

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kemudahan seseorang untuk berkomunikasi pada saat ini sangat dibutuhkan oleh semua orang yang ada di seluruh dunia. Kebutuhan untuk dapat berhubungan dengan orang lain di tempat yang berbeda ditunjang dengan teknologi komunikasi saat ini. Adanya telepon genggam membuat seseorang dapat berkomunikasi dimana saja dan kapan saja. Hampir semua orang di dunia saat ini menggunakan telepon genggam untuk kebutuhan komunikasi dengan orang lain, begitu juga di Indonesia. Mengikuti perkembangan jumlah pelanggan selular yang terus meningkat, maka penyelenggara jaringan selular terus berusaha membangun infrastruktur agar wilayah pelayanan semakin luas dan kualitas layanan juga semakin meningkat. Untuk membangun dan meningkatkan pelayanan kepada pengguna maka perusahaan penyelenggara telekomunikasi membutuhkan jasa dari konsultan. Salah satu konsultan yang dibutuhkan dalam penyelenggara telekomunikasi adalah konsultan perencana. Menurut keputusan Dirjen Cipta Karya No. 295/KPTS/CK/1997, konsultan perencana adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan tugas konsultasi dalam bidang perencanaan (*planing*) lingkungan, perancangan (*designing*) bangunan beserta kelengkapannya, berfungsi membantu pengelolaan proyek melaksanakan pengadaan perancangan, serta memberikan penjelasan terhadap

persoalan-persoalan perancangan yang timbul selama tahap konstruksi serta bertanggung jawab secara konstruksi.

Salah satu jenis pekerjaan di perusahaan konsultan perencana adalah pekerjaan survey. Tugas Survey ini diemban oleh pekerja yang berada di divisi *engineering* meliputi *engineer*, *drafter* dan *surveyor*. Pekerjaan survey yaitu pekerjaan untuk mengambil data lapangan untuk selanjutnya dilaporkan ke tim *engineer* kantor untuk dilakukan analisis dan pembuatan desain gambar. Pekerjaan survey meliputi pengecekan kondisi *existing* tower yaitu: 1) Pengukuran dimensi besi baja yang digunakan; 2) Pengukuran/ pendataan *existing* antena operator yang telah terpasang; 3) Pengecekan tingkat korosi pada struktur menara; 4) Pengecekan kemiringan menara menggunakan *theodolite*. Pekerjaan survey ini mempunyai resiko yang tinggi akan adanya kecelakaan kerja. Pekerjaan survey untuk menara BTS ini mempunyai resiko kecelakaan kerja yang tinggi dikarenakan harus bekerja di ketinggian. Bekerja di ketinggian merujuk pada pekerjaan di suatu tempat, di mana jika seseorang tidak mengikuti peringatan (*precaution*) yang ada maka dapat menyebabkan terjatuh dan mengakibatkan cedera (HSE UK, 2005).

Salah satu cara mencegah terjadinya kecelakaan kerja di ketinggian adalah dengan menggunakan alat pelindung diri, adapun macam-macam alat pelindung diri bekerja di ketinggian menurut Buntarto, (2015) antara lain : (1) *full body harness*; yaitu sabuk/ tali pengaman untuk melindungi pekerja agar tidak terjatuh; (2) *safety helmet* yaitu helm keselamatan untuk melindungi kepala pekerja dari terbentur/ tertimpa benda; (3) *safety google* yaitu kacamata pelindung untuk

melindungi mata dari paparan sinar matahari maupun cahaya yang menyilaukan; (4) *safety gloves* yaitu sarung tangan pengaman untuk melindungi tangan pekerja dari arus listrik maupun menyentuh zat berbahaya; dan (5) *safety shoes* atau sepatu pengaman untuk melindungi kaki pekerja dari zat-zat kimia yang korosif maupun tertimpa benda keras. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja menurut Heinrich dalam Buntarto, (2005) adalah kepatuhan pekerja menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja. Kepatuhan pekerja menjadi hal yang sangat penting agar pekerja dapat bekerja dengan aman, terhindar dari bahaya, cedera dan yang paling serius adalah kehilangan nyawa.

Menurut Kaplan dan Shadock (2005), kepatuhan (*compliance*) adalah derajat dimana seseorang mengikuti anjuran peraturan yang ada. Menurut Herberth dalam Forsyth (2010) kepatuhan adalah sikap mau mentaati dan mengikuti suatu spesifikasi, standar atau aturan yang telah diatur dengan jelas yang diterbitkan oleh organisasi yang berwenang. Tarwaka, (2008) menyatakan bahwa alat pelindung diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut (Buntarto, 2015) alat pelindung diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri maupun orang lain disekitarnya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepatuhan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) adalah derajat seseorang mau mengikuti aturan yang telah diatur oleh organisasi dalam menggunakan

seperangkat alat keselamatan untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuh dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Blass (1999) terdapat 3 aspek dalam kepatuhan yaitu: (1) mempercayai (*belief*): kepercayaan terhadap tujuan dari kaidah-kaidah bersangkutan, terlepas dari perasaan atau nilainya terhadap kelompok atau pemegang kekuasaan ataupun pengawasnya; (2) menerima (*accept*): menerima norma atau nilai-nilai. Seseorang dikatakan patuh apabila yang bersangkutan menerima baik kehadiran norma-norma ataupun nilai-nilai dari suatu peraturan tertulis maupun tidak tertulis; dan (3) melakukan (*act*): bentuk dari tingkah laku atau tindakan dari kepatuhan. Melakukan (*act*) berhubungan dengan penerapan norma-norma atau nilai-nilai itu dalam kehidupan. Seseorang dikatakan patuh apabila norma-norma atau nilai-nilai dari suatu peraturan diwujudkan dalam perbuatan.

Berdasarkan hasil Konferensi Nasional Teknik Sipil 10 tahun 2016 bahwa kepatuhan menggunakan alat pelindung diri masih tergolong rendah, hal ini ditandai dengan terdapat 20 kasus kecelakaan kerja akibat tidak menggunakan alat pelindung diri. Beberapa peristiwa kecelakaan kerja pada pekerja di ketinggian terjadi di beberapa daerah. Salah satunya pada proyek pembangunan Paragon *City* di kawasan jalan Pemuda Semarang, pekerja tewas jatuh dari lantai 4 bangunan proyek saat sedang memasang saluran udara di salah satu ruangan yang diproyeksikan menjadi gedung *cinema* dikarenakan terpeleset dan tidak menggunakan pengaman lalu jatuh ke lantai dasar. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rianto 2015 terhadap pekerja las di Indramayu diketahui bahwa

73,3% kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD termasuk dalam kurang patuh, dilihat dari perilaku pekerja pada saat melakukan proses pengelasan yaitu kurangnya kepatuhan pekerja dalam memakai APD pada saat melakukan proses pengelasan, dan juga pekerja yang memakai alat pelindung diri yang tidak seharusnya misalnya memakai sarung tangan biasa yang bukan digunakan untuk pekerjaan mengelas.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap 8 pekerja PT. X, Regional Yogyakarta pada tanggal 27 April 2017, kepatuhan penggunaan alat pelindung diri masih terjadi permasalahan. Subjek mengemukakan bahwa subjek sering tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja, subjek merasa tidak nyaman apabila menggunakan alat pelindung diri karena tidak leluasa seperti kesulitan ketika menulis ketika menggunakan *safety gloves*, tidak bisa bergerak fleksibel di ketinggian ketika memakai *full bodyharnes*, kepala tertekan ketika menggunakan *safety helmet*, dan kaki merasa berat menggunakan *safety shoes*.

Hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2018 juga menunjukkan bahwa kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri bermasalah. Apabila ditinjau dari aspek *believe* Blass (1999) subjek mempercayai bahwa menggunakan alat pelindung diri memberikan keamanan ketika bekerja, dari aspek *accept*, menggunakan alat pelindung diri subjek berpendapat jika dengan menggunakan alat pelindung diri tidak serta merta dapat melindungi diri dari bahaya kecelakaan kerja. Ditinjau dari aspek *act* subjek mengemukakan sering tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja, seperti tidak memakai sarung tangan karena merasa kurang nyaman, dan tidak memakai kacamata

karena merasa tidak terbiasa. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan penggunaan APD di PT. X masih tergolong rendah. Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat diketahui bahwa kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) masih tergolong rendah.

Seyogyanya setiap pekerja mempunyai kepatuhan yang tinggi dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) karena keselamatan merupakan hal yang paling utama dalam melakukan pencegahan dan meminimalisir kecelakaan kerja. Ketika motivasi kerja tinggi maka akan muncul suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman. Menurut Reason (1997) dalam Halimah (2010), pekerja hendaknya memiliki kesadaran atas keadaan yang berbahaya sehingga risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Kepatuhan penggunaan APD menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, kunci mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah menghilangkan tindakan tidak aman.

Penelitian Shinta (2009) mengemukakan bahwa semakin tinggi motivasi pekerja maka semakin tinggi pula kepatuhan seseorang dalam menggunakan APD. Hal ini sesuai dengan teori domino Heinrich, kunci mencegah kecelakaan kerja adalah menghilangkan tindakan tidak aman sebagai faktor penyebab kecelakaan kerja, tindakan tidak aman di sini adalah tidak menggunakan alat pelindung diri. Apabila terjadi kecelakaan kerja tentu akan merugikan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pekerja. Dari sisi pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja dapat menyebabkan cedera bahkan yang sampai parah bisa merenggut korban jiwa. Menurut Sugian, (2006) terjadinya kecelakaan kerja dapat

menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan dari biaya pengobatan, rusaknya alat hingga terhentinya suatu pekerjaan. Setiap pekerja maupun perusahaan sangat berharap keselamatan dan kesehatan kerja menjadi hal paling penting sehingga tercapai *zero accident*, pekerja dapat bekerja dengan aman dan produktivitas perusahaan dapat maksimal karena pekerja bekerja dengan optimal.

Cooper (2009) menyatakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi perilaku penggunaan alat pelindung diri (APD) yaitu: (1) *predisposisi* terdiri atas aspek psikologis pada pekerja, aspek pada diri pekerja terdiri atas beberapa faktor seperti persepsi, pengetahuan, sikap individu, motivasi dan harapan; (2) *enabling* seperti sarana dan prasarana yang tersedia dan; (3) faktor *reinforcing* seperti kebijakan atau regulasi yang berlaku, pengawasan dan dukungan dari *stakeholder* terkait.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) tersebut, motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD). Menurut Wibowo (dalam Theodora 2015), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah Motivasi kerja (Mangkunegara, 2011). Dalam lingkup keselamatan kerja, motivasi pekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri. Penelitian (Brito), 2015 menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang baik sebagian besar (57,99%)

memiliki perilaku yang baik dalam menggunakan alat pelindung diri (APD). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 September 2017 motivasi kerja pekerja tergolong rendah, pekerja merasa kurang mendapat perhatian dari perusahaan, misalnya pekerja mengeluhkan tentang ruang kerja yang diberikan kepada divisi baru tanpa memberikan pengganti ruangan yang baru. Pekerja hanya melakukan pekerjaan sesuai *jobdesk* nya saja tanpa ada improvisasi, pekerja mengungkapkan bahwa kebanyakan dari anggota divisi *engineering* memilih untuk bermain game, bermain internet atau ngobrol dengan pekerja lain daripada berupaya meningkatkan keahlian mereka. Ketika ditanyakan harapan pekerja terhadap perusahaan pekerja mengungkapkan pekerja hanya ingin mendapat apresiasi dan perhatian dari perusahaan karena pekerja merasa sudah betah dan menjadi bagian dari perusahaan. Maka dalam penelitian ini peneliti menjadikan motivasi kerja sebagai variabel prediktor.

Umar, (2003) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja menurut Anoraga (2009) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Herzberg (dalam Robbins, 1996) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuannya tercapai.

Menurut Anoraga (2009) aspek dalam motivasi kerja yaitu 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu sikap, tingkah laku atau perbuatan pada

karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tertulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan; 2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran. Disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung kualitas kerja yang lebih baik; 3) Kepercayaan diri yaitu Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian dapat berpikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang; 4) Daya tahan terhadap tekanan yaitu reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu; 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yaitu suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan hasil dari penelitian Puspaningrum (2015), diketahui bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri, semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kepatuhan penggunaan APD pada pekerja survey, begitu juga hasil penelitian Saragih (2016) juga mengemukakan pekerja yang memiliki motivasi rendah cenderung kurang patuh dalam menggunakan alat pelindung diri. Petersen, (1980) mengemukakan bahwa performa keselamatan berhubungan dengan seberapa besar tingkat motivasi pekerja. Hal ini sesuai dengan teori *The Safety Triad* (tiga serangkai keselamatan) (Geller, 2001) yang menjadikan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi pekerja maka semakin tinggi kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja, sehingga peneliti merumuskan apakah ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) di PT. X?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) di PT. X.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis penelitian ini ialah memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
- b. Manfaat praktis jika penelitian ini berhasil dilaksanakan ialah dapat bermanfaat bagi pekerja di ketinggian agar meningkatkan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, serta bagi perusahaan dan supervisor divisi engineering dapat memberikan dan menumbuhkan motivasi bagi pekerja agar mematuhi peraturan keselamatan kerja.