



Evaluasi Pelaksanaan Metode *Behaviour Based Safety* dalam Membentuk Perilaku Aman Tenaga Kerja pada PT. XYZ

Evaluation of Behavior-Based Safety (BBS) Implementation in Shaping Safe Worker Behavior at PT. XYZ

Nayla Iqmalia Dwi Alika^{1*}, Ahmad Hidayat Nurwahid Hasyim², Helmi Asril Rayhandi Putra³, Octa Putri Febrina Salsabila⁴, Moch Mezedane Febri Muzaranu⁵, M Ali Mahfud⁶, David Alik Salinding⁷, Anis Rohmana Malik⁸

¹⁻⁸ Institut Teknologi Kalimantan, Indonesia

Alamat : Jl. Soekarno Hatta No.KM 15, Karang Joang, Kec. Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur

Korespondensi penulis : 18231041@student.itk.ac.id

Article History:

Received: Mei 08, 2025;

Revised: Mei 25, 2025;

Accepted: Juni 09, 2025;

Published: Juni 12, 2025

Keywords: Behavior Based Safety, safety culture, workforce, logistics company, occupational safety.

Abstract: In an effort to create a safe and productive work environment, the Behavior Based Safety (BBS) approach has become one of the main strategies in occupational safety management, especially in high-risk industries such as logistics. This study aims to evaluate the effectiveness of the implementation of the Behavior Based Safety (BBS) method in shaping the safe behavior of workers at PT XYZ, a logistics company in Balikpapan. The BBS method is an occupational safety approach that focuses on individual behavior in preventing work accidents. This study uses a qualitative method with a descriptive approach through direct observation and interviews with management and workers. The results of the study indicate that the implementation of BBS at PT XYZ has not been running optimally. Some of the main obstacles found include the lack of standard operating procedures (SOPs), lack of occupational safety training, weak communication between management and workers, and minimal involvement of workers in a safety culture. Although there is a commitment from management, improvements are still needed in the aspects of socializing safety policies, providing written documents, and ongoing training to build a safe and sustainable work culture.

Abstrak

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif, pendekatan Behavior Based Safety (BBS) telah menjadi salah satu strategi utama dalam manajemen keselamatan kerja, khususnya di industri dengan risiko tinggi seperti logistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan metode Behavior Based Safety (BBS) dalam membentuk perilaku aman tenaga kerja di PT XYZ, sebuah perusahaan logistik di Balikpapan. Metode BBS merupakan pendekatan keselamatan kerja yang berfokus pada perilaku individu dalam mencegah kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui observasi langsung dan wawancara terhadap manajemen dan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi BBS di PT XYZ belum berjalan secara optimal. Beberapa kendala utama yang ditemukan meliputi belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP), kurangnya pelatihan keselamatan kerja, lemahnya komunikasi antara manajemen dan pekerja, serta minimnya keterlibatan tenaga kerja dalam budaya keselamatan. Meskipun terdapat komitmen dari manajemen, namun masih diperlukan peningkatan dalam aspek sosialisasi kebijakan keselamatan, penyediaan dokumen tertulis, serta pelatihan yang berkelanjutan untuk membangun budaya kerja yang aman dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Behavior Based Safety, budaya keselamatan, tenaga kerja, perusahaan logistik, keselamatan kerja.

1. PENDAHULUAN

Behavior Based Safety (BBS) merupakan pendekatan manajemen keselamatan kerja yang menitikberatkan pada perilaku individu sebagai faktor utama dalam mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Berbeda dengan metode tradisional yang lebih fokus pada kondisi fisik dan kepatuhan terhadap aturan, BBS secara proaktif mengamati dan mengidentifikasi perilaku berisiko untuk kemudian mengubahnya menjadi perilaku yang aman melalui proses pengamatan dan intervensi yang sistematis. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip bahwa sebagian besar kecelakaan kerja terjadi akibat perilaku tidak aman, sehingga perubahan perilaku pekerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan keselamatan kerja (Asvina et al., 2023). Menurut Immanuela (2022) Keberhasilan diterapkannya BBS bergantung terhadap berbagai faktor, salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Menurut teori yang dikembangkan oleh Lawrence Green (2005), perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor perilaku itu sendiri dan faktor diluar perilaku. Perilaku manusia ditentukan oleh faktor predisposisi (pengetahuan: jenis kelamin, usia, pendidikan, dll; dan sikap), faktor pemungkin (ketersediaan APD, pengaruh teman sekerja, pelatihan mengenai safety), dan faktor penguat (peraturan kerja dan pengawasan).

Dalam konteks perusahaan logistik, yang memiliki risiko tinggi terkait aktivitas pengangkutan dan penanganan barang, penerapan BBS menjadi sangat penting. Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan menuntut pengelolaan keselamatan yang efektif untuk meminimalkan potensi kecelakaan. Dengan menggunakan metode BBS, perusahaan dapat secara sistematis mengidentifikasi perilaku berisiko dan melakukan intervensi tepat guna membentuk perilaku aman tenaga kerja. Oleh karena itu, BBS tidak hanya berperan sebagai alat pencegahan kecelakaan, tetapi juga sebagai strategi untuk membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan di sektor logistik (Asvina et al., 2023).

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang telah berkembang menjadi salah satu perusahaan ternama di bidang logistik di Kalimantan Timur, khususnya pada wilayah Balikpapan. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik perorangan yang bergerak di bidang jasa angkutan truk trailer, tronton, dan lowbed untuk pengangkutan barang jenis cargo. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program Keselamatan Berbasis Perilaku (Behavior-Based Safety, BBS) di PT XYZ dan mengidentifikasi kendala dalam penerapan Behavior Based Safety di perusahaan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji sebuah situasi ilmiah. Peneliti pada penelitian kualitatif dianggap sebagai instrumen kunci, pengumpulan data dilakukan secara gabungan, serta hasil yang diperoleh lebih ditekankan ke makna daripada penyamarataan (Nurrisa et al. 2025). Pengambilan data dilakukan di PT XYZ yang terletak di Kecamatan Balikpapan timur, Kota Balikpapan pada tanggal 19 Mei 2025. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa:

1. Observasi

Pengambilan data dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif, melalui metode observasi langsung dan wawancara. Observasi adalah sebuah metode pengambilan data melalui pengamatan langsung sebuah aktivitas (Ariyanti et al. 2022). Pengambilan data dilakukan pada tanggal 19 Mei 2025 di PT XYZ yang berlokasi di Balikpapan. Sasaran observasi adalah perilaku para pekerja yang terlibat dalam program Keselamatan Berbasis Perilaku (Behavior-Based Safety/BBS), termasuk orang dari pihak manajemen serta pekerja di perusahaan tersebut. Fokus observasi meliputi tindakan tidak aman, pelaksanaan program BBS, hambatan dalam penerapannya, serta evaluasi terhadap pelaksanaannya.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih untuk melakukan pertukaran ide dan informasi melalui aktivitas tanya jawab sehingga dapat ditemukan sebuah makna terkait dengan topik yang dibahas (Ariyanti et al. 2022). Data dikumpulkan melalui pengamatan langsung dan wawancara mendalam kepada informan terkait. Informasi utama diperoleh dari data primer berupa hasil wawancara, serta data sekunder yang berasal dari observasi yang berfungsi sebagai pelengkap dan pendukung. Informan utama dalam penelitian ini meliputi perwakilan dari pihak manajemen dan karyawan PT. XYZ.

3. HASIL

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa pada PT XYZ yang bergerak pada bidang logistik ini terlihat bahwa belum sepenuhnya melaksanakan program Behavior Based Safety (BBS) dengan baik dan optimal, sehingga masih diperlukannya evaluasi terhadap indikator budaya keselamatan agar perusahaan tersebut dapat mengupayakan dan

membentuk perilaku kerja yang aman di lingkungan kerja.



Gambar 1 Dokumentasi wawancara dengan top manajemen PT XYZ



Gambar 2 Dokumentasi wawancara dengan mekanik dan driver PT XYZ

Salah satu temuan yang paling memiliki pengaruh yang besar yaitu masih kurangnya standar operasional prosedur yang dibuat oleh top manajemen sehingga para pekerja masih bekerja tanpa adanya aturan yang menjadi dasar dalam melakukan pekerjaan yang mementingkan keselamatan dan kesehatan pekerja. Selain itu, budaya keselamatan pada lingkungan kerja PT XYZ masih tergolong reaktif karena tindakan pencegahan pada suatu risiko bahaya dilakukan setelah terjadinya insiden dan hanya melalui teguran saja, berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu top manajemen pada perusahaan logistik tersebut yang menyatakan bahwa:

"Jika ada insiden, kami beri peringatan dan sampaikan ke driver lain secara lisan agar tidak terulang."

Melalui observasi ini, didapatkannya evaluasi terkait penerapan 5 indikator budaya keselamatan pada PT XYZ berupa komitmen top management, peraturan dan prosedur keselamatan, kompetensi pekerja serta keterlibatan pekerja.

a. Komitmen *Top Management*

Komitmen manajemen merupakan elemen penting dalam menciptakan budaya keselamatan kerja (safety culture) yang efektif. Berdasarkan penelitian oleh Setiadi et al. (2023) dalam *Faletahan Health Journal*, keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat ditentukan oleh sejauh mana komitmen manajemen diterapkan secara nyata dalam lingkungan kerja. Komitmen ini mencakup sikap afektif, kepatuhan normatif, dan upaya berkelanjutan terhadap keselamatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap terbentuknya budaya keselamatan kerja, yang pada gilirannya memediasi terbentuknya perilaku keselamatan di kalangan pekerja. Artinya, komitmen manajemen yang hanya bersifat deklaratif tanpa dibarengi implementasi teknis yang efektif tidak akan memberikan dampak langsung terhadap perilaku aman karyawan (Setiadi et al., 2023). Hasil wawancara dengan pihak top manajemen menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen yang tinggi dalam membangun hubungan yang harmonis dan positif dengan seluruh karyawan. Menurut perwakilan manajemen, hubungan antara manajemen dan karyawan selama ini dinilai berjalan dengan baik, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kerjasama yang solid, serta keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung kebijakan perusahaan. Manajemen juga menekankan bahwa mereka senantiasa berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

“Hubungan antara kami dan pekerja disini cukup baik mas, mereka masih mau menuruti perintah kami dan kami juga mendengarkan keluhan mereka.”

Namun, pandangan yang sedikit berbeda muncul dari sisi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja, meskipun hubungan dengan manajemen secara umum tergolong baik dan komunikasi cukup terbuka, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan di lapangan, khususnya terkait penerapan Alat Pelindung Diri (APD). Beberapa pekerja mengungkapkan bahwa kadang-kadang terjadi perbedaan pemahaman antara karyawan dan manajemen mengenai standar atau

prosedur penggunaan APD yang benar. Misalnya, ada kebijakan tertentu yang belum sepenuhnya dipahami atau disosialisasikan secara menyeluruh, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaannya. Hasil wawancara dengan pihak manajemen menunjukkan adanya komitmen yang tinggi untuk membangun hubungan harmonis dengan karyawan melalui komunikasi terbuka dan suasana kerja yang kondusif. Namun, bila dibandingkan dengan temuan dari jurnal, komitmen manajemen tersebut tampaknya lebih menekankan pada aspek relasional dan bukan pada aspek teknis keselamatan kerja secara langsung. Dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman dan implementasi kebijakan keselamatan, khususnya terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Hal ini konsisten dengan temuan Setiadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen belum tentu berpengaruh langsung terhadap perilaku keselamatan, kecuali bila dimediasi oleh budaya keselamatan yang kuat dan terinternalisasi. Dengan demikian, meskipun secara verbal dan hubungan interpersonal menunjukkan komitmen positif, dibutuhkan langkah konkret seperti pelatihan teknis, sosialisasi kebijakan yang menyeluruh, dan pengawasan berkelanjutan agar komitmen tersebut benar-benar berdampak terhadap perilaku keselamatan kerja.

b. Peraturan dan Prosedur Keselamatan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu operasional sebuah perusahaan terutama dalam sektor industri dan logistik yang memiliki tingkat resiko tinggi, agar dapat memberikan jaminan keselamatan tenaga kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas para pekerja (Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. 2023).

Untuk itu perlu adanya peraturan dan prosedur yang tertulis, jelas dan diterapkan secara konsisten pada suatu perusahaan oleh para pekerja. Dokumen seperti standar operasional prosedur (SOP), instruksi kerja, serta pedoman keselamatan berfungsi sebagai acuan resmi yang membantu tenaga kerja memahami langkah-langkah kerja yang aman serta tanggung jawab masing-masing dalam menjaga keselamatan di lingkungan kerja serta menciptakan budaya keselamatan yang baik (Syarief. 2025). Namun, berdasarkan hasil observasi pada PT XYZ, ditemukan bahwa perusahaan masih belum memiliki dokumen peraturan dan prosedur keselamatan yang tertulis secara detail. Dengan tidak adanya SOP dan peraturan tertulis tersebut menjadi celah bahwa perusahaan logistik ini masih kurang dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) seperti yang dijelaskan oleh top

management PT XYZ, “Perusahaan ini belum memiliki SOP karena didirikan oleh pemilik yang berpengalaman di bidang serupa, namun belum menyusun prosedur kerja formal, sehingga aspek keselamatan kerja masih kurang diperhatikan.” Para pekerja pun mengakui bahwa belum adanya peraturan atau prosedur yang diberikan secara tertulis dan jelas dari top management, sehingga para pekerja melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan masing-masing pekerja. Para pekerja di lapangan cenderung bekerja berdasarkan arahan secara lisan atau pengalaman pribadi yang dimiliki karena tidak adanya standar yang menjadi acuan untuk mereka bekerja seperti pemeriksaan kendaraan secara berkala. Meskipun perusahaan belum memiliki prosedur keselamatan yang tertulis secara rinci, para pekerja sebenarnya menyadari bahwa keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting, karena berkaitan langsung dengan nyawa seseorang, mereka memahami bahwa ketidaksesuaian terhadap standar keselamatan dapat berakibat fatal dan menimbulkan resiko kecelakaan serius di tempat kerja, hal ini disampaikan secara langsung oleh salah satu pekerja selaku driver pada PT XYZ. Hal yang digaris bawahi oleh para pekerja dan termasuk harapan untuk evaluasi peraturan dan prosedur keselamatan pada perusahaan yaitu berupa pengadaan jaminan keselamatan tenaga kerja karena hal tersebut belum ditindaklanjuti oleh management perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja ada, tanpa dukungan SOP yang jelas dan diterapkan secara konsisten, komitmen manajemen tidak akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efisien secara menyeluruh.

c. Komunikasi pekerja

Komunikasi yang baik dan benar dalam konteks organisasi, terutama terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), memiliki peran strategis dalam mencegah kecelakaan serta membangun budaya kerja yang produktif dan aman. Proses komunikasi yang efektif harus melibatkan penyampaian pesan yang jelas dari komunikator kepada komunikan melalui media yang tepat, serta menghasilkan efek positif seperti peningkatan pemahaman dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Komunikasi yang efektif bukan hanya bersifat satu arah, tetapi harus partisipatif, memungkinkan umpan balik, dan dilandasi oleh kejelasan tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang tertulis dan dipahami bersama. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas komunikasi K3 dengan rendahnya angka kecelakaan kerja, membuktikan bahwa komunikasi yang baik secara langsung berkontribusi terhadap keselamatan kerja dan produktivitas perusahaan (Ali

et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak top manajemen di perusahaan XYZ, diketahui bahwa top manajemen menunjukkan komitmen yang tinggi dalam membangun dan menjaga komunikasi yang efektif dengan seluruh jajaran karyawan. Menurut pernyataan dari salah satu perwakilan manajemen, komunikasi antara manajemen dan pekerja selama ini telah terjalin dengan baik, terbuka, dan saling mendukung. Manajemen meyakini bahwa komunikasi yang terbuka merupakan pondasi penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, serta memastikan bahwa informasi terkait kebijakan, prosedur, dan arahan perusahaan dapat dipahami dan dijalankan dengan baik oleh seluruh lapisan pekerja. Namun demikian, pandangan berbeda muncul dari sisi pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, meskipun komunikasi dengan pihak manajemen secara umum berjalan, masih terdapat beberapa kendala dalam praktiknya. Pekerja menyampaikan bahwa dalam beberapa situasi, terjadi kesalahpahaman atau perbedaan penafsiran terhadap kebijakan atau instruksi yang diberikan oleh manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan persepsi antara pihak manajemen dengan karyawan terkait penyampaian dan pemahaman informasi yang beredar di lingkungan kerja. Perbedaan persepsi ini menjadi indikator bahwa meskipun manajemen telah menunjukkan itikad baik dan berkomitmen untuk menjalin komunikasi yang efektif, masih diperlukan evaluasi dan peningkatan dalam cara penyampaian pesan serta dalam mekanisme komunikasi dua arah. Dibandingkan penelitian sebelumnya masih diperlukan pendekatan komunikasi yang lebih partisipatif, di mana pekerja tidak hanya menerima informasi dari atas, tetapi juga diberikan ruang untuk menyampaikan masukan, pertanyaan, atau klarifikasi secara terbuka tanpa rasa khawatir. Dengan demikian, agar komitmen manajemen dalam hal komunikasi dapat terwujud secara optimal, perusahaan perlu memperkuat saluran komunikasi internal serta menciptakan suasana yang mendukung keterbukaan dan saling pengertian antara manajemen dan pekerja. Ini merupakan langkah strategis dalam membangun hubungan industrial yang sehat, kondusif, dan produktif.

d. Kompetensi Pekerja

Kompetensi pekerja merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan profesional. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak hanya mencakup pengalaman kerja

praktis, tetapi juga mencakup kemampuan memahami standar operasional, penggunaan teknologi, serta tanggung jawab terhadap keselamatan kerja. Seorang pekerja yang kompeten diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mematuhi regulasi yang berlaku, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja dan tantangan baru di lapangan. Dengan demikian, penguatan kompetensi pekerja menjadi elemen strategis dalam mendukung produktivitas dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. (Rahmiati et al., 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak top manajemen di perusahaan, diketahui bahwa salah satu tantangan yang masih dihadapi adalah terkait dengan kompetensi sumber daya manusia. Manajemen menilai bahwa kompetensi sebagian pekerja masih belum optimal, terutama dalam hal keterampilan teknis dan pemahaman terhadap prosedur kerja yang sesuai standar. Hal ini, menurut manajemen, disebabkan oleh latar belakang pendidikan mayoritas pekerja yang tergolong rendah, sehingga diperlukan upaya ekstra untuk memberikan pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan. Manajemen menekankan bahwa peningkatan kompetensi menjadi fokus penting guna mendukung produktivitas dan keselamatan kerja di perusahaan.

“Kompetensi disini masih kurang mas karna rata rata orang sini itu pendidikannya kurang dan mereka kurang peduli terkait keselamatan kerja.”

Namun demikian, pandangan yang berbeda disampaikan oleh pihak karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja, mereka merasa bahwa kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja di perusahaan saat ini sudah cukup memadai. Para pekerja menilai bahwa mereka mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perbedaan persepsi ini menunjukkan adanya kesenjangan pandangan antara manajemen dan pekerja mengenai standar kompetensi yang diharapkan. Dari sisi manajemen, kompetensi dinilai dalam konteks kemampuan mengikuti perkembangan teknologi, penerapan prosedur kerja yang sesuai regulasi, serta kesiapan menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks. Sementara dari sisi pekerja, kompetensi lebih dilihat dari kemampuan praktis dalam menyelesaikan pekerjaan secara langsung berdasarkan pengalaman. Jika dibandingkan dengan pandangan dari jurnal Rahmiati et al. (2024), kompetensi seharusnya tidak hanya diukur dari pengalaman praktis, tetapi juga dari pemahaman terhadap standar kerja dan kesiapan menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Artinya, klaim pengalaman saja belum cukup untuk menjamin kompetensi yang sesuai standar. Oleh karena itu, meskipun para pekerja merasa

kompeten, evaluasi objektif dan program pelatihan formal tetap diperlukan untuk menyelaraskan persepsi dan memastikan standar kompetensi terpenuhi secara menyeluruh di seluruh level perusahaan.

e. Keterlibatan Pekerja

Keterlibatan pekerja sangat penting dalam menciptakan budaya keselamatan yang baik di tempat kerja. Budaya keselamatan tidak hanya terkait peraturan dari top manajemen, melainkan tentang bagaimana semua orang di tempat kerja peduli dan ikut menjaga keselamatan bersama. Ketika pekerja terlibat secara aktif dalam budaya keselamatan, mereka tidak hanya menjalankan prosedur secara formal, tetapi juga memiliki kepedulian yang sangat tinggi terhadap keselamatan diri sendiri maupun rekan kerja. Bentuk keterlibatan ini dapat terlihat melalui partisipasi dalam pelatihan K3, keaktifan dalam diskusi atau rapat keselamatan, keterlibatan dalam identifikasi bahaya dan pengendaliannya, serta keberanian untuk menyampaikan potensi risiko atau memberi umpan balik terhadap perilaku kerja yang tidak aman (Sulistyo, B., Husen, & Sahuri. 2024).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan didapatkan bahwa keterlibatan para pekerja dalam melakukan program Behavior Based Safety (BBS) tergolong masih rendah, karena menurut top management perusahaan tersebut terkait pelatihan K3 untuk para pekerja belum terlaksana karena para pekerja masuk ke perusahaan harus sudah memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan seperti mekanik dan driver, “Kalau untuk pelatihan itu belum pernah ada, karena semisal ada karyawan baru, itu bakal di handle langsung sama owner untuk ditanya bisa apa tidak menggunakan mobil tipe ini atau yang lain, jadi selama ini tidak ada pelatihan seperti itu.”

Selain terkait pelatihan, pekerja pun masih belum memiliki inisiatif dalam melakukan budaya keselamatan, karena sesuai dengan observasi di lapangan, didapakkannya para mekanik yang sedang melakukan perbaikan pada bagian mobil truk namun tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) serta posisi kerja yang tidak ergonomis dan dapat membuat pekerja mengalami cedera.



Gambar 3 Dokumentasi mekanik melakukan perbaikan mobil

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan metode Behavior Based Safety (BBS) di PT XYZ belum berjalan secara optimal. Masih terdapat berbagai kendala dalam implementasinya, seperti belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang tertulis dan jelas, kurangnya pelatihan keselamatan kerja, rendahnya tingkat komunikasi efektif antara manajemen dan pekerja, serta keterlibatan pekerja yang masih minim dalam membangun budaya keselamatan kerja. Meskipun manajemen menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja, namun penerapannya di lapangan belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip BBS. Beberapa pekerja masih belum menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan benar dan belum memahami pentingnya perilaku aman sebagai bagian dari tanggung jawab bersama. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal sosialisasi kebijakan keselamatan, pelatihan berkelanjutan, serta penguatan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Dengan demikian, PT XYZ perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program keselamatan kerja berbasis perilaku yang telah diterapkan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitasnya demi terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak PT. XYZ yang telah terlibat langsung dalam penelitian ini dan juga kepada Ibu Anis Rohmana Malik, S.K.M., M.K.K.K selaku dosen mata kuliah rekayasa faktor manusia yang membimbing kami dalam menyelesaikan jurnal ini maupun pihak-pihak lain yang terlibat secara tidak langsung.

DAFTAR REFERENSI

- Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja pekerja: Systematic literature review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 63–68.
- Ali, R. F., Fachrin, S. A., & Alwi, M. K. (2023). Analisis penerapan komunikasi K3 terhadap kecelakaan kerja pada pekerja di bagian produksi dan pergudangan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(6), 1007–1014.
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada pegawai saat pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sosial dan Administrasi Publik*, 5(2).
- Mohajeri, M., Ardeshir, A., Malekitabar, H., & Rowlinson, S. (2021). Structural model of internal factors influencing the safety behavior of construction workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(11), 04021156. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002102](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002102)
- Nurrisa, F., & Hermina, D. (2025). Pendekatan kualitatif dalam penelitian: Strategi, tahapan, dan analisis data. *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran*, 2(3), 793–800.
- Patadungan, A. S., Senduk, B. V. K., Eunike, R., Desyanti, I. M., Ananda, W. S., Kusnadi, F. B., ... & Malik, A. R. (2024). Penerapan program behavior based safety dalam meminimalkan risiko kecelakaan kerja di CV. Putra Sejahtera Abadi, Balikpapan. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 4(3), 739–744.
- Permatasari, R., Wulandari, R., Andini, A. P., Zhafira, A. D., Daud, F., Maharani, P., ... & Malik, A. R. (2024). Analisis pelaksanaan behavior based safety dalam membentuk perilaku aman tenaga kerja di Laboratorium Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Kalimantan Timur. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 2(3), 1–8.
- Rahmiati, R., Fikri, K., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 272–290.
- Setiadi, J., Masdzulhak, M., Permana, D., & Imaningsih, E. S. (2023). Komitmen manajemen dan safety procedure sebagai faktor pembentuk safety behavior. *Faletahan Health Journal*, 10(1), 90–100.
- Sulistyo, B., Husen, & Sahuri. (2024). Penyuluhan penerapan untuk peningkatan budaya K3 di tempat kerja di PT XYZ, Karang Ampel, Indramayu. *Journal Abdimas Mutiara*, 5(1), 28–42.
- Syarief Hidayatullah, S. H., & Meyti Hanna Ester Kalangi, M. H. E. (2025). Laporan magang—Standar operasional prosedur trucking dalam upaya menghindari delay PT. Khatulistiwa Mandiri Logistik (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi hak para pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000–2008.