

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah

Era industrialisasi saat ini menuntut perusahaan bersaing dalam hal produktivitas, sehingga suatu industri terus melakukan perkembangan dengan memperbarui bahan dan peralatan yang digunakan. Pembangunan industri tersebut memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif yang dapat dirasakan salah satunya yaitu terpenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa yang dibutuhkan, dampak negatif yang dirasakan adanya risiko bahaya yang dihadapi oleh tenaga kerja, yaitu bahaya kecelakaan dan PAK yang diakibatkan dari kombinasi berbagai faktor tenaga kerja dan lingkungan kerja (Soedirman, 2014). Menurut Sugiyono (2012), dampak negatif akibat pengembangan industri di tempat kerja tidak hanya menimbulkan kecelakaan dan PAK saja yang akan terjadi kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha akan tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan dan pada akhirnya berdampak pada masyarakat luas.

Menurut laporan International Labour Organization (1989) dalam Suma'mur (2014), menyatakan bahwa di dunia setiap tahunnya sekitar 270 juta orang mengalami kecelakaan kerja tidak fatal yang mengakibatkan hilangnya hari kerja 3 hari, serta 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja. Heinrich (1980), menyatakan bahwa secara statistik penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan berbahaya sebesar 88% (*Unsafe action* atau *substandart action*), kondisi

berbahaya sebesar 10% (*Unsafe condition* atau *substandart condition*) dan nasib atau takdir sebesar 2% (*Act of God*).

Kewajiban pengusaha dalam melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang ada di tempat kerja telah di amanatkan pada Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pasal 14 menyatakan bahwa pengurus wajib menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berbagai upaya dalam mencegah kecelakaan kerja dan melindungi tenaga kerja yaitu dengan melakukan pengendalian risiko yang dimulai dari eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, pengendalian administratif dan menggunakan alat pelindung diri (APD) (Tarwaka, 2014).

Secara hirarki bahwa pengendalian risiko kecelakaan harus tetap mengupayakan sistem pengendalian yang bersifat permanen. Cara pengendalian risiko seperti eliminasi, substitusi, rekayasa teknik sulit di implementasikan di perusahaan, apabila sudah diterapkan namun hasilnya belum maksimal atau bahkan tidak memuaskan karena berbagai faktor. Faktor kegagalan yang sering dihadapi adalah masalah faktor biaya dan faktor teknis. Pengendalian permanen belum dapat dilaksanakan dengan sempurna atau belum efektif mengurangi potensi bahaya, alat pelindung diri masih harus wajib digunakan. Dampak yang akan terjadi apabila pekerja tidak menggunakan APD meliputi bahaya yang mengakibatkan cedera pada kepala dan kaki apabila kejatuhan benda berat, cedera mata akibat percikan api las, tubuh dan kulit terbakar akibat api las. Peran APD

pada akhirnya sangat penting digunakan. APD merupakan alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang pada saat bekerja dimana fungsinya melindungi tubuh dari bahaya ditempat kerja. (Tarwaka, 2014).

Menurut OSHAS (2013), salah satu kewajiban tenaga kerja pada saat bekerja adalah patuh menggunakan APD secara tepat. Tenaga kerja yang tidak patuh menggunakan APD akan berdampak bagi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja itu sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan Ratnasari (2012), menunjukkan bahwa 26,3% tenaga kerja yang jarang menggunakan APD pernah mengalami kecelakaan kerja saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ladeira (2014), menyebutkan sebanyak 71,5% tenaga kerja masih bekerja tanpa menggunakan APD meskipun perusahaan telah menyediakannya. Identifikasi perlu dilakukan untuk mengetahui penyebab tenaga kerja tidak patuh dalam menggunakan APD dengan tepat. Pekerja merasa sangat yakin bahwa tanpa APD akan tetap aman. Hal tersebut karena beranggapan bahwa apa yang akan dilakukannya aman dan tidak menimbulkan resiko kecelakaan. Akibat perilaku sebelumnya, dimana saat tidak menggunakan APD ternyata aman. Jadi, hal tersebut membuat pekerja berasumsi bahwa saat ini juga pasti aman seperti sebelumnya.

Industri galangan kapal adalah salah satu unit usaha formal yang banyak menggunakan tenaga pekerja. Surabaya sendiri terdapat industri galangan kapal yang besar dan salah satunya adalah PT Dok dan Perkapalan Surabaya. PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana proses kegiatan yang dilakukan yaitu memperbaiki dan

membangun berbagai jenis kapal, kapal kargo, kontainer, ferry dan tugbot. Proses produksi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) menggunakan peralatan atau mesin yang berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Proses produksi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) lebih banyak menggunakan bahan plat dan pengelasan, potensi bahaya yang dialami pekerja pengelasan pada saat bekerja di antaranya yaitu kulit terbakar akibat percikan api las, tersengat aliran listrik, gangguan pada mata dan pernafasan serta dapat menyebabkan terjadinya kematian akibat dari terjadinya kebakaran dan peledakan dari proses pengelasan. Oleh karena itu, bahaya di tempat kerja tersebut dapat diatasi dengan upaya pengendalian, salah satunya adalah penggunaan APD.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya pada 4 November melihat data sekunder berupa data kecelakaan perusahaan, diketahui bahwa jumlah angka kecelakaan kerja yang terjadi pada tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2016 sampai Agustus 2019 berjumlah 62 kejadian, kecelakaan yang terjadi di antaranya yaitu terjatuh di bengkel, tertimpa papan perancah, tertusuk paku, mata terkena percikan api las, terjepit peralatan produksi, terkena gerinda. Kesalahan yang dilakukan sebagian besar di akibatkan oleh kecerobohan. Hasil observasi secara langsung pada bengkel mesin dan bengkel konstruksi PT Dok dan Perkapalan Surabaya didapatkan hasil bahwa sebagian besar pekerja tidak patuh menggunakan APD pada saat melakukan pekerjaan, APD sebagian diletakkan pada meja ruangan tersebut dan tidak digunakan selama proses produksi.

Hasil wawancara pada 4 November oleh 15 pekerja yang menggunakan APD dan yang tidak menggunakan APD di bengkel mesin dan bengkel konstruksi, alasan mereka tidak menggunakan APD adalah karena dapat mengganggu pekerjaan dan juga merasa tidak nyaman menggunakannya selama bekerja. Menurut pekerja yang patuh menggunakan APD bahwa mereka menyadari pentingnya penggunaan APD bagi keselamatan mereka sendiri, mereka menyadari akan bahaya yang ada pada bengkel tersebut.

Kerangka dari kepatuhan dimana kepribadian sebagai faktor kecenderungan individu yang mengarah ke pola perilaku (McCrae dan Costa, 1992). Kepribadian mencerminkan karakteristik pada manusia, karakteristik yang menentukan semua pemikiran dan tindakan, kepribadian sangat berpengaruh dalam menentukan kemampuan pengambilan keputusan individu (Santhanamery dan Ramayah, 2015).

Menurut Feist (2009), kepribadian merupakan sifat seseorang dan memiliki keunikan, memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang. Kepribadian merupakan bagian yang penting bagi suatu pekerja, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertindak dalam melakukan pekerjaan dari tingkah laku tersebut dapat muncul suatu pola tindakan, salah satunya yaitu tindakan untuk patuh menggunakan APD.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyawati (2016), didapatkan hasil bahwa faktor individu seperti tipe kepribadian dan umur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan menggunakan APD pada pekerja PT Mega Andalan Kalasan. Penelitian yang dilakukan oleh Fidora (2011),

hasil menunjukkan bahwa faktor individu memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD, salah satu faktor individu tersebut adalah kepribadian.

Taksonomi kepribadian yang dapat diterima secara umum pada saat ini adalah *Big Five Personality* (John & Srivasta, 1999). *Big five personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian seseorang melalui trait yang terdiri dari lima dimensi kepribadian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kumar & Bakhsi (2010), menyatakan bahwa tiga trait dalam *Big Five Personality* dapat dijadikan prediktor kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD. Trait *Big Five Personality* berperan signifikan terhadap faktor kepatuhan dan hampir semua perilaku di kategorikan sesuai dengan model lima faktor kepribadian, trait kepribadian mencakup sebagian besar perbedaan karakteristik kepribadian yang spesifik (Goldberg, 1992). Menurut Borghans *et.al* (2008), *big Five Pesonality* dapat memprediksi perilaku seseorang termasuk di dalamnya yaitu perilaku keselamatan, perilaku keselamatan yaitu kepatuhan terhadap penggunaan APD.

Penggunaan APD merupakan pengendalian risiko paling sederhana, namun tidak selalu efektif dan bahkan bila tidak tepat dalam pemilihan dan penggunaannya akan menjadi potensi bahaya bagi penggunanya. Pengusaha atau pengurus wajib melaksanakan manajemen APD ditempat kerja yang mencakup identifikasi kebutuhan dan syarat APD, pemilihan APD, penggunaan, perawatan, dan penyimpanan. Oleh karena itu perlu dilakukan manajemen APD disuatu perusahaan, manajemen APD dirasa penting karena dengan manajemen yang baik

maka APD yang digunakan akan lebih sesuai dengan potensi bahaya yang ada dan dilakukan pengelolaan secara komprehensif. Selain itu, untuk menjamin terlaksananya manajemen APD yang baik perlu diterapkan suatu kebijakan yang mengikat semua pekerja untuk patuh terhadap kebijakan tersebut.

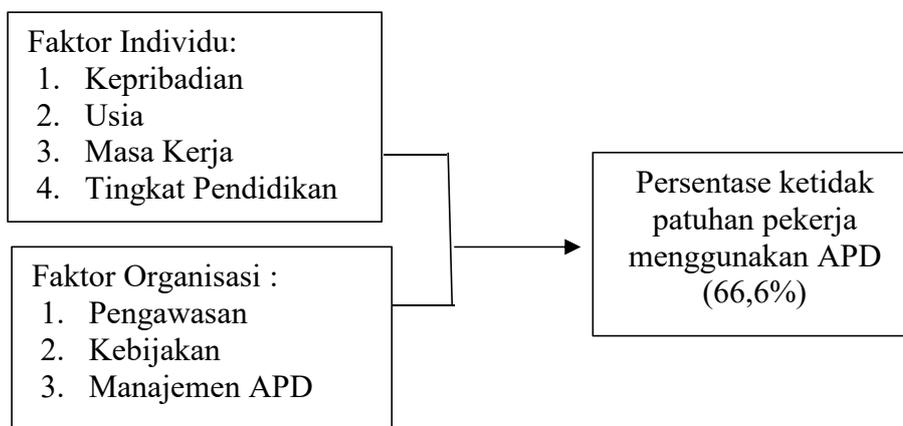
Menurut Notoatmodjo (2005) kebijakan merupakan faktor pendorong atau memperkuat untuk terjadinya suatu perilaku. Faktor tersebut meliputi undang-undang dan peraturan. Geller (2001) menyatakan bahwa kebijakan merupakan salah satu faktor dalam komponen *environment* yang mempengaruhi perilaku kepatuhan menggunakan APD pada *safety triad*. Kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu dilakukannya pengawasan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menjamin bahwa setiap pekerjaan telah dilaksanakan dengan aman dan mengikuti prosedur dan petunjuk kerja yang telah ditentukan. Individu diawasi sesuai dengan tingkat kemampuan dan tingkat risiko tugas.

Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012, menyebutkan bahwa pengawasan K3 dilakukan pada pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen, organisasi, sumber daya manusia, pelaksanaan peraturan perundang-undangan, keamanan bekerja, pemeriksaan pengujian dan pengukuran SMK3, pengendalian keadaan darurat dan bahaya industri, pelaporan dan perbaikan kekurangan dan tindak lanjut audit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Candra (2015), menunjukkan hasil terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kepatuhan penggunaan APT di Unit Pemeliharaan PLTD Ampenan PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Lombok.

Berdasarkan hasil wawancara pada 4 November oleh 15 pekerja, pekerja mengatakan bahwa tidak adanya kebijakan yang tegas dari pihak perusahaan terkait kepatuhan APD. Kebijakan diterapkan pada setiap divisi namun bagi pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap kebijakan tersebut tidak adanya hukuman. Pengawasan terhadap kepatuhan APD biasanya dilakukan oleh bagian HSE selama melakukan proses produksi mengenai kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD, namun pengawasan tersebut dilakukan akan tetapi hanya ada teguran bagi pekerja yang tidak patuh menggunakan APD. Beberapa pekerja ada yang patuh setelah dilakukan teguran namun ada juga yang tetap tidak patuh menggunakan APD. Pekerja juga mengatakan bahwa apabila ada APD yang rusak mereka membelinya sendiri, pihak perusahaan menyediakan APD biasanya 2 tahun sekali. Penggunaan APD merupakan atas dasar kesadaran pekerja masing-masing, namun kesadaran untuk patuh terhadap APD tersebut yang belum ada pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Pekerja juga mengatakan bahwa sering mengeluh gangguan pada mata seperti sering berair dan perih, namun pekerja menganggap hal tersebut sudah biasa sehingga tetap tidak menggunakan APD.

1.2 Kajian Masalah

PT Dok dan Perkapalan Surabaya memiliki angka pencapaian kepatuhan APD yang rendah. Kepatuhan tersebut dipengaruhi oleh faktor individu seperti kepribadian, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan sedangkan faktor organisasi seperti pengawasan, kebijakan dan manajemen APD



Gambar 1.1 Bagan Kajian Masalah

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kepatuhan, karena setiap manusia berbeda-beda antara satu dengan yang lain, sehingga antar individu memiliki perilaku untuk patuh secara berbeda. Bagian produksi di PT Dok dan Perkapalan Surabaya memiliki kepribadian tinggi pada trait *Openness* dan *Agreeableness*. Faktor individu lainnya yaitu usia, usia pekerja pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya juga memiliki variasi dari usia termuda 22 tahun dan usia tertua yaitu 52 tahun. Menurut Suma'mur (2009), faktor usia merupakan karakteristik individu yang secara prinsip menentukan perilaku seseorang bahwa dengan bertambahnya usia seseorang maka semakin banyak informasi yang individu tersebut miliki dimana informasi tersebutlah yang akan mempengaruhi perilaku patuh dari orang tersebut. Namun pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya faktor usia tua tidak menjamin seseorang tersebut untuk patuh menggunakan APD, masih banyak pekerja dengan usia tua dan tidak patuh menggunakan APD.

Masa kerja juga merupakan faktor individu yang berpengaruh terhadap kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD, masa kerja pada PT Dok juga memiliki variasi, dari masa kerja yang baru sampai dengan masa kerja yang lama,

masa kerja terbaru yaitu 3 tahun dan paling lama yaitu 25 tahun. Menurut Anderson (1994), pekerja yang telah lama bekerja memiliki wawasan yang lebih luas dan memiliki pengalaman yang lebih banyak yang memegang peran dalam pembentukan perilaku seseorang. Pekerja di bagian produksi dengan masa kerja lama masih banyak pekerja yang tidak patuh menggunakan APD

Faktor individu lainnya yaitu tingkat pendidikan, pendidikan individu dapat menentukan luasnya pengetahuan seseorang tersebut, orang yang berpendidikan rendah maka akan sangat sulit menerima sesuatu yang baru, secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku seorang pekerja. Pendidikan dalam hal ini merupakan pendidikan formal yang diperoleh dibangku sekolah. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka sangat mudah menerima hal baru dan berperilaku baik. Pekerja di bagian produksi PT Dok dan Perkapalan Surabaya sebagian besar dengan pendidikan SMA, semakin tinggi pendidikan pekerja tidak menutup kemungkinan untuk tidak patuh menggunakan APD.

PT Dok dan Perkapalan Surabaya telah melakukan pengendalian risiko terhadap bahaya secara administratif dan penyediaan APD. Pengendalian administratif dilakukan dengan menerapkan kebijakan terhadap kepatuhan penggunaan APD, namun kebijakan tersebut belum terlaksana dengan baik dan juga pengawasan yang dilakukan oleh HSE/Supervisor terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur kerja belum dilaksanakan secara teratur. PT Dok dan Perkapalan Surabaya juga telah menyediakan APD untuk seluruh pekerja namun manajemen terhadap APD tersebut belum sepenuhnya terlaksana dengan baik seperti tidak ada tempat penyimpanan APD secara khusus. Faktor kegagalan

dalam kepatuhan penggunaan APD dapat diminimalkan dengan melakukan manajemen APD dengan baik seperti pemilihan, pengadaan, perawatan dan pemusnahan.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh tipe kepribadian, pengawasan, kebijakan dan manajemen APD terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh tipe kepribadian, pengawasan dan kebijakan terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok Surabaya.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu (Usia, Pendidikan, Masa Kerja), tipe kepribadian (*Openness, conscientiousnes, extraversion, agreebleness, neuroticism*), pengawasan, kebijakan dan manajemen APD pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik individu (usia, masa kerja, tingkat pendidikan) terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya

3. Menganalisis pengaruh tipe kepribadian (*Oppeness, Conscientiosness, Extravesion, Agreeblenss, Neuroticism*) terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh kebijakan APD terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya.
6. Menganalisis pengaruh manajemen APD terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT Dok dan Perkapalan Surabaya

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat membuktikan mengenai adanya pengaruh tipe kepribadian pekerja, pengawasan, kebijakan dan Manajemen APD terhadap kepatuhan penggunaan APD pekerja di PT Dok Surabaya.

1.5.2 Manfaat Terapan

1. Memberikan informasi kepada manajemen mengenai adanya risiko bahaya diperusahaan akibat ketidakpatuhan pekerja dalam menggunakan APD serta memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan pekerja dalam menggunakan APD di PT Dok dan Perkapalan Surabaya

2. Memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan dalam merencanakan perbaikan dan membentuk budaya keselamatan di PT Dok dan Perkapalan Surabaya