BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi peradaban manusia telah mendorong industri di Indonesia untuk berkembang semakin maju dari teknologi yang sederhana sampai berteknologi canggih. Kemajuan tersebut memerlukan tingkat keselamatan kerja yang lebih tinggi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan berbagai pihak.

Pemerintah telah menerapkan kebijakan tentang keselamatan kerja dalam UU No. 1 Tahun 1970 dengan dasar hukum yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Himpunan Peraturan Perundang-undangan RI Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2008). Berdasarkan kebijakan tersebut berarti setiap warga negara berhak hidup layak dengan pekerjaan dan upah yang cukup serta tidak menimbulkan kecelakaan kerja.

Secara global, sekitar 337 juta kecelakaan kerja terjadi tiap tahunnya yang mengakibatkan sekitar 2,3 juta pekerja kehilangan nyawa (ILO, 2013). ILO juga mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6.000 kecelakaan kerja fatal di dunia. Di Indonesia sendiri, terdapat kasus kecelakaan yang setiap harinya dialami para buruh dari setiap 100 ribu tenaga kerja dan 30% di antaranya terjadi di sektor konstruksi. Data kecelakaan kerja di wilayah DKI Jakarta pada bulan Januari-Desember 2015 diperoleh fakta kecelakaan kerja sebanyak 5.567 kasus (BPJS Ketenagakerjaan, 2015). Tingkat kecelakaan khususnya dalam suatu industri merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan mengingat angka kecelakaan kerja adalah suatu indikator keberhasilan untuk menilai baik atau tidaknya budaya keselamatan kerja setelah dilakukan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pencegahan kecelakaan.

Budaya K3 dianggap dapat mengurangi potensi bencana dalam skala besar khususnya risiko *inherent* yang berhubungan dengan perilaku pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Cooper, 2002). Istilah budaya K3 pertama kali muncul pada tahun 1987 berdasarkan laporan bencana *Chernobyl* OECD *Nuclear Agency* pada tahun 1986. Menurut U.K. *Health and safety commission-HSC* (1993) budaya K3 didefinisikan sebagai “produk yang dihasilkan dari nilai-nilai, sikap, kompetensi dan pola perilaku yang dianut individu dan kelompok dalam menentukan komitmen pada program K3,” (Cooper, 2002).

Cooper (2001) 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. Indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung dari visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan dengan paten karena budaya merupakan suatu hal yang abstrak, dimana di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Budaya keselamatan dibentuk oleh komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi dan lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja. Reason (1997) mengungkapkan bahwa budaya keselamatan kerja yang baik dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku aman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karina Zain Suyono dan Erwin Dyah Nawawinetu pada tahun 2013 tentang “Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan *Safety Behavior* Di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Unit *Hull Construction*” menunjukkan bahwa faktor pembentuk budaya keselamatan dengan kuat hubungan yang lemah terhadap *safety behavior* yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3 dan keterlibatan pekerja.

Keselamatan kerja membutuhkan komitmen dari manajemen dan akan melahirkan suatu budaya keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja kemudian dapat memperbaiki dampak kepemimpinan yang akhirnya akan mempengaruhi persepsi pekerja tentang keselamatan kerja yang dapat

memicu perilaku keselamatan kerja pekerja dengan memperhatikan keselamatan kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudithia Lisnandhita pada tahun 2012 tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)” menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja dapat memoderasi kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja, namun tidak dapat mempengaruhi iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja.

PT. Pamindo Tiga T Tangerang merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada 9 Juni 1975 sebagai perusahaan *joint venture* yang bergerak di bidang otomotif pembuatan komponen roda empat, roda dua dan *stamping press* serta industri pembuatan peralatan mesin-mesin industri, sehingga terdapat banyak potensi dan faktor bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan data evaluasi Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) di PT. Pamindo Tiga T Tangerang, kejadian kecelakaan kerja yang terjadi adalah sebanyak 9 kali pada tahun 2012, 3 kali pada tahun 2013, 8 kali pada tahun 2014 dan pada tahun 2015 terjadi sebanyak 9 kali.

Jenis kecelakaan yang terjadi di PT. Pamindo Tiga T Tangerang adalah kecelakaan ringan dan sedang seperti terpatok *robot welding*, tergores, tertimpa material-material atau peralatan kerja lainnya dan terjepit mesin kerja. Berdasarkan data evaluasi P2K3 dari hasil analisis yang dilakukan oleh tim K3 PT. Pamindo Tiga T, kecelakaan kerja mayoritas disebabkan karena pekerja kurang memahami *Standard Operational Procedure* (SOP), kondisi tidak aman, tindakan tidak aman dan pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Selain penyebab-penyebab kecelakaan tersebut, terdapat beberapa hal mengenai keselamatan kerja yang belum terpenuhi oleh PT. Pamindo Tiga T seperti belum tersedia *Job Safety Analysis* (JSA) yang merupakan salah satu bagian dari penerapan manajemen risiko sehingga pekerja tidak memiliki pedoman untuk bekerja dengan bertindak aman, pelatihan tentang keselamatan kerja hanya diberikan wajib untuk karyawan baru sedangkan karyawan lama tidak semua mendapatkan

pelatihan sehingga belum seluruhnya benar-benar memahami atau mengetahui tentang keselamatan kerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi kurangnya pengetahuan tentang keselamatan kerja sehingga pekerja dapat berperilaku tidak aman dalam bekerja. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya keselamatan kerja di PT. Pamindo belum optimal karena terdapat beberapa indikator dari aspek-aspek budaya keselamatan kerja belum sepenuhnya terpenuhi.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui gambaran budaya keselamatan kerja yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerja, pekerjaan dan organisasi di PT. Pamindo Tiga T Tangerang. Dengan menerapkan budaya keselamatan kerja, maka akan terwujud budaya keselamatan kerja yang baik sehingga membentuk iklim keselamatan kerja, perilaku keselamatan kerja dan sistem manajemen keselamatan kerja yang baik agar dapat menghindari kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja dan akan membawa hasil positif bagi perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

PT. Pamindo Tiga T Tangerang telah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). PT. Pamindo Tiga T Tangerang menerapkan budaya K3 dengan berpedoman kepada UU tentang K3 dan ketenagakerjaan, permenaker tentang P2K3 dan tentang SMK3. Tujuan dibentuknya P2K3 di PT. Pamindo Tiga T Tangerang adalah untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian pengusaha dan pekerja terhadap pelaksanaan K3, meningkatkan keterampilan dan kemampuan pekerja terhadap pelaksanaan K3, mencegah dan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, pencemaran lingkungan, kebakaran, peledakkan, keracunan dan penyakit akibat kerja serta menurunkan dan meminimalkan waktu kerja yang hilang karena kecelakaan kerja serta meningkatkan produktifitas kerja. PT. Pamindo Tiga T Tangerang juga menerapkan lima prinsip manajemen lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja dengan membuat kebijakan LK3 dan mensosialisasikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan,

membentuk komitmen terkait LK3, membuat dan menjalankan program-program K3.

Salah satu tujuan dari dibentuknya P2K3 adalah untuk memastikan budaya K3 berjalan dengan maksimal. Berdasarkan data tahun 2012-2015 di PT. Pamindo Tiga T Tangerang masih terjadi kecelakaan kerja, seperti terpatok *robot welding*, tergores, tertimpa material-material atau peralatan kerja lainnya dan terjepit mesin kerja yang berulang beberapa kali. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peningkatan keselamatan kerja terhadap seluruh anggota perusahaan, sehingga dapat mencegah munculnya perilaku tidak aman pekerja yang menimbulkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang masih terjadi akan memberikan dampak kerugian bagi pekerja dan perusahaan karena akan terjadi penundaan proses produksi yang secara langsung dapat mengurangi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, penyebab dari kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Pamindo Tiga T adalah karena pekerja kurang memahami *Standard Operational Procedure* (SOP), kondisi tidak aman, tindakan tidak aman dan pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan terdapat beberapa hal mengenai keselamatan kerja yang juga merupakan beberapa indikator dari aspek-aspek budaya keselamatan kerja belum terpenuhi oleh PT. Pamindo Tiga T seperti belum tersedia *Job Safety Analysis* (JSA) sehingga pekerja tidak memiliki pedoman untuk bekerja dengan bertindak aman, belum diberlakukan adanya pemberian sanksi atau penghargaan terhadap pekerja sehingga pekerja tidak termotivasi untuk bekerja sesuai prosedur dan berperilaku aman, pelatihan tentang keselamatan kerja hanya diberikan untuk karyawan baru dan hal tersebut dapat mempengaruhi kurangnya pengetahuan tentang keselamatan kerja terhadap pekerja lama sehingga pekerja dapat berperilaku tidak aman dalam bekerja. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya K3 di PT. Pamindo Tiga T belum optimal.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana analisa penerapan budaya keselamatan kerja di PT. Pamindo Tiga T Tangerang?
2. Bagaimana penerapan budaya keselamatan kerja berdasarkan dimensi pekerja di PT. Pamindo Tiga T Tangerang?
3. Bagaimana penerapan budaya keselamatan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan di PT. Pamindo Tiga T Tangerang?
4. Bagaimana penerapan budaya keselamatan kerja berdasarkan dimensi organisasi di PT. Pamindo Tiga T Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis budaya keselamatan kerja yang ada di PT. Pamindo Tiga T Tangerang.

1.4.2 Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis budaya keselamatan kerja berdasarkan dimensi pekerja di PT. Pamindo Tiga T Tangerang
- 2) Menganalisis budaya keselamatan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan di PT. Pamindo Tiga T Tangerang
- 3) Menganalisis budaya keselamatan kerja dalam dimensi organisasi di PT. Pamindo Tiga T Tangerang

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi PT. Pamindo Tiga T Tangerang
Sebagai bahan informasi dan rekomendasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh pada keselamatan kerja.
- b. Bagi pekerja
Sebagai sarana untuk memberikan atau meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya budaya keselamatan kerja.

- c. Bagi penulis
Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan atau teori dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya tentang pentingnya budaya keselamatan kerja.
- d. Bagi mahasiswa
Sebagai bahan informasi tentang budaya keselamatan kerja serta dapat dijadikan sebagai data serta referensi untuk penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan dan Prodi Universitas Esa Unggul
Dapat menjadi acuan ilmiah yang menggambarkan budaya keselamatan kerja.