



Tersedia secara online di <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jurmatis/index>

JURMATIS

Jurnal Mahasiswa Teknik Industri Universitas Kadiri



TINGKAT PERILAKU AMAN TENAGA KERJA BAGIAN JAHIT DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANTECEDENT BEHAVIOR CONSEQUENCE DI PT. GLOW

Welly Wijaya^{*1}, Sri Rahayuningsih², Ana Komari³

welly.wijaya@gmail.com^{*1}, nuning@gmail.com², anakomari@unik-kediri.ac.id³
^{1,2,3} Fakultas Teknik, Universitas Kadiri

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Received : 24 – Desember – 2018

Revised : 7 – Januari – 2019

Accepted : 26 – Januari – 2019

Kata kunci :

Commitment to improvement of K3

Implementation of K3

Safe behavior

Untuk melakukan sitasi pada penelitian ini dengan format :

Affandy, Rizky, L., & Nefrety, N. (2017). Analisis Perilaku Aman Pada Tenaga Kerja Dengan Model ABC. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, No.1. Vol. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/JIHOH>.

Abstract

Substandard behavior and sub-standard conditions are both a direct cause of accidents and a significant cause of mismanagement at PT. The glow which is engaged in the field of convection, there is no real/clear K3 management system, so that there are still workers who do not know about K3 safe behavior. This study uses the Antecedent Behavior Consequences method to obtain an overview of the factors that influence K3 behavior using approaches, observations, or data at once (point time approach) in the sewing section of PT. Light. The results of the bivariate research showed that there was no relationship between knowledge and K3 behavior (p-value 0.208), there was a relationship between perception and K3 behavior (p-value 0.005), there was no relationship between attitude and K3 behavior (p-value (0.116), there was no relationship Between the level of education and K3 behavior (p-value 0.245). It can be concluded that from the empathy variable studied about OSH behavior, only perceptions have a relationship, or there is a difference in behavior with K3 behavior in the sewing section of PT. Glow. Should increase attention related to safety aspects. Work so that work accidents continue in the years to come.

Abstrak

Perilaku di bawah standar dan kondisi di bawah standar merupakan penyebab langsung suatu kecelakaan dan penyebab utama dari kesalahan manajemen. Di PT. Glow yang bergerak dibidang koveksi, belum ada sistem manajemen K3 yang nyata/jelas sehingga membuat para pekerja masih ada yang belum tahu tentang perilaku aman K3. Penelitian ini menggunakan metode Antecedent Behavior Consequences yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dengan mempelajari mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku K3 menggunakan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (point time approach) di bagian jahit PT.Glow. Hasil dari penelitian bivariat didapatkan tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 (p value 0,208) , ada hubungan antara

persepsi dengan perilaku K3 (p value 0,005), tidak ada hubungan antara sikap dengan perilaku K3 (p value (0,116), tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan perilaku K3 (p value 0,245). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari empat variabel yang diteliti tentang hubungannya dengan perilaku K3, hanya persepsi yang mempunyai hubungan atau terdapat perbedaan bermakna dengan perilaku K3 di bagian jahit PT. Glow. Untuk itu, perusahaan harus meningkatkan perhatian terkait segi keselamatan kerja agar angka kecelakaan terjadapat terus ditekan pada tahun-tahun yang akan datang.

1. Pendahuluan

Perilaku merupakan hasil kombinasi dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan karakteristik bawaan yang dimiliki oleh seseorang, seperti kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, pengetahuan, sikap dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan lingkungan sekeliling yang dapat berupa lingkungan fisik, sosial, budaya, pendidikan, politik atau ekonomi (As'ad, 1998). Lingkungan sebagai faktor eksternal inilah yang paling banyak mempengaruhi perilaku seseorang sehingga terkadang seseorang mengadopsi suatu perilaku baru yang ada di lingkungannya. Pengadopsian perilaku ini bisa memberikan dampak yang baik atau buruk untuk diri sendiri maupun orang lain (Saifuddin, 2007). Menurut data Organisasi Buruh Sedunia (ILO), angka kecelakaan kerja rata-rata per tahun di Indonesia mencapai 99.000 kasus dan 20 diantaranya termasuk fatal karena menyebabkan kematian atau cacat seumur hidup (Nara, 2013). Kecelakaan kerja merupakan masalah besar bagi kelangsungan sebuah perusahaan (Affandy et al., 2017). Kerugian yang diderita juga tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya (Retnani & Ardyanto, 2013). Untuk itu ILO (1980) dalam resolusinya menyatakan ada tiga prinsip dasar tentang keselamatan dan kesehatan kerja (Widiatmoko, 2014):

- a. Pekerjaan harus terdapat pada lingkungan kerja yang aman, sehat dan selamat.
- b. Kondisi pekerjaan harus sesuai dengan pekerja.
- c. Pekerjaan haruslah sesuatu yang nyata sebagai prestasi individu, pemenuhan kebutuhan secara pribadi dan untuk pelayanan masyarakat umum.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan dan industri yang ada mulai menerapkan ilmu perilaku untuk digunakan sebagai salah satu cara mengubah perilaku tidak aman penyebab kecelakaan menjadi perilaku yang lebih aman (Mufarokhah, 2006). Agar jumlah kerugian

materil dan non materil yang disebabkan oleh kecelakaan kerja ini dapat berkurang atau bahkan hilang. Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman, banyak perusahaan yang mulai menggunakan model perilaku ABC untuk membantu mengubah perilaku tenaga kerja (Yuliani & Umar, 2018). Model perilaku ABC ialah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Anizar, 2012). *Antecedent* ialah sesuatu yang datangnya lebih dahulu sebelum terjadi perilaku atau *behavior*. *Antecedent* dapat dikatakan sebagai pemicu suatu perilaku atau dapat dikatakan mengapa orang berperilaku seperti itu. *Consequence* ialah sesuatu yang mengikuti perilaku atau dengan kata lain akibat dari perilaku yang dilakukan (Anonim, 2010b). Jadi metode ABC adalah upaya pencegahan kecelakaan secara proaktif yang berfokus pada perilaku berbahaya yang berpeluang menyebabkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

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*) (SYAAF, 2008). 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 (BPKRI, 2017). 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.” (Supriadi, 2017).

2.2. Pengertian Perilaku

Menurut (Geller, 2001) perilaku mengacu pada tindakan individu yang dapat diamati oleh orang lain. Robert Kwick mendefinisikan perilaku adalah tindakan tindakan atau perbuatan suatu organism yang dapat diamati dan bahkan dapat dipelajari (Notoatmodjo, 2003). Perilaku pekerja yang yang diluar batas/tidak sesuai prosedur dapat menyebabkan tindakan tidak aman. Menurut Heinrich (1931) seperti

yang dikutip oleh (Dwinanda, 2007), tindakan tidak aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang pekerja yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja. 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, 2007). Dalam hal ini perilaku yang diharapkan frekuensinya meningkat ialah perilaku aman (Geller, 2005).

2.3. ABC (Antecedent, Behavior, Consequence)

Model ABC atas perubahan perilaku merupakan gabungan dari 3 (tiga) elemen, yaitu *antecedents*, *behaviour* dan *consequences* (ABC) (MAHSUN, 2011). Menurut para pendukung model tersebut, perilaku sebetulnya dapat diubah dengan melalui 2 (dua) cara, yaitu berdasarkan apa yang mempengaruhi perilaku sebelum terjadi (*ex-ante*) dan apa yang mempengaruhi perilaku setelah terjadi (*ex-post*). Ketika kita mencoba mempengaruhi perilaku sebelum perilaku itu terbentuk berarti kita telah menggunakan *antecedents*. Sementara itu, ketika kita berusaha mempengaruhi perilaku dengan melakukan sesuatu setelah perilaku itu terbentuk berarti kita menggunakan *consequences*. Jadi sebuah *antecedents* mendorong terbentuknya perilaku yang selanjutnya akan diikuti oleh sebuah *consequences*. Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, salah satunya adalah dengan melakukan pendekatan perilaku (Anonim, 2010a). Penggunaan model ABC (*Antecedent, Behavior, Consequence*) merupakan cara yang efektif memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan cara yang efektif meningkatkan perilaku yang diharapkan (Irlianti & Dwiyanti, 2014).

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi dan Tempat Penelitian

Lokasi di PT. Glow beralamat di Jl. Semampir gg1 no1 Kediri. Merupakan pabrik konveksi dimana terdapat 46 pegawai yang di bagian jahit. Tempat penelitian akan difokuskan di area mesin jahit dimana yang selalu dipakai dalam berkerja dan perawatan/perbaikan. Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei dengan melakukan pengamatan langsung dan tidak langsung. Kegiatan ini

dilakukan setiap hari kerja, senin-jum'at dengan waktu pengamatan yang disesuaikan dengan keadaan pembimbing lapangan.

3.2. Variabel Dalam Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian *deskriptif* menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *cross sectional* yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dengan mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, menggunakan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua objek penelitian diamati pada waktu yang sama.

3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara kepada *Manager*, sedangkan penyebaran kuesioner, dan observasi perilaku ditujukan kepada tenaga kerja bagian jahit. Data sekunder didapat dari kepala produksi yang menyangkut identitas diri pekerja bagian jahit PT. Glow. Kemudian data primer didapat dengan cara penyebaran kuesioner yang terstruktur, isi kuesioner berupa pertanyaan dan pernyataan dengan jawaban tertutup yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti melakukan konsultasi kuesioner demi mendapatkan hasil pertanyaan yang baik. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah berusaha seoptimal mungkin untuk mengurangi bias dengan membuat sesuai dengan kondisi riil di lapangan. Pernyataan dan pertanyaan dibuat sederhana mungkin, kata dan kalimatnya sangat mudah dipahami sementara isinya memuat hal-hal normatif yang memang ada dalam lingkungan kerja sehari-hari dari responden. Selain itu juga telah dilakukan konsultasi mengenai kuesioner dengan pembimbing lapangan.

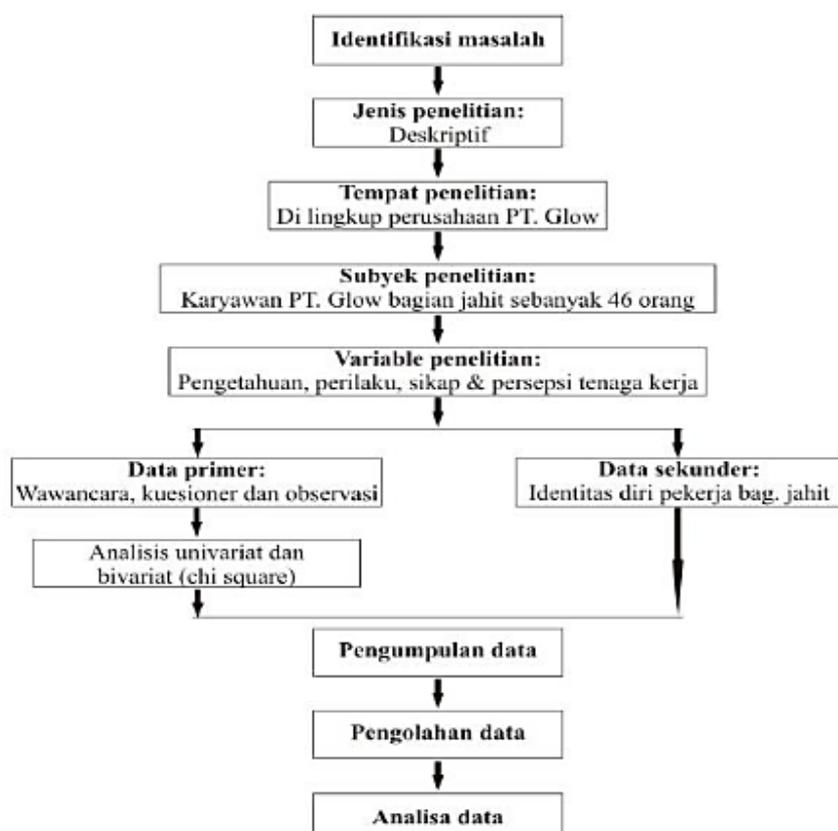
3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian jahit yang berjumlah 46 orang. Melihat bahwa jumlah populasi <100, maka jumlah sampel adalah jumlah populasi (Sudarwan, 2007).

3.5. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan *valid* berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

3.6. Kerangka Penelitian



4. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Ms. Excel dengan membandingkan nilai hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2$, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang dan besarnya df dapat dihitung $46 - 2 = 44$ dan alpha 0,05 taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,2907. Hasil validitas diperoleh dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel seperti dalam pernyataan berikutini: jika r hitung positif serta $> r$ tabel maka H_0 diterima atau valid. Jika r hitung positif tapi $< r$ tabel maka H_0 ditolak atau tidak valid, jika r hitung negatif serta $<$ dari r tabel maka H_0

ditolak atau tidak valid. Hasil kuesioner pengolahan uji reliability yang menunjukkan hasil bahwa semua nilai atribut/variabel memberikan nilai *cronbach alpha* 0.787 atau 78,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data dapat dikatakan handal karena memberi nilai *cronbach alpha* lebih dan sama dengan 0,70. Dari hasil penelitian tentang perilaku K3 responden didapatkan proporsi sebesar 50% responden berperilaku positif dan merupakan proporsi sama dengan responden yang berperilaku negatif yaitu sebesar 50%. Proporsi diatas menggambarkan bahwa sebagian dari responden sudah berperilaku positif dalam hal K3 pada pelaksanaan tugas sehari-hari. Tetapi masih ada proporsi responden yang masih berperilaku negatif tentang K3 pada pelaksanaan tugas sehari-hari. Perilaku responden merupakan manifestasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari individu. Keragaman pendidikan, jenis pekerjaan, lingkungan, sarana dan prasarana yang ada diantara faktor yang mempengaruhi perilaku para responden. Selain itu motivasi dalam bekerja merupakan faktor penentu bagi para responden agar berperilaku selamat. Pengamatan peneliti di lapangan, kurangnya perhatian dari pihak manajemen. Selain itu, komunikasi akan bahaya dari pihak manajemen terhadap K3 yang kurang seperti yang telah diukur menimbulkan kepedulian para responden untuk berperilaku selamat yang kurang.

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa proporsi terbesar dari responden mempunyai pengetahuan yang rendah tentang K3 di bagian jahit PT. Glow yaitu sebesar 52,2%. Tetapi masih didapat juga informasi responden yang memiliki pengetahuan yang tinggi tentang K3 di bagian jahit yaitu sebesar 47,8%. Sebagai institusi yang sejak lama telah membangun komitmen untuk melaksanakan program K3, komposisi diatas merupakan modal yang cukup baik. Dari hasil penelitian, fakta yang muncul tentang pengetahuan responden pada kategori tinggi maupun pada kategori rendah sudah cukup banyak pengetahuan responden yang bersifat parsial dan yang berada pada lingkup pekerjaan sehari-hari. Kenyataan diatas dimungkinkan karena sebagian besar responden memiliki latar belakang pelatihan dan pemberian informasi mengenai K3 yang baik. Selama mengikuti pelatihan prinsip-prinsip K3 yang menyangkut bidangnya sudah pernah diajarkan dalam pemberian informasi mengenai K3. Bahwa dari lingkungan seseorang mendapat pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan formal dan informal. Untuk kedepannya, sosialisasi dan komunikasi yang sudah ada perlu ditingkatkan lebih intensif terhadap seluruh karyawan tentang K3 di bagian jahit PT. Glow. Agar kemampuan dan keterampilan para responden

meningkat, perlu dilakukan pelatihan secara teratur.

Hasil penelitian menginformasikan bahwa persepsi responden terhadap K3 di bagian jahit PT.Glow yang dikategorikan memiliki persepsi positif lebih besar jumlahnya yaitu 56,5% dibanding yang dikategorikan memiliki persepsi negatif yaitu sebesar 43,5%. Faktadiatas menggambarkan sudah cukup tingginya jumlah responden yang berpersepsi positif dalam program K3. Walaupun pelaksanaan K3 di PT. Glow bersifat parsial, proporsi pembentukan persepsi ini kemungkinan besar merupakan pengaruh dari lingkungan kerja. Perusahaan konveksi sebagai permbuatan seragam kerja ini dalam melakukan fungsinya selalu mengutamakan kesehatan dan keselamatan bagi semua yang ada di lingkungannya. Selain itu menurut konsep yang mengatakan bahwa K3 menjadi kepedulian semua orang harus menjadi persepsi seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang bersikap positif terhadap K3 di bagian jahit PT. Glow proporsinya sangat besar yaitu sampai 67,4%. Sedangkan responden yang bersikap negatif terhadap K3 yaitu hanya 32,6%. Dari seluruh responden tampak tingkat pendidikan yang cukup bervariasi, dengan rentang tiga tingkatan dari yang paling rendah yaitu hanya lulus SD, lulus SMP, dan lulus SMA/SMK. Untuk proporsi yang paling besar populasinya berada pada tingkat SD yaitu 52,2%. Sementara itu proporsi paling rendah ditempati oleh responden berpendidikan lulus SMA/SMK 17,4% dan ditengahi oleh responden berpendidikan lulus SMP 30,4%.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian baik secara univariat maupun bivariat tentang perilaku K3 bagian jahit PT. Glow dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan antara tingkat pengetahuan responden dengan perilaku K3 karena nilai P-value nya $>0,05$ yaitu 0,208.
2. Ada hubungan antara persepsi responden dengan perilaku K3 karena nilai P-value nya $<0,05$ yaitu 0,005.
3. Tidak ada hubungan antara kategori sikap responden dengan kategori perilaku K3 karena nilai P-value nya $>0,05$ yaitu 0,116.
4. Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan responden yang hanya lulus SD, lulus SLTP, maupun lulus SMA/SMK dengan perilaku K3 karena nilai P-value nya $>0,05$ yaitu 0,245.

Daftar Pustaka

- Affandy, Rizky, L., & Neffrety, N. (2017). Analisis Perilaku Aman Pada Tenaga Kerja Dengan Model ABC. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health.*, No.1. Vol. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/JIHOH>
- Anizar. (2012). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*. Graha Ilmu. <http://www.in.gov/fssa/files/ABC.pdf> [
- Anonim. (2010a). *ABC (Antecedent-Behavior-Consequence) Model*. Indiana Family & Social Services Administration Division of Disability & Rehabilitative Services Bureau of Quality Improvement Services.
- Anonim. (2010b). *ABC (Antecedent-Behavior-Consequence) Model*.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri*. Liberty Yogyakarta.
- BPKRI. (2017). *Undang-undang (UU) No. 23 Tahun 1992*. JDIH BPK RI.
- Dwinanda, B. (2007). *Gambaran Faktor-Faktor yang mempengaruhi Perilaku Selamat dalam Bekerja pada Karyawan Unit Produksi PT. Goodyear Indonesia, Tbk. Tahun 2007*. [skripsi]. FKM UI.
- Geller, E. S. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. CRC Press LLC.
- Geller, E. S. (2005). *Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management in Behavior Modification*. 539–561.
- Irlianti, A., & Dwiyaniti, E. (2014). *ANALISIS PERILAKU AMAN TENAGA KERJA MENGGUNAKAN MODEL PERILAKU ABC (Antecedent Behavior Consequence)*. Vol. 3, No (Indones. J. Occup. Saf. Heal.), 94–106.
- MAHSUN, M. (2011). *Konsep dan Praktik Pengukuran Kinerja di Lingkungan Organisasi Sektor Publik*. Blogspot.Com.
- Mufarokhah, L. (2006). *Hubungan Pengetahuan Keselamatan Kerja Dengan Pelaksanaan Pencegahan Kecelakaan Kerja pada Karyawan Bagian Spinning di PT. Primatexco Indonesia Batang [Skripsi]*. Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Nara, N. (2013). *Sistem Keselamatan Kerja Masih Diabaikan*. Kompas.Com. <https://megapolitan.kompas.com/read/2013/02/13/13004337/.sistem.keselamatan.kerja.masih.diabaikan>.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Retnani, N. D., & Ardyanto, D. (2013). Analisis Pengaruh Activator dan Consequence terhadap Safe Behavior pada Tenaga Kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(2), 119–219.
- Saifuddin, A. (2007). *Sikap Manusia "Teori dan Pengukurannya"*. Pustaka Pelajar.
- Sudarwan, D. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Supriadi, A. (2017). *Definisi K3: Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Katigaku.Top.

SYAAF, F. M. (2008). *ANALISIS PERILAKU BERISIKO (AT-RISK BEHAVIOR) PADA PEKERJA UNIT USAHA LAS SEKTOR INFORMAL DI KOTA X TAHUN 2008.*

Widiatmoko, P. (2014). *konsep dasar K3.* SCRIBD.

Yuliani, F. P., & Umar, A. F. (2018). *Jurnal Persada Husada Indonesia Analisis Penerapan Keselamatan Kerja Berdasarkan Model Perilaku ABC (Antecedent , Behavior , Consequence) pada Pekerja di PT Adhi Persada Beton Pabrik Barat Purwakarta Application Analysis of Occupational Safety based on.* 6(23), 11–24.