

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 3 disebutkan bahwa K3 bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, mencegah penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, menciptakan kawasan kerja yang aman, dan memastikan kelancaran proses kerja. Dari konteks industry, penerapan K3 tidak hanya berfokus pada penggunaan alat pelindung diri, tetapi juga mencakup pembentukan budaya dan perilaku aman dalam bekerja. Penerapan K3 dilakukan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kerusakan aset, serta gangguan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, K3 juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Safety and Health/Occupational Safety and Health*) menurut International Labour Organization (ILO), merupakan cara untuk melindungi kehidupan pekerja, mencegah cedera dan penyakit akibat kerja, serta memastikan setiap pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya secara aman dan bermartabat. ILO juga

menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan hak fundamental setiap pekerja.

Penerapan K3 tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku pekerja, budaya keselamatan, serta sistem manajemen yang diterapkan oleh organisasi. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi, seperti industri penerbangan, penerapan K3 menjadi sangat penting mengingat potensi bahaya yang dapat menimbulkan kerugian besar baik bagi pekerja, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, serta pembinaan perilaku aman secara berkelanjutan untuk menciptakan tempat kerja yang selamat dan sehat.

## 2. *Unsafe Action* (Tindakan Tidak Aman)

*Unsafe action* merupakan tindakan membahayakan atau tidak aman yang dapat menimbulkan adanya kecelakaan. Perilaku berbahaya atau *human failure* adalah kegagalan untuk mentaati prosedur standar kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan. Menurut *Heinrich (1931)* dalam teori domino-nya, sekitar 88% kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan tidak aman dari tindakan manusia. Contoh *Unsafe Action* antara lain tidak menggunakan APD, bekerja seorang diri, melanggar prosedur kerja, dan mengabaikan tanda peringatan. Kebanyakan *Unsafe Action* terjadi akibat tindakan manusia. Adapun faktor manusia yang mempengaruhi *Unsafe Action* antara lain:

#### **a. Masa kerja**

Masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja, dimana kepuasan tersebut terus meningkat hingga mencapai masa kerja 5 tahun, kemudian mengalami penurunan hingga masa kerja 8 tahun. Setelah itu, kepuasan kerja mulai meningkat kembali secara perlahan. Selain itu, masa kerja juga memiliki dampak baik dan buruk, diantaranya dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan aktivitas serta memperkuat daya tahan tubuh, namun juga bisa menyebabkan kelelahan berlebihan dalam proses kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin fasih juga pekerja dalam menjalankan dan memahami tugas pekerjaannya

#### **b. Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pengetahuan pekerja tentang langkah/cara menjaga keselamatan dan kesehatan saat bekerja mampu membantu pekerja dalam melindungi diri sendiri agar tidak terjadi kecelakaan atau menderita penyakit akibat kerja. Pekerja dengan pengetahuan K3 yang baik cenderung akan lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga risiko *Unsafe Action* dapat dicegah saat bekerja. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan antara lain:

##### **a) Umur**

Pekerja dengan umur yang lebih tua umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama sehingga lebih sering terpapar dengan pelatihan K3, insiden di tempat kerja, dan praktik keselamatan di tempat kerja. Hal ini dinilai mampu meningkatkan pemahaman kontekstual terhadap prosedur K3 bukan sekedar tahu teori kerjanya tetapi juga tahu tentang cara penerapannya di lapangan. Seperti yang tertera pada penelitian *Hidayati et al. (2019)* menunjukkan bahwa pekerja dengan usia >35 tahun memiliki tingkat kepatuhan K3 lebih tinggi dibandingkan dengan usia muda karena faktor pengalaman kerja.

Pekerja dengan usia muda cenderung memiliki pengetahuan teoritis yang baik terutama apabila baru lulus dari pelatihan, tetapi belum cukup pengalaman praktis dalam menghadapi risiko kerja yang nyata. Akibatnya, golongan usia mereka lebih sering melakukan *Unsafe Action* meski mengetahui rinci prosedurnya.

#### b) Tingkat Pendidikan

Hubungan antara tingkat pendidikan dan pengetahuan K3 sangat signifikan dalam banyak penelitian keselamatan industry. Pendidikan berperan

besar dalam membentuk kemampuan memahami risiko, mengikuti prosedur, dan menerapkan perilaku aman di tempat kerja. Menurut Mamonto & Jusuf (2025) faktor pendidikan secara signifikan mempengaruhi kesadaran K3, karena pembelajaran formal dapat membentuk sikap dan persepsi keselamatan lebih kuat dibandingkan pengalaman. Individu dengan pendidikan tinggi umumnya cenderung memiliki kemampuan berpikir kritis dalam mengenali potensi bahaya (hazard identification) yang ada di sekitarnya, memiliki kesadaran preventif yang lebih tinggi untuk mencegah kecelakaan, serta memiliki kemampuan mengaitkan teori keselamatan dengan kondisi nyata di tempat kerja.

#### c) Pengalaman

Salah satu faktor paling konsisten ditemukan dalam literatur keselamatan di industri. Semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pula tingkat pemahamannya terhadap risiko, prosedur, dan praktik keselamatan di tempat kerja. Pekerja dengan pengalaman kerja yang lama pasti sudah menghadapi berbagai kondisi berisiko di lapangan, melihat ataupun mengalami insiden keselamatan sehingga lebih peka

terhadap bahaya, dan dapat membangun strategi pribadi untuk menghindari *Unsafe Action* atau unsafe condition di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan, semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi pula kepatuhan dan penerapan disiplin K3 karena pengalaman dapat membentuk persepsi risiko yang lebih matang.

d) Media Massa

Media berfungsi sebagai saluran informasi, edukasi, dan sosialisasi mengenai bahaya kerja serta langkah-langkah pencegahannya. Saluran informasi seperti televisi, radio, surat kabar, media daring, serta media sosial memiliki jangkauan luas dan cepat dalam menyebarkan informasi tentang keselamatan kerja. Menurut Aswin & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa media penyuluhan mampu meningkatkan pengetahuan masyarakat yang bekerja tentang keselamatan dengan signifikan terhadap perubahan sikap terhadap risiko. Melalui pemberitaan, kampanye, atau liputan insiden kerja media mampu menambah pengetahuan masyarakat dan pekerja terhadap pentingnya penerapan K3, menyebarkan pengetahuan praktis, seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD),

prosedur darurat, dan cara mencegah kecelakaan, serta dapat mendorong transparansi dan akuntabilitas perusahaan dalam menerapkan budaya keselamatan.

e) Hubungan Sosial

K3 bukan hanya soal pemahaman individu, tetapi juga hasil dari interaksi sosial, komunikasi, dan budaya organisasi di antara pekerja dan manajemen. Dalam lingkungan kerja, hubungan sosial yang baik antara sesama pekerja maupun dengan atasan dapat menciptakan iklim keselamatan (safety climate) yang positif. Pekerja yang memiliki hubungan sosial baik cenderung saling mengingatkan dan mendukung dalam penerapan K3. Komunikasi yang terbuka antar pekerja mempercepat penyampaian informasi terkait risiko, bahaya, dan prosedur keselamatan.

**c. Kelelahan**

Kelelahan adalah respons alami dari pusat kesadaran yakni cortex cerebri yang dikendalikan oleh dua sistem yang saling bertentangan, yaitu sistem penghambat (inhibisi) dan sistem penggerak (aktivitas). Namun demikian, dampak-dampak tersebut berfokus pada penurunan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Sehingga,

semakin seseorang merasakan lelah, maka semakin berkurang juga kemampuan dirinya dalam melaksanakan aktivitas yang akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan seseorang untuk melakukan tindakan tidak aman. Beberapa faktor yang menyebabkan rasa lelah dalam bekerja adalah:

1. Pengorganisasian kerja yang tidak memastikan istirahat dan rekreasi, variasi dalam jenis pekerjaan, serta tingkat beban fisik yang tidak seimbang dengan tugas yang diberikan.
2. Faktor Psikologis, seperti rasa tanggung jawab yang tinggi dan kecemasan yang berlebih, serta konflik yang berlangsung lama dan intens
3. Indeks kerja yang tidak bisa menjamin kenyamanan dalam bekerja dan tidak menyebabkan dampak negatif pada kesehatan pekerja

#### **d. Sikap**

Sikap adalah reaksi tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap bukan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan terhadap suatu perilaku. Sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, semakin sikap seseorang negatif maka akan berdampak kepada perilaku seseorang mengarah

negatif sehingga melakukan *Unsafe Action*, hal tersebut dapat mencelakakan dirinya sendiri maupun orang lain yang berada disekitarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap antara lain :

1. Pengalaman pribadi yang telah atau sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial
2. Individu biasanya akan mempunyai sikap yang searah dengan sikap orang yang dinilainya penting. Ini adalah strategi yang digunakan untuk menghindari konflik dengan orang yang dinilainya penting tersebut. Beberapa orang yang umumnya dinilai penting oleh individu tersebut adalah orang tua, orang yang mempunyai status sosial lebih tinggi dari pada kita, rekan sebaya, rekan dekat, guru, rekan kerja, istri, suami, dan lain-lain
3. Biasanya, kebudayaan mempengaruhi sikap kita menghadapi suatu permasalahan, karena kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita.
4. Media massa memainkan peran penting dalam menyebarkan pesan-pesan yang mengandung sugesti. Pesan-pesan ini dapat mempengaruhi opini

seseorang. Jika pesan tersebut cukup kuat, maka akan membentuk dasar perasaan yang kuat dalam diri seseorang untuk menilai sesuatu.

5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama merupakan pondasi penting dalam membentuk pengertian dan konsep moral pada individu. Kedua lembaga ini memiliki pengaruh besar dalam membentuk sikap seseorang, karena mereka merupakan sistem yang mempengaruhi perkembangan individu.

### **3. Kriteria Penilaian Unsafe Action**

Penilaian *unsafe action* (tindakan tidak aman) sangat penting dalam upaya pencegahan, kecelakaan kerja, terutama dalam penerapan *Behavior Based Safety* (BBS). *Unsafe Action* merupakan perilaku pekerja yang tidak sesuai dengan prosedur kerja, standar keselamatan, atau ketentuan operasional yang berlaku sehingga berpotensi menyebabkan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Dalam studi ini, kriteria penilaian tindakan tidak aman /*unsafe action* disusun berdasarkan karakteristik pekerjaan operasional bandara yang memiliki tingkat risiko tinggi akibat interaksi antara manusia, kendaraan operasional, pesawat udara, serta berbagai peralatan pendukung operasional. Adapun kriteria penilaian *Unsafe Action* yang digunakan terdiri dari:

**a. Ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP)**

Ketidakpatuhan SOP dinilai berdasarkan observasi pekerja yang tidak mengikuti urutan prosedur kerja standar yang berlaku di perusahaan. Di PT Angkasa Pura Indonesia (Persero) sendiri pekerja unit terkait melakukan inspeksi rutin tentang kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan SOP kerja unit dan mencatat temuan seperti pekerja melewati langkah kerja, ketidaksesuaian pekerja dalam menggunakan APD, serta alat kerja yang tidak sesuai standar atau sudah tidak layak pakai. Setiap pelanggaran SOP langsung diberikan umpan balik dan ditindaklanjuti dalam laporan harian unit terkait. Lalu apabila dari unit terkait tidak bisa segera mengatasi ketidaksesuaian tersebut karena membutuhkan penanganan lebih lanjut. Maka tim Safety Management System akan menindaklanjuti laporan tersebut berdasar pada nota dinas yang diserahkan unit terkait.

**b. Penggunaan APD yang Tidak Sesuai**

Penilaian dilakukan berdasarkan kesesuaian penggunaan APD dengan jenis pekerjaan dan risiko yang dihadapi pekerja. *Unsafe Action* dapat berupa tidak menggunakan APD wajib, menggunakan APD yang tidak

lengkap, menggunakan APD yang rusak, atau menggunakan APD secara tidak benar. Pada area operasional bandara, APD yang umum digunakan meliputi rompi reflektif (*safety vest*), hel keselamatan, sepatu keselamatan, pelindung pendengaran (*ear plug/ear muff*), sarung tangan, dan APD khusus lainnya sesuai kebutuhan pekerjaan.

#### **c. Kesalahan dan Pelanggaran**

Penilaian dilakukan terhadap tindakan pekerja yang melanggar ketentuan keselamatan di area operasional bandara (*airside* ataupun *landside*). Contohnya meliputi berjalan di area pergerakan kendaraan tanpa memperhatikan jalur yang ditetapkan, menggunakan telepon genggam saat melakukan pekerjaan kritis, tidak menjaga jarak aman dengan pesawat atau peralatan bergerak, serta mengabaikan rambu-rambu keselamatan yang berlaku.

#### **d. Kesadaran dan Persepsi Risiko (*Risk Awareness*)**

Penilaian ini dilakukan dengan melihat sejauh mana pekerja menyadari risiko pekerjaannya dan kecenderungan mengambil keputusan berbahaya. *Unsafe Action* dapat ditunjukkan melalui perilaku mengambil jalan pintas (*shortcut*), mengabaikan potensi bahaya yang ada, tetap

bekerja pada kondisi yang tidak aman, atau tidak melaporkan kondisi berbahaya yang ditemukan selama bekerja. Dalam konteks operasional bandara, contoh perilaku ini dapat terlihat pada petugas yang menyeberang di area apron tanpa memperhatikan pergerakan pesawat atau kendaraan ground support equipment (GSE), petugas baggage handling yang mengangkat bagasi dengan posisi tubuh tidak aman, teknisi yang bekerja di area peralatan tanpa memastikan area sudah steril, atau petugas yang memasuki area terbatas tanpa izin dan tanpa memperhatikan rambu keselamatan. Rendahnya kesadaran risiko dapat menyebabkan pekerja lebih rentan melakukan tindakan yang membahayakan diri sendiri maupun orang lain.

**e. Observasi Langsung Perilaku Kerja**

Penilaian *Unsafe Action* dilakukan melalui observasi langsung terhadap perilaku pekerja saat melaksanakan aktivitas operasional. Pengamatan dilakukan minimal sekali setiap shift dan wajib terdata pada formulir inspeksi harian unit kerja. Apabila memerlukan tindakan lebih lanjut, hasil observasi dipilah dan dikelompokkan menjadi *safe behavior*, *Unsafe Action*, *unsafe condition*,

atau *bad housekeeping* untuk kemudian dianalisis oleh tim Safety Management System.

#### **f. Frekuensi dan Jenis Tindakan**

Selain mencatat jenis *Unsafe Action* yang ada, perhitungan frekuensi kemunculan *Unsafe Action* juga menjadi indikator penting dalam penilaian. *Unsafe Action* yang sering muncul pada individu, kelompok kerja, area tertentu, atau jenis pekerjaan tertentu menunjukkan perlunya tindakan pengendalian yang lebih lanjut. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar penyusunan program peningkatan keselamatan, pelatihan, sosialisasi prosedur kerja, maupun perbaikan sistem pengawasan keselamatan kerja.

### **4. Behavior Based Safety (BBS)**

Program *Behavior Based Safety* (BBS) adalah suatu pendekatan keselamatan kerja yang berfokus pada perilaku pekerja sebagai faktor utama penyebab kecelakaan kerja. Menurut *Geller (2001)*, BBS merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan memperkuat perilaku aman, serta mengurangi perilaku tidak aman melalui observasi, umpan balik, dan motivasi positif. Program BBS berlandaskan pada prinsip bahwa sebagian besar kecelakaan dapat dicegah dengan mengubah perilaku berisiko menjadi perilaku yang aman.

Di dalam dunia industri, BBS memiliki relevansi tinggi karena insiden kecelakaan yang disebabkan oleh faktor manusia, misalnya perilaku tidak aman menjadi alasan utama bagi insiden kecelakaan tersebut. BBS dapat membantu mendeteksi dan merespons perilaku tersebut melalui analisa perilaku dari para pekerja, identifikasi potensi risiko, dan memotivasi penerapan prosedur keselamatan yang lebih baik. Penelitian ini memberikan pandangan baru bagi ilmu pengetahuan yang telah ada sebelumnya karena dapat menjelaskan bahwa BBS dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dengan cara mendorong para pekerja agar mengevaluasi risiko potensial dan melakukan tindakan yang lebih aman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tindakan pekerja yang berisiko dapat dicegah dengan penerapan BBS. Di dalam dunia industri, BBS memiliki relevansi tinggi karena BBS dapat membantu meningkatkan keselamatan kerja dan lingkungan, serta mengurangi anggaran pelayanan kesehatan dan kerugian ekonomi akibat kecelakaan kerja. Oleh karena itu, BBS perlu diterapkan secara konsisten.

## **5. Prosedur Pelaksanaan Program *Behavior Based Safety***

Program *Behavior Based Safety* (BBS) merupakan pendekatan manajemen keselamatan kerja yang berfokus pada pengamatan dan pengendalian perilaku kerja untuk mencegah terjadinya *Unsafe Action* (tindakan tidak aman). Dalam pelaksanaan program, BBS

membutuhkan kerangka kerja yang sistematis agar proses perubahan perilaku dapat berlangsung secara terukur dan berkelanjutan. Salah satu kerangka yang banyak digunakan dalam implementasi BBS adalah kerangka DO IT yang dikembangkan oleh *E.Scott Geller* (1996). Kerangka DO IT berperan sebagai panduan operasional dalam pelaksanaannya program BBS melalui tahap:

**1. Define (menetapkan)**

Menetapkan perilaku kritis yang harus diamati dan didefinisikan secara jelas seperti penggunaan APD dan prosedur kerja yang aman

**2. Observe (mengamati)**

Melakukan observasi langsung terhadap perilaku pekerja menggunakan checklist yang telah disusun. Data yang dibutuhkan dikumpulkan secara rutin dan objektif.

**3. Intervene (pencegahan)**

Memberikan intervensi berupa umpan balik, pelatihan, atau penghargaan untuk memperkuat perilaku aman dan mengoreksi perilaku tidak aman.

**4. Test/Evaluate (evaluasi hasil)**

Mengevaluasi efektivitas intervensi dengan memantau perubahan perilaku dan tingkat kecelakaan secara berkala, jika perlu bisa dilakukan penyesuaian strategi.

## 6. Prinsip dan Komponen Program BBS

Menurut *Cooper (2009)*, pelaksanaan BBS memiliki tiga komponen utama yang dikenal sebagai ABC Model of Behavior, yaitu:

### 1. Antecedent (Pemicu)

Faktor atau kondisi yang memicu terjadinya perilaku tertentu, seperti instruksi kerja, pelatihan, atau lingkungan kerja

### 2. Behavior (Perilaku)

Tindakan nyata pekerja saat melakukan pekerjaan

### 3. Consequence (Konsekuensi)

Dampak atau umpan balik yang diterima pekerja setelah berperilaku, baik berupa penghargaan maupun hukuman

Penerapan BBS melibatkan langkah-langkah seperti observasi perilaku, pencatatan *Unsafe Action* dan safe behavior, pemberian umpan balik, serta analisis hasil observasi untuk menentukan intervensi perbaikan.

## 7. Tujuan dan Manfaat Penerapan BBS

Tujuan utama penerapan BBS adalah menciptakan budaya keselamatan berbasis perilaku yang berkelanjutan, manfaat yang diperoleh antara lain:

1. Mengurangi angka *Unsafe Action* dan unsafe condition
2. Meningkatkan partisipasi pekerja dalam upaya K3

3. Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap keselamatan
4. Meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja antara manajemen dan pekerja
5. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja melalui pengurangan kecelakaan

## **8. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman**

Menurut *Neal and Griffin* (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman pekerja, yaitu:

### **1. Faktor individu**

Pengetahuan, sikap, motivasi, pengalaman kerja, dan persepsi risiko

### **2. Faktor organisasi**

Kebijakan keselamatan, kepemimpinan, komunikasi, dan dukungan manajemen

### **3. Faktor lingkungan**

Kondisi kerja, ketersediaan APD, serta tekanan waktu dan beban kerja

## **B. Kerangka Teoritis**

Program BBS bekerja berdasarkan teori perilaku (behavioral theory) yang dikemukakan oleh Skinner (1953) melalui konsep operant conditioning. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dapat dibentuk dan dimodifikasi melalui pemberian konsekuensi atau penguatan

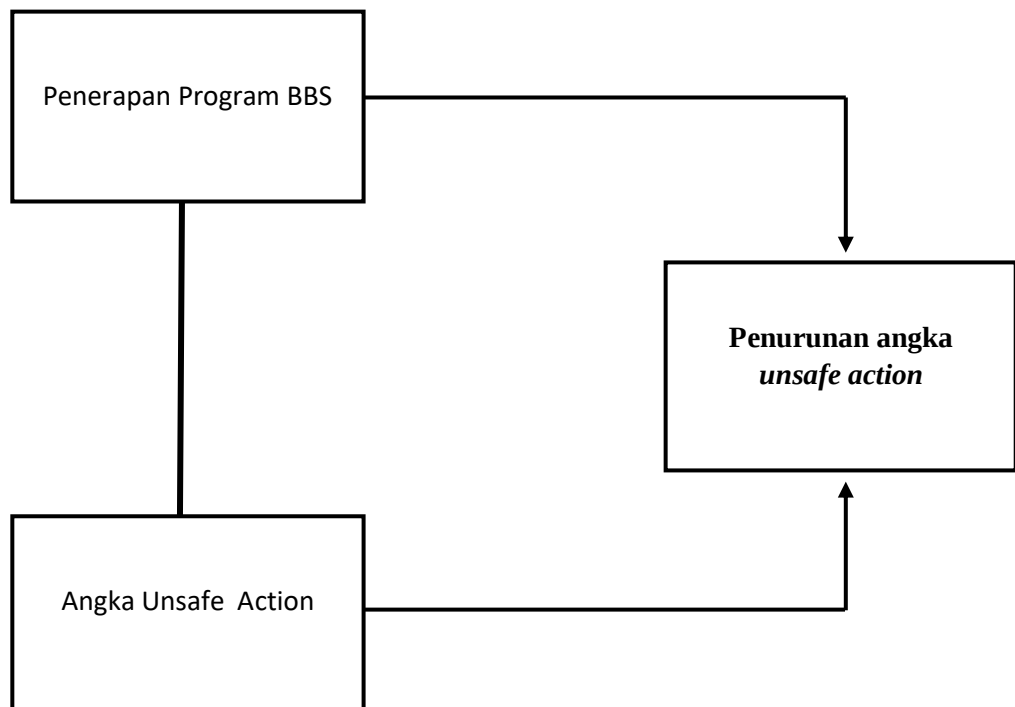
(reinforcement). Perilaku yang mendapatkan penguatan positif cenderung akan diulangi, sedangkan perilaku yang memperoleh konsekuensi negatif akan cenderung berkurang.

Dalam penerapan BBS, pekerja didorong untuk melakukan perilaku aman (safe behavior) melalui proses observasi perilaku, pemberian umpan balik (feedback), penguatan positif, serta keterlibatan aktif pekerja dalam program keselamatan kerja. Melalui mekanisme tersebut, pekerja menjadi lebih sadar terhadap potensi bahaya dan lebih patuh terhadap prosedur keselamatan yang berlaku.

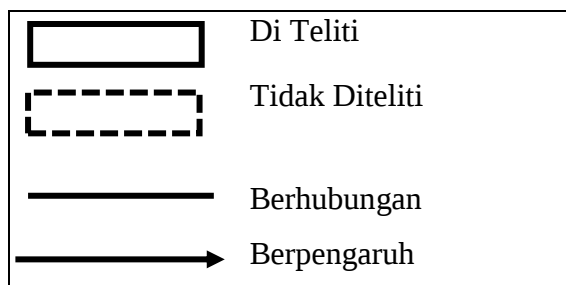
Secara teoritis, semakin baik penerapan program BBS maka semakin tinggi pula tingkat perilaku aman (safe behavior) yang ditunjukkan pekerja. Peningkatan perilaku aman tersebut akan menurunkan frekuensi tindakan tidak aman (*Unsafe Action*) yang merupakan salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja. Dengan demikian, program BBS diperkirakan memiliki hubungan negatif dengan *Unsafe Action*, dimana peningkatan implementasi BBS akan diikuti oleh penurunan *Unsafe Action* pada pekerja.

### C. Kerangka Konsep

Menurut E.Scott Geller (1996) - *The Psychology of Safety*



Keterangan:



### D. Hipotesis Penelitian

**H0:** Tidak terdapat hubungan antara penerapan program Behavior Base Safety (BBS) dengan angka kejadian *Unsafe Action*

**H1:** Terdapat hubungan antara penerapan program *Behavior Based Safety* (BBS) dengan angka kejadian *Unsafe Action*