

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus semakin bertumbuh bersamaan dengan berkembangnya industrialisasi, globalisasi, dan kemajuan ilmu serta teknologi (Yuliandi & Ahman, 2019). Adanya perkembangan ini perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia juga akan menerapkan kebaruan dari ilmu dan teknologi yang berguna dalam memajukan produktivitas perusahaan. Adanya kemajuan atau peningkatan produktivitas perusahaan, risiko akan keselamatan dan kesehatan pekerja juga akan mengalami peningkatan. (Buranatrevedh, 2015) menyatakan bahwa perusahaan besar yang memiliki lebih dari 100 karyawan dan berisiko tinggi terkena penyakit atau cedera akibat kerja di Indonesia diwajibkan untuk memiliki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Dasar hukum penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia ditetapkan dalam undang-undang No. 1 Tahun 1970 mengenai keselamatan. Lalu diperkuat dengan Undang-undang No. 36 Tahun 2009 mengenai kesehatan. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pada Pasal 5 terdapat lima faktor dalam pengukuran dan pengendalian Lingkungan Kerja, yaitu fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi. Faktor psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas Tenaga Kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di Tempat Kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Terdapat beberapa potensi bahaya Faktor

Psikologi, yaitu a) ketidakjelasan/ketaksaan peran; b) konflik peran; c) beban kerja berlebihan secara kualitatif; d) beban kerja berlebihan secara kuantitatif; e) pengembangan karir; dan f) tanggungjawab terhadap orang lain.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. K3 adalah upaya perlindungan pekerja agar tetap selamat dan sehat dalam melakukan tugas di tempat kerja dan proses produksi digunakan dengan efisien serta aman (Miyanti, 2019). *International Labour Organization* (ILO) menyatakan K3 merupakan promosi dan pemeliharaan yang meninggikan derajat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja; pencegahan akan gangguan kesehatan di kalangan pekerja; perlindungan pekerja dalam pekerjaan yang berisiko; penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan perlengkapan fisiologis dan psikologisnya. Ilmu K3 merupakan ilmu seni dimana di dalamnya melaksanakan penanganan resiko dari suatu bahaya, sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang sehat dan aman (Susanti & Sugianto, 2019).

Pada individu ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi mereka dalam merespon bahaya kerja dan intervensi keselamatan, sehingga dapat mempengaruhi individu tersebut dalam berperilaku (Cornelissen dkk., 2013). Aeni dan Fermania (2015) menyatakan bahwa *human error* yang terjadi pada pekerja berlandaskan pada perilaku K3 pekerja yang kurang dimana, perilaku K3 merupakan respon dari stimulus luar organisme yang bergantung pada faktor-faktor dari organisme

tersebut. Penting menyoroti perilaku individu dalam memahami proses psikologis seperti kognisi risiko atau persepsi risiko dalam hal keselamatan di tempat kerja (Glendon dkk., 2006). Susanti dan Sugianto (2019) berpendapat di dunia kerja perilaku yang baik adalah perilaku yang mengikuti isu yang berhubungan dengan K3 dengan menerapkan metode K3, melaksanakan K3 dengan berkomitmen dan searah dengan standarnya.

Lu dan Yang (2010) menyatakan bahwa sistem manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berguna dalam melindungi karyawan serta menciptakan perilaku keselamatan kerja. Yuliandi dan Ahman (2019) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan pekerja yang baik akan menjaga angka absensi dan kesakitan serta mengurangi kecelakaan kerja yang menjadikan pekerja sehat dan produktif. Perusahaan di Indonesia sendiri masih memiliki angka kecelakaan kerja yang dinilai masih tinggi dan belum mencapai target *zero accident* (Nai'em dkk., 2021). Kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh kurangnya perilaku K3 pada pekerja, tugas kerja yang tidak aman, perlengkapan kerja yang tidak memenuhi standar, dan area kerja yang tidak aman (Aeni & Fermania, 2015).

Hal ini didukung oleh data *International Labour Organization* (ILO) yang menunjukkan dalam 15 detik terdapat satu pekerja yang meninggal dikarenakan kecelakaan kerja atau penyakit kerja dan setiap 15 detik terdapat 153 pekerja yang mengalami kecelakaan kerja (Safety Sign Indonesia, 2015). Safety Sign Indonesia (2015) menambahkan pekerja yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit kerja sekitar 2,3 juta jiwa setiap tahunnya. Data kecelakaan kerja yang terjadi Indonesia

menurut BPJS Ketenagakerjaan (2019) tercatat sebanyak 123.041 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2017 dan 173.105 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2018 (Super, 2019). Data dari Kemenaker (Kementerian Ketenagakerjaan) terjadi peningkatan kecelakaan kerja pada tahun 2019 sebanyak 114.000 kecelakaan kerja dan tahun 2020 hingga 55.26% terjadi 177.000 kecelakaan kerja di Indonesia (Putra dkk., 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya memiliki dampak pada fisik karyawan namun, juga pada psikologisnya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Prastyani dan Muslimah (2021) bahwa meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, menjadikan psikologis karyawan tersebut juga meningkat. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja, dimana ada motivasi ini merupakan kondisi psikologis individu yang baik sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja (Saptomo dkk., 2022). Perilaku K3 yang kurang diterapkan oleh karyawan akan menyebabkan kecelakaan kerja yang juga berdampak pada psikologis karyawan. García-Herrero dkk. (2012) menyatakan gejala psikologis yang mengacu pada tingkat stress dan kecemasan jelas memiliki kaitan dengan peningkatan kecelakaan kerja.

Selain itu, dampak dari diterapkannya program K3 adalah terhindar dari penyakit kerja. Agustina (2021) menyatakan bahwa pekerjaan yang terpapar debu dan bahan kimia menyebabkan penyakit paru seperti pneumokoniosis, silikosis, asma dan lain-lain. Pekerjaan dengan suara bising yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan pendengaran (Mayasari & Khairunnisa, 2017). Gangguan

pendengaran ini juga akan mempengaruhi cara individu dalam berkomunikasi, mengalami gangguan konsentrasi, dan gangguan tidur (Adams dkk. dalam Mayasari & Khairunnisa, 2017). Selain itu, bekerja di suhu yang tinggi menyebabkan terjadinya penyakit stroke dan gangguan kardiovaskular (Haryani, 2020).

Qolbi dan Muliawan (2020) mengungkapkan bahwa salah satu dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kepatuhan pekerja akan program K3 adalah iklim keselamatan (*safety climate*). Hamid dkk. (2018) menyatakan bahwa *safety climate* dapat digunakan sebagai salah satu konstruk untuk meramalkan tingkat kinerja K3 suatu organisasi berdasarkan persepsi interaksi perilaku tentang keselamatan dan kesehatan kerja antara karyawan dan manajemen. Goulart (2013) menyatakan bahwa iklim keselamatan (*safety climate*) merupakan suatu manifestasi dari keyakinan normatif, nilai, dan perilaku mengenai evaluasi segera mengenai praktik K3 dalam organisasi. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel iklim keselamatan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja K3 (Kalteh dkk., 2021; Liu dkk., 2015).

Kines dkk. (2011) mendefinisikan *safety climate* sebagai persepsi anggota kelompok kerja tentang manajemen dan kebijakan, prosedur, dan praktik mengenai keselamatan kelompok kerja. *Safety climate* merupakan persepsi karyawan akan lingkungannya yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatannya dalam bekerja, dengan demikian karyawan menjadi sejahtera dan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan (Oktafanda, 2021). *Safety climate* merupakan bentuk khusus dari iklim organisasi yang didasarkan pada evaluasi individu terhadap

pengalaman mereka mengenai keselamatan di lingkungan kerja (Griffin & Curcuruto, 2016). Marín dkk. (2017) menyatakan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan di dalam perusahaan dan menerapkan manajemen yang berpegang pada komitmen dalam menciptakan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Beberapa dampak dari adanya *safety climate* di suatu perusahaan yang telah dilakukan dalam penelitian, yaitu dapat meningkatkan angka keselamatan dari kecelakaan kerja di bidang kesehatan, manufaktur, pertambangan, transportasi, dan produksi (Griffin & Curcuruto, 2016). Iklim keselamatan pada perusahaan konsisten dan positif akan memperkuat persepsi nilai dan harapan pekerja akan keselamatan (Parker dkk., 2010). Hahn dan Murphy (2008) juga menambahkan bahwa organisasi dengan iklim kesehatan yang kuat akan memiliki sedikit cedera pada karyawannya. Dampak dari *safety climate* yang kurang diterapkan di suatu perusahaan akan meningkatkan angka kecelakaan dan cedera saat bekerja serta kepatuhan pekerja terhadap prosedur dan peraturan keselamatan akan menjadi rendah (Panuwatwanich dkk., 2017).

PT. Semen Padang adalah salah satu perusahaan yang memproduksi semen di Indonesia yang berlokasi di Kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan ini memiliki 6 pabrik dalam memproduksi semen namun, pada tahun 1999 hanya 5 pabrik yang beroperasi sampai sekarang yaitu Indarung II, Indarung III, Indarung IV, Indarung V, dan Indarung VI. Dalam produksinya, bahan mentah pembuatan semen menggunakan batu kapur, tanah liat, pasir besi, dan batu silika. Salah satu bahan dasar yaitu batu kapur yang diperoleh dari penambangan Bukit Karang Putih.

Daerah pertambangan Bukit Karang Putih menjadi salah satu lokasi yang berpotensi akan kecelakaan kerja.

Hasil wawancara dengan staf HSE (*Health and Safety Environment*) tambang dan reklamasi pada tanggal 17 Januari 2023, proses kerja tambang yang dimulai dari pembersihan lahan sampai dengan *storage* memiliki resiko dan potensi kecelakaan yang tinggi. Hal ini dikarenakan dalam setiap proses kerja tambang tidak hanya membutuhkan manusia namun, juga alat bantu dengan ukuran yang besar. Beberapa resiko dan potensi bahayanya seperti tertimpa bebatuan, terjatuh dari ketinggian, tergiling alat berat, debu, kabut, mengalami dehidrasi, terkena petir, angin kencang, bahaya dari hewan buas, dan stress kerja. Resiko dan bahaya kecelakaan kerja tersebut akan berdampak kepada karyawan secara fisik dan psikologis. Pada fisik karyawan mengalami luka pada bagian tubuh tertentu, sedangkan pada psikologis karyawan mengalami rasa takut untuk bekerja kembali.

Data yang diperoleh dari karyawan bagian HSE (*Health and Safety Environment*) tambang dan reklamasi pada tanggal 17 Januari 2023, kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2022 adalah sebanyak 10 kecelakaan, dimana terdapat delapan *nearmiss*, satu *first aid*, dan satu kecelakaan berat yang terjadi di Departemen Tambang dan dan Pengelolaan Bahan Baku. Pada tahun 2019 terdapat 24 kejadian kecelakaan kerja di Departemen Tambang dimana 17 kecelakaan terjadi di unit operasi tambang, empat kecelakaan terjadi di unit Pengelolaan bahan baku, dan satu kecelakaan terjadi di unit utilitas (Suhelmi, 2020). Pada tahun 2017 terdapat 20 kali kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Semen Padang dimana 18 kali adalah kecelakaan kerja ringan dan dua kali kecelakaan kerja besar (Kristiawan &

Abdullah, 2020). Pada tahun 2016 terdapat 10 kecelakaan kerja berat dan satu kali kecelakaan kerja ringan yang terjadi di departemen tambang dan produksi di PT. Semen Padang (Nisa, 2017).

Berdasarkan data kecelakaan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan aturan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) pada karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku belum terlaksana secara maksimal. Faktor penyebab dari terjadinya kecelakaan kerja berasal dari karyawan sendiri dan manajemen perusahaan menurut Staf HSE (*Health and Safety Environment*) tambang dan reklamasi. Karyawan tidak memahami SOP K3 dalam bekerja, hal ini dikarenakan karyawan tersebut belum mendapatkan pelatihan K3 khusus di pertambangan karena baru di mutasi dari Departemen lain dan sikap karyawan yang ceroboh dalam bekerja sehingga tidak menerapkan K3. Manajemen perusahaan juga kurang memahami SOP K3 seperti tidak melakukan *safety talk* sebelum memulai kerja dan hanya memberikan perintah kerja pada karyawan.

Hasil wawancara dengan staf HSE (*Health and Safety Environment*) tambang dan reklamasi pada tanggal 17 Januari 2023, iklim keselamatan (*safety climate*) di Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku belum terpenuhi secara maksimal. Terdapat beberapa hal yang masih kurang seperti pencahayaan dan sirkulasi udara beberapa ruangan/area kerja yang kurang, koordinasi untuk mendapatkan air minum untuk pekerja belum maksimal, serta rambu-rambu, slogan, dan spanduk K3 yang belum diperbarui.

Dari permasalahan yang terjadi di Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT. Semen Padang, peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian mengenai hubungan *safety climate* dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, khususnya pada karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT. Semen Padang. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan *safety climate* dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT. Semen Padang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang yang menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Dengan demikian, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *safety climate* terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT. Semen Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *safety climate* terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT. Semen Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi dan bermanfaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi dengan topik psikologi lingkungan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *safety climate* karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu memberikan gambaran mengenai hubungan *safety climate* dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT. Semen Padang.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian ini mampu menjadi referensi dengan topik atau permasalahan penelitian yang sama yaitu terkait dengan K3 dan *safety climate*.
3. Bagi karyawan diharapkan untuk selalu menerapkan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan meningkatkan persepsi terhadap program K3 yang ada di perusahaan.
4. Bagi perusahaan diharapkan melalui penelitian ini mampu mengatasi permasalahan atau fenomena dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *safety climate* pada

karyawan Departemen Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku PT.
Semen Padang.

