

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Titik berat dalam proses pembangunan nasional adalah bidang ekonomi khususnya pada sektor industri. Pada sektor ini telah terjadi peningkatan jumlah perusahaan, yang diiringi dengan meningkatnya penggunaan bahan-bahan berbahaya, penerapan teknik-teknik kerja, dan penerapan teknologi dalam proses produksi. Hal ini dapat meningkatkan risiko terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dan masyarakat yang tinggal di sekitar perusahaan.⁽¹⁾

Keselamatan merupakan prioritas utama dalam kehidupan manusia. Disisi lain tak ada satupun teknologi yang bebas dari risiko yang dapat mengancam keselamatan manusia, oleh karena itu merupakan kewajiban pelaku maupun pengguna teknologi untuk memahami proses teknologi dan dampaknya bagi keselamatan manusia, kemudian menetapkan dan mematuhi rambu-rambu untuk mencapai keselamatan, mengembangkan dan menerapkannya secara konsisten menjadi perilaku selamat hingga terbangun budaya keselamatan yang kuat.⁽²⁾

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja dengan cara penerapan teknologi pengendalian perlindungan segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Pengendalian ditujukan kepada sumber yang berpotensi menimbulkan penyakit akibat pekerjaan, pencegahan kecelakaan dan penserasian peralatan kerja baik mesin atau instrumen dan karakteristik manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Dengan menerapkan teknologi pengendalian

keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi.⁽³⁾

Menurut UU RI No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktifitas nasional serta terjamin keselamatannya.⁽⁴⁾

Berdasarkan data ILO tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya 9 (2012) ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahun. Setiap jamnya, sedikitnya terjadi satu kasus kecelakaan kerja di Indonesia.⁽⁵⁾

Berdasarkan data Jamsostek angka kecelakaan kerja setiap tahunnya terus meningkat dimana pada tahun 2010 terdapat 98.711 kasus kecelakaan kerja, pada tahun 2011 meningkat 0,8% atau terdapat 99.491 kasus kecelakaan kerja. Kemudian pada tahun 2012 meningkat lagi menjadi 103.074 kasus. Tahun 2013 BPJS Ketenagakerjaan mencatat telah terjadi sekitar 129.911 kasus kecelakaan kerja, dan tahun 2014 yang terjadi 105.383 kasus. Adapun hingga Maret 2015, BPJS ketenagakerjaan telah mencapai sebanyak 38 kasus JKK-RTW (Return To Work).⁽⁶⁾

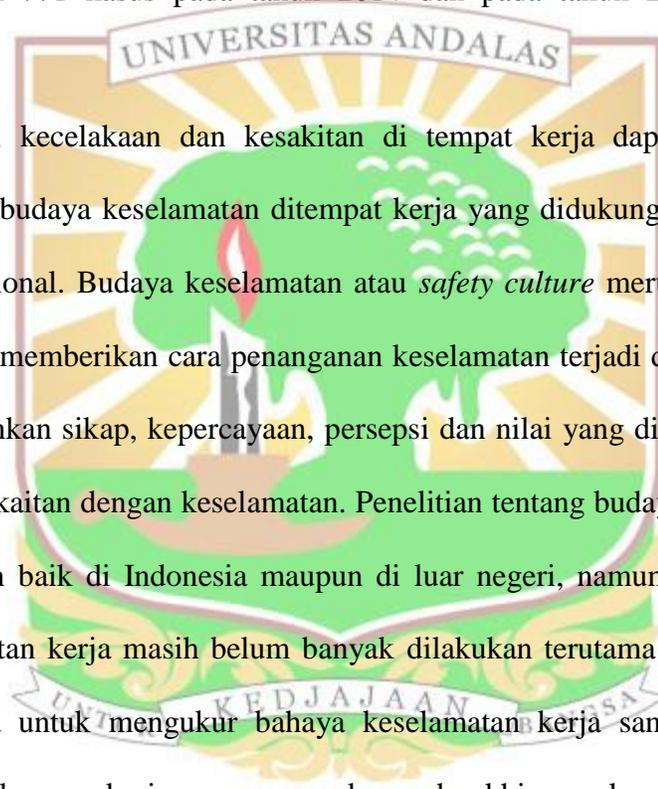
Dalam data Pusat Penelitian Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan Informasi. Jumlah kecelakaan kerja periode 2009 ada sekitar 96.314 kasus kecelakaan 2.144 diantaranya meninggal dunia, kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2011 sebesar 99.491 kasus, kecelakaan kerja di Indonesia meningkat pada tahun 2012 jadi 103.000 kasus, sedangkan pada tahun 2013 sebanyak

103.283 kasus tercatat ada sembilan orang setiap harinya meninggal akibat kecelakaan kerja, pada triwulan IV tahun 2014 ada sebanyak 14.519 kasus kecelakaan kerja untuk seluruh Indonesia dengan tipe kecelakaan terbanyak yaitu, terbentur pada umumnya, persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang menyebabkan tergores, terpotong, tertusuk, dll.⁽⁷⁾

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) angka kecelakaan kerja yang terjadi di kota Padang sebanyak 771 kasus pada tahun 2014 dan pada tahun 2015 sebanyak 769 kasus.⁽⁸⁾

Kematian, kecelakaan dan kesakitan di tempat kerja dapat dicegah dengan mempromosikan budaya keselamatan ditempat kerja yang didukung dengan kebijakan dan program nasional. Budaya keselamatan atau *safety culture* merupakan istilah yang digunakan untuk memberikan cara penanganan keselamatan terjadi di tempat kerja, dan sering mencerminkan sikap, kepercayaan, persepsi dan nilai yang dipakai bersama oleh karyawan dalam kaitan dengan keselamatan. Penelitian tentang budaya perusahaan telah banyak dilakukan baik di Indonesia maupun di luar negeri, namun penelitian tentang budaya keselamatan kerja masih belum banyak dilakukan terutama di Indonesia. Oleh karena itu usaha untuk mengukur bahaya keselamatan kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan pada akhirnya akan mengurangi angka kecelakaan kerja.⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾

Budaya keselamatan menurut *Advisory Committee on Safety of Nuclear Installation* (ACSNI) adalah bagian dari sikap (*attitude*), keyakinan (*belief*), dan tata nilai (*norm*) organisasi pada K3. Budaya keselamatan merupakan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus



dilaksanakan secara benar, seksama dan penuh rasa tanggung jawab. Cooper (2001) dalam Andi, dkk (2005) menyatakan bahwa, budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen, yaitu organisasi, pekerja, dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja.^(11, 12) Faktor-faktor budaya keselamatan yang ada di perusahaan terdiri dari komitmen manajemen, pelatihan, pengawasan, prosedur kerja aman, komunikasi dan lingkungan kerja.

Pengetahuan keselamatan sangat penting dalam memahami perilaku keselamatan kerja. karena pengetahuan yang diperoleh dalam pengetahuan keselamatan dapat diterapkan dilingkungan kerja. Pengetahuan keselamatan dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja yang diberikan atau diterapkan di dalam perusahaan dengan adanya pengetahuan keselamatan karyawan lebih waspada terhadap kecelakaan kerja. Perilaku keselamatan (*safety behavior*) adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja. Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja (Griffin dan Neal, 2000).⁽¹³⁾

Berdasarkan beberapa penelitian, menjelaskan bahwa kecelakaan kerja banyak terjadi akibat perilaku yang tidak aman atau *unsafety behavior* dimana angkanya mencapai 80-95% (copper, 1999). Hasil riset *National Safety Council* (NCS) menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 85% adalah *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh *DuPont's Company* (2003) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) berpengaruh positif terhadap

kecelakaan kerja atau ada hubungan. Dari data diatas dapat dilihat bahwa perilaku keselamatan (*safety behavior*) berpengaruh terhadap kejadian kecelakaan di perusahaan.

(14)

Berdasarkan data kecelakaan kerja di PT. Bukit Maradja Estate bahwa setiap tahun masih terjadi kecelakaan pada karyawan pemanen kelapa sawit (*harvester*) sebanyak 26 orang pada tahun 2013 dan sebanyak 30 orang pada tahun 2014, dimana terjadi peningkatan kecelakaan kerja pada pemanen kelapa sawit tersebut, oleh karena itu perlu budaya keselamatan yang efektif agar dapat menekan terjadinya kecelakaan kerja.⁽¹⁵⁾

PT. Tidar Kerinci Agung didirikan tahun 1984, bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit di Solok Selatan. Pemanenan buah dapat dilakukan secara manual atau mekanik yaitu penggunaan alat bermesin. Berdasarkan hasil survey awal peneliti data kecelakaan pada pekerja bagian pemanen PT. Tidar Kerinci Agung selama kurun 2 tahun terakhir yaitu pada tahun 2014 terjadi 318 kasus yang terdiri 120 kasus kecelakaan kerja pada pemanenan, 105 kasus kecelakaan kerja pada pekerja loading dan 93 kasus pada pengangkutan dan pada tahun 2015 terjadi 397 kasus yang terdiri dari 185 kasus kecelakaan kerja pada pemanenan, 115 kasus pada pekerja loading dan 97 kasus pada pengangkutan.

Budaya keselamatan yang sudah diterapkan seperti komitmen manajemen yaitu perusahaan telah memperhatikan masalah keselamatan kerja seperti perusahaan memberikan perlengkapan keselamatan kerja tetapi masih ada karyawan yang tidak memakainya saat bekerja, sudah ada pengawasan terhadap pekerja dari supervisor, setiap bulan mengadakan rapat evaluasi tentang pelaksanaan *safety* dan lingkungan serta program dan perbaikan yang akan dilakukan dan apabila ada kecelakaan kerja menjadi

tanggung jawab perusahaan. Di perusahaan tersebut tidak ada melaksanakan pelatihan kepada pekerja, *supervisor*, dan kontraktor.

Potensi kecelakaan yang mungkin terjadi pada proses pemanen kelapa sawit adalah tertimpa tandan buah sawit (TBS), tertimpa pelepah, terluka akibat duri sawit atau pelepah sawit pada tangan dan kaki, terluka karena alat panen dan kemasukan serbuk sawit dimata pada saat bekerja. Hal ini menunjukkan terjadi peningkatan kecelakaan kerja pada PT. Tidar Kerinci Agung. Dari data kecelakaan tersebut dapat dilihat bahwa masih adanya risiko pekerjaan yang belum dikendalikan di PT. Tidar Kerinci Agung sehingga masih terjadi kecelakaan dan belum sesuai dengan program pemerintah dimana seharusnya tidak ada lagi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan atau *zero accident*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara faktor-faktor budaya keselamatan kerja (*safety culture*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan Tahun 2016.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang mengenai penerapan budaya keselamatan dan perilaku keselamatan di perusahaan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara faktor-faktor budaya keselamatan kerja (*safety culture*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan tahun 2016.

1.3 Tujuan Penelitian

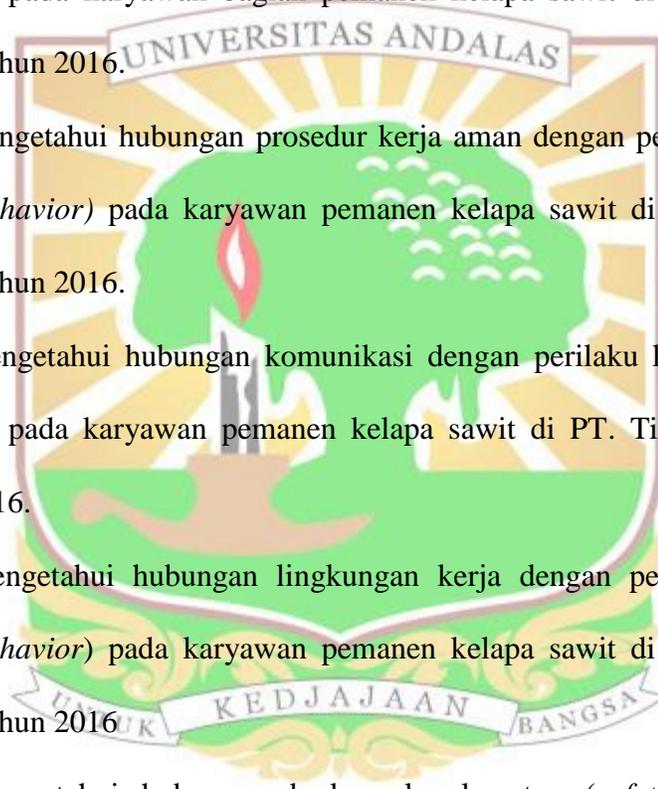
1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor budaya keselamatan kerja (*safety culture*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan Tahun 2016.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui distribusi frekuensi perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
2. Untuk mengetahui distribusi frekuensi komitmen manajemen pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
3. Untuk mengetahui distribusi frekuensi pelatihan pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
4. Untuk mengetahui distribusi frekuensi pengawasan pada karyawan pemanenkelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016
5. Untuk mengetahui distribusi frekuensi prosedur kerja aman pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016
6. Untuk mengetahui distribusi frekuensi komunikasi pada karyawan pemanenkelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016
7. Untuk mengetahui distibusi frekuensi lingkungan kerja pada karyawan pemenen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016
8. Untuk mengetahui distibusi frekuensi budaya keselamatan (*safety culture*) pada karyawan pemenen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016

9. Untuk mengetahui hubungan komitmen manajemen dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
10. Untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen di PT Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
11. Untuk mengetahui hubungan pengawasan dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan bagian pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
12. Untuk mengetahui hubungan prosedur kerja aman dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
13. Untuk mengetahui hubungan komunikasi dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
14. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016.
15. Untuk mengetahui hubungan budaya keselamatan (*safety culture*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Tidar Kerinci Agung Tahun 2016



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan ilmu pengetahuan yaitu ilmu keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan budaya keselamatan (*safety culture*) dan meningkatkan perilaku keselamatan (*safety behavior*).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Tidar Kerinci Agung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Tidar Kerinci Agung dalam menciptakan budaya keselamatan (*safety culture*) dan meningkatkan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan.

2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi peneliti lain terkait hubungan antara faktor-faktor budaya keselamatan (*safety culture*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan Tahun 2016

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta mengetahui budaya keselamatan (*safety culture*) dan perilaku keselamatan (*safety behavior*) di perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tidar Kerinci Agung Solok Selatan untuk melihat hubungan antara faktor-faktor budaya keselamatan kerja (*safety culture*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*) pada karyawan pemanen kelapa sawit PT. Tidar Kerinci

Agung Solok Selatan Tahun 2016. Variabel-variabel yang ingin diteliti yaitu komitmen manajemen, pelatihan, pengawasan, prosedur kerja aman, komunikasi, dan lingkungan kerja.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pemanen kelapa sawit PT. Tidar Kerinci Agung. Penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner serta menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan.

