada saat dan tempat yang tepat. Anteseden dapat bersifat alamiah (dipicu oleh peristiwa-peristiwa lingkungan) dan terencana (dipicu oleh pesan/peringatan yang dibuat oleh komunikator) (Graeff dkk., 1996).

Contoh anteseden yaitu peraturan dan prosedur, peralatan dan perlengkapan yang sesuai, informasi, rambu-rambu, keterampilan dan pengetahuan, serta pelatihan

(Fleming, M. & R. Lardner. 2002). Menurut Anne R. French seperti yang dikutip Roughton (2002), anteseden dapat berupa *safety meetings*, penetapan tujuan, peraturan, perjanjian kontrak, kebijakan dan prosedur, penambahan dan pengurangan insentif, intruksi, penempatan rambu atau label keselamatan, pelatihan, pemodelan.

Meskipun anteseden diperlukan untuk memicu perilaku, namun kehadirannya tidak menjamin kemunculan suatu perilaku. Sebagai contoh, adanya peraturan dan prosedur keselamatan belum tentu memunculkan perilaku aman. Bagaimanapun adanya anteseden yang memiliki efek jangka panjang seperti pengetahuan sangat penting untuk menciptakan perilaku aman. Anteseden adalah penting untuk memunculkan perilaku, tetapi pengaruhnya tidak cukup untuk membuat perilaku tersebut bertahan selamanya. Untuk memelihara perilaku dalam jangka panjang dibutuhkan konsekuensi yang signifikan bagi individu (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

2.6.2 Konsekuensi (*Consequences*)

Konsekuensi adalah peristiwa lingkungan yang mengikuti sebuah perilaku, yang juga menguatkan, melemahkan atau menghentikan suatu perilaku. Secara umum, orang cenderung mengulangi perilaku-perilaku yang membawa hasil-hasil positif dan menghindari perilaku-perilaku yang memberikan hasil-hasil negatif (Graeff dkk, 1996).

Konsekuensi didefinisikan sebagai hasil nyata dari perilaku individu yang mempengaruhi kemungkinan perilaku tersebut akan muncul kembali. Dengan demikian, frekuensi suatu perilaku dapat meningkat atau menurun dengan

menetapkan konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Konsekuensi dapat berupa pembuktian diri, penerimaan atau penolakan dari rekan kerja, sanksi, umpan balik, cedera atau cacat, penghargaan, kenyamanan atau ketidaknyamanan, rasa terima kasih, dan penghematan waktu (Roughton, 2002).

Ada tiga macam konsekuensi yang mempengaruhi perilaku, yaitu penguatan positif, penguatan negatif, dan hukuman. Penguatan positif dan penguatan negatif memperbesar kemungkinan suatu perilaku untuk muncul kembali sedangkan hukuman memperkecil kemungkinan suatu perilaku untuk muncul kembali (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Penguatan positif dapat berupa mendapatkan sesuatu yang diinginkan seperti umpan balik positif terhadap pencapaian, dikenal oleh atasan, pujian dari rekan kerja, dan penghargaan. Penguatan negatif dapat berupa terhindar dari sesuatu yang tidak diinginkan seperti terhindar dari pengucilan oleh rekan kerja, terhindar dari rasa sakit, terhindar dari kehilangan insentif, dan terhindar dari denda. Hukuman dapat berupa mendapatkan sesuatu yang tidak diinginkan atau kehilangan sesuatu yang dimiliki atau diinginkan seperti kehilangan keuntungan, aksipendisiplinan, rasa sakit/cedera, dan perasaan bersalah (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Konsekuensi di atas dapat digunakan satu saja atau gabungan ketiganya untuk mengubah perilaku. Sebagai contoh, frekuensi seorang manajer mengadakan inspeksi dapat ditingkatkan dengan:

- Penguatan positif: pujian dari atasan setelah melakukan inspeksi.
- Penguatan negatif: menghindari pengucilan oleh rekan kerja jika tidak melaksanakan inspeksi.

- Hukuman: bonus bagi manajer dikurangi jika tidak melaksanakan inspeksi.

(Fleming, M. & R. Lardner. 2002)

Meskipun penguatan positif dan penguatan negatif sama-sama meningkatkan frekuensi kemunculan suatu perilaku, keduanya menimbulkan hasil yang berbeda. Penguatan negatif hanya menghasilkan perilaku untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan. Penguatan positif menghasilkan perilaku lebih dari yang diharapkan, dengan kata lain mempengaruhi penilaian individu. Seseorang memunculkan perilaku karena memang “keinginannya” bukan karena “keharusan” (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Penguatan dan hukuman ditentukan berdasarkan efeknya. Jadi sebuah konsekuensi yang tidak dapat mengurangi frekuensi dari perilaku bukan merupakan hukuman dan konsekuensi yang tidak dapat meningkatkan frekuensi bukan merupakan penguatan. Faktanya, suatu tindakan yang sama dapat sekaligus menjadi penguatan bagi seseorang dalam suatu situasi dan hukuman dalam situasi yang lain (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Seringkali konsekuensi menimbulkan efek yang bertentangan dengan efek yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena konsekuensi pada perilaku tidak ditentukan oleh tindakan khusus atau tujuan yang diharapkan, tetapi oleh orang yang melakukan perilaku tersebut. Sebagai contoh, seorang manajer ingin memberikan penghargaan atas keterlibatan pekerja dalam program peningkatan keselamatan. Ia mengundang pekerjanya untuk menghadiri makan malam dan upacara penghargaan serta menghadiahkan tiket permainan golf di akhir minggu untuk dua orang. Meskipun maksud manajer tersebut adalah memberikan penguatan positif, namun

hadiah tersebut tidak memiliki efek yang diharapkan jika penerimanya merupakan orang tua tunggal. Karyawan tersebut kemungkinan besar tidak akan menggunakan kesempatannya untuk berlibur karena tidak memiliki seseorang untuk diajak, tidak dapat meninggalkan anaknya, dan tidak bisa bermain golf (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Berdasarkan ilustrasi di atas, aspek permasalahan ketika menggunakan modifikasi perilaku untuk mengubah perilaku adalah dalam memiliki konsekuensi yang menurut orang lain memberikan penguatan baginya. Apa yang kita pikir dapat memberikan penguatan belum tentu sama efeknya bagi orang lain (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

Ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi penguatan yang efektif, yaitu:

- Melibatkan target individu atau kelompok dalam menentukan konsekuensi.
- Memperhatikan apa yang dipilih oleh target individu atau kelompok untuk dilakukan ketika mereka memiliki pilihan. Tugas kerja yang dipilih oleh mereka secara aktif dapat digunakan untuk menguatkan aktivitas lain yang kurang diinginkan.

(Fleming, M. & R. Lardner. 2002)

Dalam menggunakan analisis ABC pada perilaku yang kompleks dibutuhkan beberapa kriteria untuk menilai efek dari konsekuensi. Faktor utama yang mempengaruhi efek dari konsekuensi terhadap kemungkinan perilaku akan diulangi dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2.1 Faktor yang mempengaruhi efek konsekuensi pada perilaku

	Timeframe	Predictability	Significance
Large Impact on Behavior	Soon	Certain	Important to Individual
Limited impact on Behavior	Distant	Uncertain	Unimportant to Individual

Sumber: Fleming, M. & R. Lardner. 2002

Krausse (1996) dalam Dwinanda, Bayu (2007) menyatakan bahwa kekuatan konsekuensi dalam mempengaruhi perilaku ditentukan oleh:

- **Waktu**, konsekuensi yang segera (*sooner*) mengikuti perilaku berpengaruh lebih kuat dibandingkan dengan konsekuensi yang muncul belakangan (*later*).
- **Konsistensi**, konsistensi yang lebih pasti mengikuti perilaku (*certain*) berpengaruh lebih kuat daripada konsistensi yang tidak dapat diprediksi atau tidak pasti (*uncertain*).
- **Signifikansi**, konsekuensi positif berpengaruh lebih kuat dibandingkan dengan konsekuensi negatif.

Kesalahan yang umum terjadi adalah menghentikan konsekuensi yang menguatkan ketika perilaku yang diharapkan muncul. Perilaku yang baru membutuhkan penguatan konsisten selama beberapa waktu agar menjadi kebiasaan. Jika penguatan segera dihilangkan, perilaku yang baru terbentuk mungkin akan menurun (Fleming, M. & R. Lardner. 2002).

2.7 Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Kerja

2.7.1 Pelatihan

Salah satu cara yang baik untuk mempromosikan keselamatan di tempat kerja adalah dengan memberikan pelatihan bagi pekerja. Pelatihan keselamatan awal harus menjadi bagian proses orientasi pekerja baru. Pelatihan selanjutnya diarahkan pada pembentukan pengetahuan yang baru, spesifik, dan lebih dalam serta memperbaharui pengetahuan yang sudah ada (Goetsch, 1996).

Pelatihan memberikan manfaat ganda dalam promosi keselamatan. Pertama, pelatihan memastikan pekerja tahu bagaimana cara bekerja dengan aman dan mengapa hal itu penting. Kedua pelatihan menunjukkan bahwa manajemen memiliki komitmen terhadap keselamatan (Goetsch, 1996).

Pelatihan merupakan komponen utama dalam setiap program keselamatan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman pekerja terhadap hazard dan risiko. Dengan adanya peningkatan kesadaran terhadap risiko, pekerja dapat menghindari kondisi tertentu dengan mengenali pajanan dan memodifikasinya dengan mengubah prosedur kerja menjadi lebih aman (Leamon dalam Dwinanda, Bayu 2007).

Latihan keselamatan adalah penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada pekerja baru yang belum terbiasa dengan bekerja dengan selamat. Sebabnya adalah ketidaktahuan tentang bahaya atau ketidaktahuan cara mencegahnya, sekalipun tahu tentang adanya suatu risiko bahaya tersebut. Ada pula tenaga kerja baru yang sebenarnya menaruh perhatian terhadap adanya bahaya, tetapi ia tidak mau disebut takut dan akhirnya menderita kecelakaan. Segi keselamatan harus ditekankan

pentingnya kepada tenaga kerja oleh pelatih, pimpinan kelompok, atau instruktur (Suma'mur 1996).

Pelatihan dibutuhkan baik bagi manajemen, pengawas, maupun pekerja sehingga mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta meningkatkan kesadaran mereka terhadap potensi *hazard*. Pekerja harus dibekali dengan prosedur kerja yang jelas dan tidak membingungkan. Mereka harus memahami *hazard* dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan efek yang dapat diakibatkannya. Sebagai tambahan manajer, pengawas, dan pekerja harus familiar dengan prosedur untuk meminimalisir kerugian ketika terjadi kecelakaan (Leamon dalam Dwinanda, Bayu 2007).

2.7.2 Peraturan

Peraturan merupakan dokumen tertulis yang mengkomunikasikan standar, norma, dan kebijakan untuk perilaku yang diharapkan (Geller, 2001a). Peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku mana yang dapat diterima dan tidak dapat diterima (Roughton, 2002).

Notoatmodjo (1993) menyebutkan salah satu strategi perubahan perilaku adalah dengan menggunakan kekuatan atau kekuasaan misalnya peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang harus dipatuhi oleh anggota masyarakat. Cara ini menghasilkan perilaku yang cepat, akan tetapi perubahan tersebut belum tentu akan berlangsung lama karena perubahan perilaku yang terjadi tidak atau belum didasari oleh kesadaran sendiri.

Secara umum, kewajiban manajemen dalam peraturan keselamatan dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Manajemen harus memiliki peraturan yang memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
2. Manajemen harus memastikan bahwa setiap pekerjanya memahami peraturan tersebut.
3. Manajemen harus memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan secara objektif dan konsisten.

(Goetsch, 1996)

Manajemen yang tidak memenuhi kriteria di atas dianggap teledor. Memiliki peraturan saja tidak cukup, demikian juga memiliki peraturan dan meningkatkan kesadaran pekerja terhadap peraturan. Manajemen harus merumuskan peraturan yang sesuai, mengkonsumsikan peraturan tersebut kepada pekerja, dan menegakkan peraturan tersebut di tempat kerja. Penegakkan peraturan merupakan hal yang sering dilupakan (Goetsch, 1996).

Objektivitas dan konsistensi merupakan hal yang penting ketika menegakkan peraturan. Objektivitas maksudnya peraturan tersebut berlaku bagi semua pekerja dari mulai pekerja baru hingga kepada eksekutif. Konsistensi maksudnya adalah peraturan tersebut ditegakkan dalam setiap kondisi tanpa ada pengaruh dari luar. Hal ini berarti hukuman diberikan kepada setiap pelanggaran. Gagal untuk menjadi objektif dan konsisten dapat menurunkan kredibilitas dan efektifitas upaya perusahaan untuk mempromosikan keselamatan (Goetsch, 1996).

Peraturan keselamatan akan lebih efektif jika dibuat dalam bentuk tertulis dikomunikasikan dan didiskusikan dengan seluruh pekerja yang terlibat. Hubungan antara peraturan keselamatan dan konsekuensi yang diterima akibat pelanggaran

dapat didiskusikan bersama dengan pekerja. Pekerja kemudian diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah membaca dan memahami peraturan tersebut dan juga telah mendapatkan penjelasan tentang konsekuensi yang akan mereka terima bila melanggarnya. Ketika pekerja ikut dilibatkan dalam perumusan peraturan, mereka akan lebih memahami dan mau mengikuti peraturan tersebut (Roughton, 2002).

Petunjuk untuk membangun peraturan keselamatan:

1. Kurangi jumlah peraturan. Terlalu banyak peraturan dapat menimbulkan *overload*.
2. Tulis peraturan dalam bahasa yang jelas dan mudah dipahami. Langsung pada poin pentingnya saja dan hindari penggunaan kata-kata yang memiliki makna ambigu atau sulit dipahami.
3. Tulis hanya peraturan penting untuk memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
4. Libatkan pekerja dalam perumusan peraturan yang berlaku bagi area operasi tertentu.
5. Rumuskan hanya peraturan yang dapat dan akan ditegakkan.
6. Gunakan akal sehat dalam merumuskan peraturan.

(Goetsch, 1996).

2.7.3 Pengawasan

Kelemahan dari peraturan keselamatan adalah hanya berupa tulisan yang menyebutkan bagaimana seseorang bisa selamat, tetapi tidak mengawasi tindakan aktivitasnya. Pekerja akan cenderung melupakan kewajibannya dalam beberapa hari

atu minggu (Roughton, 2002). Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan untuk menegakkan peraturan di tempat kerja.

Menurut Roughton (2002: 205-206), beberapa tipe individu yang harus terlibat dalam mengawasi tempat kerja yaitu:

a. Pengawas (*supervisor*)

Setiap pengawas yang ditunjuk harus mendapatkan pelatihan terdahulu mengenai bahaya yang mungkin akan ditemui dan juga pengendaliannya.

b. Pekerja

Ini merupakan salah satu cara untuk melibatkan pekerja dalam proses keselamatan. Setiap pekerja harus mengerti mengenai potensi bahaya dan cara melindungi diri dan rekan kerjanya dari bahaya tersebut. Mereka yang terlibat dalam pengawasan membutuhkan pelatihan dalam mengenali dan mengendalikan potensi hazard.

c. *Safety Professional*

Safety Professional harus menyediakan bimbingan dan petunjuk tentang metode inspeksi. *Safety Professional* dapat diandalkan untuk bertanggung jawab terhadap kesuksesan atau permasalahan dalam program pencegahan dan pengendalian bahaya.

2.7.4 Safety Promotion

Membuat *safety promotion* secara visual merupakan cara yang efektif untuk mempromosikan keselamatan. Sebagai contoh, rambu keselamatan yang tampak secara visual bagi operator mesin dapat mengingatkannya untuk menggunakan pengaman mesin. Rambu diletakkan di dekat mesin tersebut. Jika operator tidak

dapat mengaktifkan mesin tanpa membaca rambu-rambu ini, maka operator tersebut akan selalu diingatkan untuk menggunakan cara aman setiap kali mengoperasikan mesin (Goetsch, 1996: 408-409).

Hal-hal yang dapat meningkatkan efektifitas *safety sign* adalah:

1. Ganti rambu, poster, dan alat bantu visual lainnya secara periodik. Pesan visual yang terlalu lama digunakan lama kelamaan akan menyatu dengan latar dan tidak dikenali lagi.
2. Libatkan pekerja dalam membuat pesan yang akan ditampilkan pada rambu atau poster.
3. Buat pesan visual yang sederhana dan dengan pesan yang jelas.
4. Buat pesan visual yang cukup besar agar mudah dilihat dalam jarak tertentu.
5. Tempatkan pesan visual pada tempat-tempat tertentu yang akan menghasilkan efek maksimum.
6. Gunakan permainan warna agar pesan visual dapat menarik perhatian.

(Goetsch, 1996: 409)

2.7.5 Alat Pelindung Diri (APD)

Penggunaan APD merupakan penyambung dari berbagai upaya pencegahan kecelakaan lainnya atau ketika tidak ada metode atau praktek lain yang mungkin untuk dilakukan (Roughton, 2002).

Aneka alat-alat APD adalah kaca mata (*goggles*), *safety shoes*, sarung tangan, topi pengaman, pelindung telinga, perlindungan paru-paru, dan lain-lain (Suma'mur, 1996).

Menurut Lawrence Green, perilaku dapat terbentuk dari 3 faktor, salah satunya faktor pendukung (*enabling*) yaitu ketersediaan fasilitas atau sarana kesehatan. Ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, dimana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika tidak terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya sikap tersebut (Notoatmodjo, 2005).

Pekerja membutuhkan pelatihan tentang APD agar dapat mengerti arti pentingnya penggunaan APD dan bagaimana cara menggunakan serta merawatnya dengan baik. Pekerja juga harus diberitahu mengenai keterbatasan dari APD. APD tidak selalu cocok untuk digunakan dalam setiap situasi karena memang didesain secara khusus untuk suatu pekerjaan saja. Selain pelatihan, penguatan positif dan peraturan yang mengatur tentang penggunaan APD juga sangat dibutuhkan.

Beberapa pekerja mungkin menolak untuk menggunakan APD karena APD tersebut menimbulkan ketidaknyamanan dan menambah beban stress tubuh. Stress ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kesulitan untuk bekerja dengan aman (Roughton, 2002). Oleh karena itu, desain dan pembuatan APD harus memenuhi standar-standar tertentu dan harus diuji terlebih dahulu kemampuan perlindungannya (Suma'mur, 1996).

2.7.6 Hukuman dan Penghargaan

Hukuman adalah konsekuensi yang diterima individu atau kelompok sebagai bentuk akibat dari perilaku yang tidak diharapkan. Hukuman dapat menekan atau melemahkan perilaku (Geller, 2001a). Hukuman tidak hanya berorientasi untuk

menghukum pekerja yang melanggar peraturan, melainkan sebagai kontrol terhadap lingkungan kerja sehingga pekerja terlindungi dari insiden (Roughton, 2002).

Penghargaan adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan mengembangkan, mendukung, dan memelihara perilaku yang diharapkan. Jika digunakan sebagaimana mestinya, penghargaan dapat memberikan yang terbaik kepada setiap orang karena penghargaan membentuk perasaan percaya diri, penghargaan diri, pengendalian diri, optimism, dan rasa memiliki (Geller, 2001a).

Menurut Groeneweg (2007), meskipun hukuman dan penghargaan memiliki pengaruh yang kuat dalam mengendalikan perilaku manusia, tetapi bukanlah tanpa masalah. Penghargaan berguna hanya jika penerimanya menganggap bahwa penghargaan tersebut bernilai pada saat diterima. Menghukum perilaku yang di luar kendali pekerja (*slip*) juga tidak efektif. Bahkan kemungkinan pelanggaran diketahui atau dilaporkan kurang efektif dalam mengubah perilaku, karena masih ada kesempatan pelanggaran tidak diketahui atau dilaporkan. Jika di tempat kerja terdapat kesempatan ini, orang akan secara otomatis memilih perilaku yang tidak diharapkan tanpa memperdulikan hukuman atau penghargaan yang akan mereka terima. Keefektifan pendekatan ini biasanya hanya untuk jangka pendek (Dwinanda, Bayu. 2007).

Menurut Wilde, penekanan pada hukuman dapat memotivasi perilaku seseorang dalam keselamatan, namun bukti dari efektifitasnya tidak diketahui dengan pasti. Adapun kelemahan dari hukuman ini adalah:

1. Efek atribusi. Sebagai contoh, menilai seseorang sebagai karakteristik yang tidak diharapkan dapat merangsang seseorang untuk berperilaku seperti mereka

benar-benar memiliki karakteristik itu. Menilai seseorang tidak bertanggung jawab akan membuat mereka berperilaku seperti itu.

2. Penekanan pada pengendalian proses pembentukan perilaku. Sebagai contoh menggunakan alat pelindung diri atau mematuhi batas kecepatan kerja daripada menekankan pada hasil akhir yang ingin dicapai yaitu keselamatan. Pengendalian proses tidak praktis untuk didesain dan diimplementasikan serta tidak dapat merangkum seluruh perilaku yang tidak diharapkan dari pekerja dalam setiap waktu.

3. Hukuman membawa efek samping negatif. Hukuman menimbulkan disfungsi iklim organisasi yang ditandai oleh dendam, tidak mau bekerja sama, sikap antagonis, bahkan sabotase. Hasilnya, perilaku yang tidak diharapkan mungkin akan muncul.

(Dwinanda, Bayu. 2007)

BAB 3

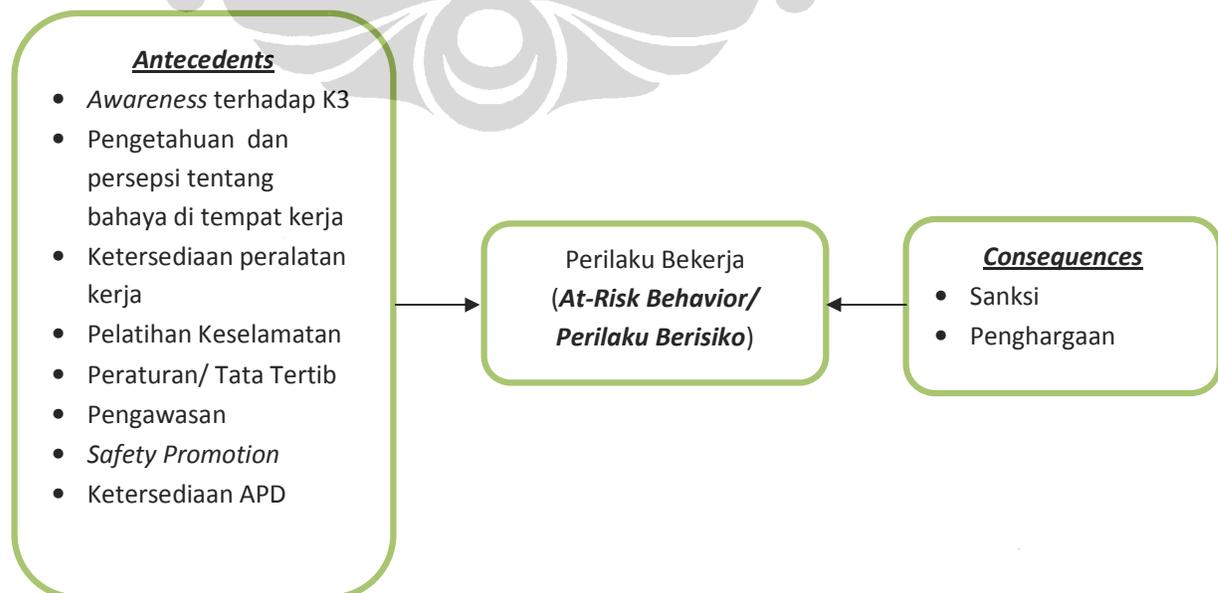
KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep

Menurut model ABC, perilaku dipicu oleh beberapa rangkaian peristiwa Anteseden (sesuatu yang mendahului sebuah perilaku dan secara kausal yang terhubung dengan perilaku itu sendiri) dan diikuti oleh konsekuensi (hasil nyata dari perilaku) yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan perilaku tersebut akan terulang kembali.

Anteseden (*Antecedents*) dan konsekuensi (*Consequences*) merupakan variabel bebas sedangkan perilaku (*Behavior*) merupakan variabel terikat, seperti dalam gambar 3.1.

Gambar 3.1 Kerangka Konsep



3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Indikator
1	Perilaku bekerja	Tindakan pekerja selama menjalankan pekerjaannya	Wawancara dan Observasi	Petunjuk umum wawancara	1. perilaku pekerja sehari-hari dalam bekerja
2	Awareness pekerja terhadap K3	Kesadaran atau kepedulian pekerja terhadap K3	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	1. Mengenal K3 2. Nilai K3 bagi pekerja
3	Pengetahuan dan persepsi pekerja mengenai bahaya di tempat kerja	Segala sesuatu yang diketahui informan yang menunjukkan tingkat pengetahuan tentang konsep dasar bahaya di tempat kerja	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	1. Mengetahui bahaya di tempat kerja 2. Tanggapan pekerja ketika mengetahui adanya bahaya
4	Peralatan kerja	Alat-alat yang digunakan untuk keperluan kerja	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	1. Ketersediaan peralatan kerja 2. Kelengkapan peralatan kerja 3. Kesesuaian alat kerja 4. Kemungkinan terjadi penyalahgunaan fungsi dari peralatan kerja
5	Pelatihan keselamatan	Suatu kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan seseorang mengenai keselamatan	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	1. keikutsertaan pekerja 2. informasi yang disampaikan 3. kontinuitas pelaksanaan

6	Peraturan	Kebijakan perusahaan/unit usaha yang memuat kewajiban dan larangan bagi pekerja	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumentasi 2. Keterlibatan pekerja dalam proses pembuatannya 3. Sosialisasi 4. Objektivitas 5. Konsistensi 6. Informasi yang disampaikan
7	Pengawasan	Suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/unit usaha guna memantau kegiatan pekerja	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan pengawasan 2. Pihak yang mengawasi 3. Frekuensi pengawasan 4. Tindakan pengawasan bila terjadi pelanggaran 5. Kemungkinan pelanggaran tidak diketahui
8	<i>Safety promotion</i>	Pemberian informasi tentang keselamatan kepada pekerja	Wawancara dan observasi	Petunjuk umum wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan safety promotion 2. Kesederhanaan isi pesan 3. Kemenarikan isi pesan 4. Penempatan pesan
9	Ketersediaan APD	Penyediaan alat pelindung diri yang wajib dipakai pekerja pada saat melakukan pekerjaan guna	Wawancara dan observasi	Petunjuk umum wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan APD 2. Kelengkapan APD 3. Kesesuaian standar APD

		menghindari kecelakaan			<ol style="list-style-type: none"> 4. Kenyamanan penggunaan APD 5. Perawatan dan penggantian APD 6. Pelatihan dan peraturan penggunaan APD
10	Sanksi	Suatu tindakan yang diambil perusahaan/unit usaha kepada pekerja jika mereka terbukti melakukan pelanggaran	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan sanksi 2. Kemungkinan untuk mendapat sanksi 3. Signifikansi sanksi 4. Nilai bagi pekerja
11	Penghargaan	Suatu tindakan yang diambil perusahaan/unit usaha kepada pekerja jika mereka terbukti melaksanakan pekerjaan dengan baik dan aman (selamat)	Wawancara	Petunjuk umum wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan penghargaan 2. Kemungkinan untuk mendapat penghargaan 3. Signifikansi penghargaan 4. Nilai bagi pekerja