

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada pekerjaan di sebuah perusahaan atau organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan, sumber daya manusia inilah yang disebut dengan pegawai. Harsono (1994) menjelaskan bahwa pegawai adalah individu yang diberi tugas atau tanggung jawab berdasarkan keahlian, jurusan serta *skill* yang sudah tersusun sesuai dengan biaya, waktu, perencanaan dan jadwal. Jenis pegawai berdasarkan PPh Pasal 21 yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Pegawai tetap sendiri merupakan individu yang memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, sedangkan pegawai tidak tetap merupakan individu yang memperoleh penghasilan apabila individu tersebut bekerja sesuai dengan jumlah hari ketika bekerja.

Pegawai sendiri merupakan asset yang paling berharga karena mempunyai peran sebagai perencana, pengendalian organisasi atau pengendalian kegiatan. Pada undang-undang No. 23 tahun 1992 yang berbunyi kesehatan kerja dilaksanakan supaya semua pekerja dapat bekerja dalam kondisi kesehatan yang baik tanpa membahayakan diri mereka sendiri atau masyarakat, dan supaya

mereka dapat mengoptimalkan produktivitas kerja mereka sesuai dengan program perlindungan tenaga kerja (Departemen Kesehatan 2002). Standar-standar hukum yang sudah ada mengenai keselamatan kerja terhadap individu merupakan sebuah kesepakatan antara perusahaan dan karyawan atau pegawai agar bisa menekan kecelakaan kerja yang terjadi. Sebagai contoh perusahaan sudah sepantasnya memasang rambu-rambu keselamatan kerja atau peralatan yang mendukung agar kecelakaan kerja bisa turun.

Vaidogas (2007) mendefinisikan kecelakaan kerja merupakan kejadian yang bisa membahayakan fisik atau mental ketika melakukan pekerjaan. Data dari BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada triwulan II tahun 2020 data dari Kementerian Tenaga Kerja dan K3 terdapat 3.174 kasus, dimana hal ini dinilai angka kecelakaan kerja masih tinggi. Seperti hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Simanullang dan Yunikosta (2018) membuktikan jika keyakinan akan pelaksanaan perilaku K3 yang kurang baik akan berdampak pada kecelakaan kerja sebesar 3 kali dibandingkan dengan keyakinan yang baik.. Kasus lain yang terjadi yaitu pada pabrik tekstil PT. Budi Agung Sentosa dimana seorang pegawai pabrik meninggal dikarenakan terpeleset saat hendak memasukan sebuah kain kedalam mesin pengering pembuat kain hingga seluruh badannya masuk kedalam mesin *spin* (Pikiran Rakyat, 2017).

Kecelakaan kerja yang terjadi bisa diakibatkan oleh kondisi berbahaya yang kaitannya dengan lingkungan pekerja, sifat pekerja maupun cara bekerja dari individu. Waruwu dan Yuamita (2016) menjelaskan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia yaitu perilaku yang tidak memperhatikan keselamatan kerja, selain itu kecelakaan kerja juga bisa disebabkan oleh lingkungan yang tidak aman. Dari Guo (2020) memaparkan jika perilaku tidak aman dari pekerja dianggap sebagai faktor utama penyebab kecelakaan kerja. Jika melihat permasalahan kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan maupun instansi *human error* menunjukkan jika individu belum mampu mengimplemetasikan peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) merupakan unit pelaksana teknis yang berada di bidang konservasi sumber daya air, pengendalian daya rusak air, pengembangan sumber daya air, pendayagunaan sumber air yang dibawah langsung oleh Direktur Jenderal Sumber Daya Air. Dari beberapa departemen ada bagian tata usaha, bagian keterpaduan pembangunan infrastruktur sumber daya air, bagian pelaksanaan jaringan sumber daya air, bidang operasi dan pemeliharaan. Melihat departemen maupun kondisi lingkungan yang ada pada BBWS tentunya tugas dan resiko kecelakaan kerja juga berbeda yang memiliki bahaya dan resiko tersendiri, mulai dari keadaan fisik, keadaan ergonomic ataupun keadaan psikologis. Salah satu contohnya adalah terjatuh, cedera otot, tertimpa objek, cedera karena gerakan repetitive dan terjepit, sehingga kondisi

tersebut membuat kecelakaan kerja bisa terjadi. Walaupun dari pihak perusahaan sudah menghimbau agar individu bisa menerapkan *safety behaviour* pada kenyataannya masih rendah kesadaran akan pentingnya penerapan keselamatan sehingga bisa menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Seperti hasil riset yang sudah dilakukan oleh *National Safety Council* (2011) menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja yaitu *Unsafe behavior* sebesar 88%, *Unsafe condition* sebesar 10% dan tidak diketahui sebesar 2%. Lebih lanjut hingga bulan Januari hingga September 2021 terdapat 82.000 kasus kecelakaan kerja dan 179 kasus yang akibat kerjanya disebabkan oleh Covid-19. Dari data diatas, peneliti juga melakukan wawancara informal dengan 5 subjek pegawai pada tanggal 9 Mei 2022, yang didapatkan kesimpulan hasil wawancara tersebut adalah ditemukan jika 3 subjek yang bekerja masih belum menerapkan perilaku keselamatan.

Berdasarkan potensi kecelakaan kerja yang terjadi pada sektor-sektor industri, konstruksi, kehutanan, pertambangan ataupun jasa, tentunya dari pihak perusahaan maupun instansi juga sudah melakukan upaya agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Dari Akpan (2011) menuturkan bahwa keselamatan maupun kesehatan adalah kebutuhan manusia yang perlu ada sehingga agar kebutuhan itu terpenuhi perusahaan harus bisa melakukan integrasi kedalam kebijakan agar dapat menjamin lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga perusahaan dapat mencapai *zero accident*. Hal inilah yang menjadi poin penting ketika pekerja mengupayakan pengendalian resiko yang muncul

disebuah perusahaan. Keterlibatan yang terjadi antara pekerja satu dengan yang lain merupakan bentuk dari adanya program keselamatan kerja, karena para pekerja akan selalu berkomunikasi satu dengan yang lain dan menyadari pentingnya keselamatan kerja akan menerapkannya dengan sepenuh hati tanpa sebuah paksaan, dan merasa bahwa program keselamatan kerja yang dijalankan dari perusahaan merupakan sebuah hak pekerja bukan kewajiban dalam melakukan pekerjaannya (Harper, Koehn, 1998).

Walaupun keselamatan pekerja sudah menjadi kebutuhan ketika bekerja namun masih ada individu yang abai terhadap perilaku keselamatan ketika bekerja. Pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Lubis dan Martviyori (2022) menyimpulkan bahwa iklim keselamatan pekerja pada proyek apartemen tamansari iswara secara umum masih kurang, lebih lanjut berdasarkan faktor-faktor iklim keselamatan terdapat kategori yang kurang seperti halnya keselamatan menjadi kebutuhan utama, persepsi mengenai resiko dan lingkungan kerja, peraturan dan prosedur keselamatan kerja. penelitian yang lain oleh Dzulfiqar dan Handayani (2016) dengan hasil bahwa 51,3 pekerja bengkel di wilayah pejompong diketahui mempunyai perilaku keselamatan yang tidak aman.

Perilaku keselamatan (*Safety behavior*) sendiri menurut *APA Dictionary Psychology* (2007) merupakan suatu perilaku yang dilakukan dengan ketertarikan individu didalam usaha untuk memperkecil atau mencegah sesuatu

bencana yang ditakutkan. Lebih lanjut Heinrich (1980) menuturkan bahwa perilaku keselamatan merupakan tindakan atau perbuatan dari individu yang terdiri dari beberapa orang pegawai untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan. Selain itu, Griffin & Neal (2002) mengemukakan bahwa terdapat 2 dimensi didalam perilaku keselamatan yaitu pelaksanaan keselamatan (*safety compliance*) dan partisipan keselamatan (*safety participation*). Lebih lanjut Griffin & Neal (2004) juga memaparkan mengenai faktor yang berpengaruh terhadap Perilaku keselamatan yaitu faktor internal maupun faktor eksternal.

Tingkat keselamatan kerja yang ada pada sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan tingkatan paling rendah yaitu kepada individu pekerja contohnya dengan penggunaan masker, kacamata, helm, sarung tangan atau sepatu safety. Selanjutnya tingkat keselamatan kearah makro dimana hal ini nantinya akan menjadi masukan sebagai media aturan yang ada pada perusahaan tersebut. Audit lingkungan kerja yang bagus nantinya akan dilakukan langsung oleh atasan sehingga dapat tercipta suasana yang aman dan kondusif diperusahaan tersebut (Ramos & Rodrigues, 2020). Hal itu pula yang sudah dijelaskan oleh Cooper dan Phillips dalam Clarke (2006) dimana jika seorang pekerja yang menerima beban kerja yang lebih berat berpotensi memiliki persepsi yang buruk (*safety climate negative*).

Selanjutnya Prihatiningsih & Sugiyanto (2010) menjelaskan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi atas sebuah praktek, prosedur dan kebijakan

yang terkait dengan keselamatan. Amponsah-Tawaih dan Adu (2016: 1) berpendapat iklim keselamatan kerja merupakan persepsi dari pegawai terhadap lingkungan kerja yang mencakup nilai-nilai dasar, kepercayaan dan juga prinsip-prinsip. Cheyne et al (1998) ada beberapa aspek didalam variabel iklim keselamatan, yaitu Aksi personal atas usaha untuk keselamatan, Kualitas dari training keselamatan, dan aksi manajemen atas keselamatan. Praktik iklim keselamatan kerja merupakan stimulus, ketika seorang individu mempersepsikan akan terciptanya sebuah sikap yang positif maka dapat menciptakan keselamatan serta kepatuhan atas kebijakan serta peraturan itu hingga bisa menciptakan keselamatan dan meminimalisir kecelakaan kerja (Shaheen et al., 2014)

Winarsunu (2008) menyatakan kalau Iklim keselamatan kerja menjadi faktor apakah perilaku dari individu tersebut menjadi perilaku yang aman, karena iklim keselamatan kerja merupakan persepsi yang timbul akibat stimulus lingkungan pekerja. Sehingga pada prinsip utamanya semua permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan antar pekerja merupakan sebuah tanggung jawab setiap individu, meskipun pada keseluruhan operasional selalu melibatkan peralatan mesin dan sumber daya manusia namun keselamatan individu berada pada sebuah perusahaan atau industri tersebut.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Amponsah-Tawaih dan Adu (2016) didalam penelitiannya memaparkan jika iklim keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan dari individu. Pada penelitian

yang lain dilakukan oleh Kim dkk (2017) mengenai *safety climate*, dimana hal tersebut penting karena bisa merefleksikan sebuah perilaku yang muncul di masa lalu terkait dengan pribadi, keselamatan dan juga persepsi pekerja pada kecelakaan sebelumnya. Selain itu, penelitian dari Khairul, Fadzli, Nor, Faizal, dan Zubir (2021) yaitu "*Safety Climate and Safety Behavior in the Laboratory among University Students*" menyimpulkan bahwa iklim keselamatan yang terbentuk dari komitmen manajemen, komitmen mahasiswa, komitmen supervisor, persepsi resiko serta apresiasi keselamatan berdampak langsung pada perilaku keselamatan di laboratorium pada kalangan mahasiswa. Dari beberapa penelitian tersebut, masih menggunakan subjek yang sama yaitu pegawai. Namun penelitian ini menjadi beda dari penelitian sebelumnya karena lokasi pengambilan data berbeda, budaya pegawai yang berbeda serta kajian penelitian ini dilakukan bukan diarah industri, kehutanan atau pertambangan melainkan di bidang konservasi sumber daya air.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah di paparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu apakah ada hubungan antara iklim keselamatan kerja dengan Perilaku keselamatan pada pegawai ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diantaranya:

### **a. Tujuan Umum**

Dapat mengetahui gambaran mengenai iklim keselamatan kerja beserta Perilaku keselamatan yang ditunjukkan oleh pegawai.

### **b. Tujuan Khusus**

Penelitian yang dilakukan bertujuan agar dapat menambah esensi keilmuan pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama didalam pembahasan mengenai keselamatan kerja yang membahas tentang *Safety Behavior* dan *Safety Climate*

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian bisa digunakan untuk memberikan ilmu pengetahuan tentang hubungan antara iklim keselamatan kerja dengan Perilaku keselamatan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

**b. Manfaat Praktis**

a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti apakah iklim keselamatan kerja berhubungan dengan Perilaku keselamatan pada seorang pegawai.

b. Bagi perusahaan, bisa menjadi evaluasi pelaksanaan Perilaku keselamatan yang tercipta pada pegawainya.

c. Bagi peneliti, bisa menambah wawasan dan juga pengetahuan mengenai iklim keselamatan kerja dan Perilaku keselamatan pada pegawai.