

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan era globalisasi berdampak pada tuntutan untuk bersaing, semakin banyaknya tuntutan yang berat maka diperlukan keahlian yang memiliki daya saing yang tinggi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang mapan dan mampu bersaing atau mempunyai kualitas yang tinggi, diharapkan bisa menghadapi kemajuan era globalisasi. Kualitas sumber daya manusia sangatlah harus diperhatikan dan perlu untuk mendapatkan kajian lebih dalam juga perenungan, karena manusia itu sendiri yang pada akhirnya akan menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan bagi langkah hidup selanjutnya (Mubarok, 2001).

Era globalisasi semakin canggih menuntut kemajuan teknologi di berbagai bidang disertai dengan kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dan terus berkembang memicu banyaknya persaingan antar perusahaan dalam pencapaian kebutuhan-kebutuhan konsumen. Persaingan antar perusahaan merupakan kebutuhan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam sebuah perusahaan, sehingga produk yang dihasilkan perusahaan mencapai tingkat kualitas yang diinginkan konsumen. Adapun bentuk persaingan antar perusahaan adalah persaingan untuk mendapatkan kepuasan konsumen sebanyak mungkin.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan-perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut harus memiliki daya saing yang tinggi dan tentunya harus bisa menyesuaikan dengan keadaan zaman. Tersedianya sumber daya manusia yang

berkualitas, yang memiliki kemampuan dan performansi kerja yang tinggi, sehingga akan mendukung kinerja suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain (Harahap, 2003). Persaingan yang begitu ketat mengakibatkan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama lebih memacu dan meningkatkan kualitas yang dimilikinya untuk kepuasan konsumennya.

Dalam penyikapan masalah persaingan antar perusahaan, karyawan sebagai individu yang bekerja dalam perusahaan merupakan sasaran yang harus menjalankan rencana perusahaan, seperti seorang sopir bis yang menjadi karyawan di perusahaan otobis. Seperti yang dijelaskan oleh Pujohutomo (2001), bahwa untuk mengatasi persaingan yang semakin kuat tersebut, diharapkan perusahaan-perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusianya yang punya keahlian dan kemampuan sesuai dengan standar perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusianya itu dapat ditinjau dari bagaimana performa atau kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Contoh perusahaan yang bersaing di bidang yang sama salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Seperti PO (Perusahaan Otobis), begitu banyaknya perusahaan yang menggeluti bidang ini mengakibatkan adanya persaingan yang begitu ketat. Hal tersebut seperti yang dialami oleh PT. Perkasa Jaya. Perusahaan ini berlomba-lomba dan bersaing dengan perusahaan otobis lain dalam mendapatkan konsumen. Salah satunya dengan cara memikat penumpang atau konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik melalui

sopir bis. Beberapa faktor penting yang harus dimiliki sopir dalam mencapai keberhasilan memenuhi tuntutan perusahaan antara lain memiliki: (a) kemampuan, (b) perilaku, (c) minat, (d) kejelasan dan penerimaan atas pelaksanaan kerja, (e) tingkat motivasi kerja (Stress & Porter, dalam Widhiastuti, 2002). Beberapa faktor tersebut merupakan langkah awal atau syarat bagi seorang sopir agar dapat melaksanakan yang ditugaskan oleh perusahaan.

Dalam faktor-faktor yang disebutkan di atas, terdapat faktor perilaku. Sebuah perusahaan otobis memberikan tuntutan pada sopirnya agar memiliki perilaku aman, karena pekerjaan yang dilakukan sangat rentan dan beresiko terjadinya kecelakaan kerja. Sumamur (Asnawi & Bachroni, 1999), berpendapat bahwa terjadinya kecelakaan kerja pada dasarnya disebabkan oleh dua golongan penyebab yaitu : pertama, tindak perbuatan manusia yang tidak disiplin, hampir 80-85 % kecelakaan disebabkan oleh karena faktor manusianya sendiri. Kedua, karena keadaan lingkungan yang tidak aman. Penyebab kecelakaan kerja sangat kompleks dan pada umumnya berkaitan satu dengan lainnya. Faktor perilaku manusia yang berperilaku tidak aman merupakan sumbangan terbesar untuk terjadinya kecelakaan kerja, hal ini terjadi karena kurang atau tidak adanya pengawasan dari pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan, seperti yang diungkapkan Frone (1998), bahwa perilaku tidak aman merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak terawasi oleh pihak manajemen.

Alasan pentingnya meneliti perilaku tidak aman yang dilakukan sopir adalah karena perilaku tersebut dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan

manusia. Cooper (1999b), menjelaskan perilaku tidak aman adalah suatu perilaku manusia yang membahayakan keselamatan dan keamanan sopir di tempat kerja. Hal ini menjadi alasan pentingnya meneliti perilaku tidak aman. Selain itu perilaku tidak aman yang dilakukan oleh seorang sopir tidak hanya membahayakan kesehatan dan keselamatan dirinya sendiri, tapi juga kesehatan dan keselamatan orang yang ada disekitarnya. Hal tersebut berlaku bagi sopir-sopir bis, karena perilaku tidak aman yang dilakukan para sopir tersebut tidak hanya membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja dirinya sendiri, namun juga dapat membahayakan para konsumen perusahaan atau para penumpangnya. Dengan meneliti perilaku tidak aman, diharapkan dapat memberikan informasi untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Dan nilai penting yang didapatkan perusahaan itu sendiri adalah dapat terbentuknya *image* positif konsumen atau para penumpang yang menggunakan jasa perusahaan otobis, bahwa perusahaan terkait telah memberikan keamanan dan keselamatan bagi konsumennya.

Pernyataan di atas adalah salah satu tujuan yang harus dicapai perusahaan, seperti yang diajukan oleh Presiden John F. Kennedy (dalam Engel, Blackwell, dan Winiard, 1995), yang berbunyi bahwa konsumen mempunyai hak untuk dilindungi dari produk atau jasa yang berbahaya bagi kesehatan dan kehidupan. Dengan menjunjung tinggi kesehatan dan keselamatan konsumen, diharapkan dapat membangun *image* positif konsumen terhadap perusahaan sehingga konsumen merasakan kepuasan dari pelayanan yang diberikan perusahaan. Namun *image* positif yang diharapkan perusahaan dari konsumen dapat tercoreng karena perilaku sopir bis perusahaan otobis terkait. Salah satu perilaku sopir yang

dapat merubah *image* positif konsumen menjadi *image* negatif adalah perilaku tidak aman, hal tersebut karena perilaku tidak aman dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang membahayakan orang disekitarnya. International Labour Office (1989), menjelaskan bahwa perilaku tidak aman mengindikasikan berbagai pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yang telah diberikan kepada karyawan, yang secara langsung dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Sama halnya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang sopir bis, bahwa perilaku-perilaku yang mengindikasikan perilaku tidak aman dapat mengakibatkan kecelakaan lalu lintas juga membahayakan keamanan dan keselamatan dirinya dan penumpangnya.

Salah satu bentuknya seperti yang terjadi pada sebuah perusahaan otobis PT. Perkasa Jaya, menurut hasil dari observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 17 Oktober 2007, peneliti mendapatkan data mengenai *job description* seorang sopir bis, yaitu mengantar penumpang dari agen PT. Perkasa Jaya menuju tempat tujuan penumpang dengan jalur yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Peneliti juga mendapatkan data bahwa beberapa di antara para sopir bis yang memiliki jalur perjalanan yang jauh sering melakukan perilaku tidak aman saat mengendarai bisnya. Banyak di antaranya sering menjalankan bisnya dengan kecepatan tinggi meski di kawasan yang padat penduduknya, sering menerobos lampu merah dengan alasan mengejar waktu, bahkan sampai menurunkan penumpang di tempat yang tidak seharusnya atau di daerah dengan lalu lintas yang ramai. Perilaku-perilaku yang dilakukan sopir tersebut dikatakan sebagai perilaku tidak aman karena dapat mengakibatkan kecelakaan lalu lintas juga

mengancam keamanan dan keselamatan sopir, penumpang, dan orang-orang yang ada di sekitarnya.

Hasil wawancara lainnya menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tiap bulannya, PT. Perkasa Jaya mengalami beberapa kerugian baik kerugian materi maupun kerugian non-materi. Tiap bulannya terjadi kecelakaan lalu lintas yang disebabkan pengendara atau sopir bis menjalankan bisnya dengan kecepatan yang tinggi, dan sering melanggar ketentuan dan peraturan lalu lintas. Peneliti juga mendapatkan data tambahan tentang kecelakaan kerja yaitu Permasalahan operasional saat ini adalah: tingginya korban meninggal dunia yang mencapai 30.364 orang per tahun, luka berat 450.000 orang, luka ringan 2.100.000 orang dan kerusakan properti sebanyak 13.515.000. Jika dihitung dengan uang kerugian akibat kecelakaan lalulintas tersebut secara nasional diperkirakan mencapai total sebesar 41,396 triliun rupiah per tahun, yang terdiri dari jumlah meninggal dunia sebesar 9,972 triliun rupiah, luka serius sebesar 9,615 triliun rupiah, luka ringan sebesar 12,772 triliun rupiah, dan kerusakan properti sebesar 9.037 triliun rupiah. Kerugian total sebesar 41,396 triliun rupiah ini ekuivalen dengan 2,91% PDB (Product Domestic Brutto). Adapun faktor penyebab utama kecelakaan terdiri faktor manusia 90%, faktor kendaraan 7%, dan faktor jalan 3%, dan seiring dengan peningkatan jumlah kendaraan, angka kejadian kecelakaan mengalami peningkatan tajam, seperti halnya terjadi pada tahun 2004 mengalami peningkatan sebesar 32,4% yang merupakan peningkatan tertinggi selama 30 tahun terakhir.

Hasil survei yang dilakukan PT. Perkasa Jaya dan data dari unit penelitian lalu lintas di atas memperlihatkan banyaknya kecelakaan kerja pada sopir karena sering

mengebut dan melanggar lalu lintas. Beberapa perilaku yang mengindikasikan perilaku tidak aman yaitu seperti yang dijelaskan Silalahi dan Silalahi (1991), perilaku tidak aman ditunjukkan dengan perilaku-perilaku sebagai berikut (1) tidak/segan memakai alat pelindung kerja yang telah disediakan, (2) dengan sengaja melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, (3) tergesa-gesa dan kurang berhati-hati dalam bekerja, (4) bersikap kasar dan bergurau pada saat bekerja, (5) tidak memahami arti kerugian bagi perusahaan maupun dirinya. Perilaku-perilaku di atas karena adanya kebosanan kerja terhadap monotomi pekerjaan yang dilakukan. Akibatnya terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan cacat fisik hingga berakhir pada kematian.

Kecelakaan kerja tidak bisa terjadi begitu saja, tentunya ada sebab yang mengakibatkan hal tersebut terjadi. Seperti yang diutarakan Sulzer-Azaroff (1999), yang mengemukakan bahwa praktisi keselamatan dan kesehatan kerja harus memperhatikan aspek utama pencegahan terjadinya kecelakaan kerja yaitu aspek perilaku tidak aman. Kecelakaan kerja terjadi tidak secara kebetulan, melainkan ada penyebabnya. Begitu pula dengan perilaku tidak aman itu sendiri memiliki beragam faktor yang mempengaruhinya. Iverson dkk (2003), menjelaskan bahwa perilaku tidak aman karyawan dalam bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu : (a) kelelahan kerja, yaitu kondisi tersebut maka individu tidak dapat bekerja dengan kinerja yang baik sehingga kecenderungan perilaku tidak aman akan muncul, (b) stress kerja, yaitu suatu kondisi psikologis tidak menyenangkan yang dialami oleh seorang individu pada saat bekerja. Menurut Sumintardja (1994), stress kerja dapat mengganggu konsentrasi individu dalam

bekerja, apabila konsentrasi individu dalam bekerja terganggu maka individu tersebut akan banyak melakukan kesalahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Alasan peneliti melakukan penelitian terhadap kelelahan kerja yang sudah jelas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman adalah untuk meninjau kembali teori yang diungkapkan oleh Iverson di atas. Karena subjek yang digunakan oleh peneliti adalah subjek yang berbeda dengan yang digunakan oleh sopir, subjek yang digunakan oleh peneliti adalah sopir, sedangkan subjek yang digunakan oleh Iverson adalah karyawan. Jadi peneliti mencoba melihat apakah perilaku tidak aman dapat ditinjau dari kelelahan kerja yang dialami oleh sopir bis.

Salah satu penyebab terjadinya perilaku tidak aman adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja itu sendiri memiliki makna secara garis besar merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada setiap individu, yang tidak sanggup lagi melakukan aktivitasnya secara optimal (Sutalaksana dalam Widodo, 2000). Keadaan sopir yang mengalami kelelahan dalam bekerja tentunya telah kehilangan efisiensi dalam bekerja dan penurunan kinerja. Grandjean (dalam Widodo, 2000), mengemukakan bahwa kelelahan adalah keadaan seseorang yang kehilangan efisiensi dan penurunan kinerja. Dengan kehilangan efisiensi kerja dan penurunan kinerja mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan tidak lagi bisa optimal. Seorang sopir bis yang mengalami kelelahan dalam bekerja, telah kehilangan efisiensi kerjanya. Sebagai contoh, sopir tersebut tidak bisa berkonsentrasi dalam mengendarai bis dan lebih mementingkan untuk cepat membereskan pekerjaannya tanpa memperhitungkan

output atau keluaran yang terstandar, artinya kinerja yang dilakukan sopir tersebut hanya cepat selesai tanpa mempertimbangkan nilai pekerjaannya baik atau buruk. Kinerja yang menurun yang dilakukan oleh sopir bis PT. Perkasa Jaya terlihat saat sopir bis tersebut mengendarai bisnya. Banyak perilaku tidak aman yang dilakukan seperti mengebut, menerobos lampu merah, melanggar aturan lalu lintas, hingga menurunkan penumpangnya di tempat yang tidak seharusnya atau di tempat yang ramai dan padat lalu lintasnya. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa dengan kelelahan kerja yang dialami sopir akan rentan sekali mengakibatkan sopir melakukan perilaku tidak aman, sehingga pada akhirnya perilaku yang dilakukan berakibat terjadinya kecelakaan kerja.

Tingkat kecelakaan kerja yang semakin hari semakin tinggi yang diakibatkan oleh beberapa faktor terutama yang paling besar adalah faktor perilaku tidak aman dari sopir itu sendiri. Perilaku tidak aman yang dilakukan oleh sopir tersebut karena merasakan kelelahan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang monoton dan dilakukan dalam jangka waktu yang lama.

Peneliti mencoba untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan perilaku tidak aman sopir bis?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan perilaku tidak aman sopir bis PT. Perkasa Jaya Ciamis, Jawa Barat.

Peneliti berharap bahwa penelitian ini membawa manfaat-manfaat bagi perusahaan PT. Perkasa Jaya dan masyarakat luas pada umumnya, dan bagi peneliti sendiri pada khususnya. Penelitian ini terdapat dua manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian adalah untuk menambah khasanah penelitian psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara kelelahan kerja dengan perilaku tidak aman sopir bis.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pencegahan terjadinya perilaku tidak aman. Hal tersebut dapat diciptakan dengan memberikan arahan kepada para sopir tentang cara-cara kerja yang baik supaya tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja dan lebih memberikan sarana dan prasarana bagi sopir saat bekerja, juga menjalin hubungan yang lebih baik lagi antara sopir dengan atasannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen PT. Perkasa Jaya tidak menganggap remeh kelelahan kerja karena kelelahan kerja merupakan faktor yang mempunyai andil cukup besar terhadap perilaku tidak aman karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi kenyamanan dan keamanan bus yang digunakan untuk bekerja, pembagian waktu yang seimbang antara waktu bekerja dengan waktu istirahat bagi sopirnya, seleksi dan penataan ergonomi tempat bekerja.