

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keselamatan kerja merupakan isu yang sangat diperhatikan di negara-negara maju. Di Indonesia, keselamatan kerja sudah mulai menjadi perhatian, meskipun dalam pelaksanaannya masih banyak kelalaian. Menurut data ILO (*International Labour Organization*), kecelakaan kerja di Indonesia terjadi rata-rata 99.000 kasus per tahun dan 70% berakibat cacat seumur hidup hingga kematian (ILO, 2013). BPJS menuliskan di Antara News bahwa 8900 kecelakaan kerja yang terjadi dalam periode waktu di bulan Januari-April 2014 (Mohari, 2014).

Terdapat berbagai faktor yang memicu terjadinya kecelakaan kerja. Apabila ditinjau dari Teori Domino (Heinrich, dalam Fuller & Vassie, 2004), kecelakaan kerja terjadi karena adanya lingkungan yang mengandung unsur bahaya. Kemudian terjadi kesalahan yang dilakukan oleh manusia (*human error*), dilanjutkan dengan tindakan fisik yang tidak aman (*unsafe behavior*) hingga akhirnya terjadi kecelakaan kerja.

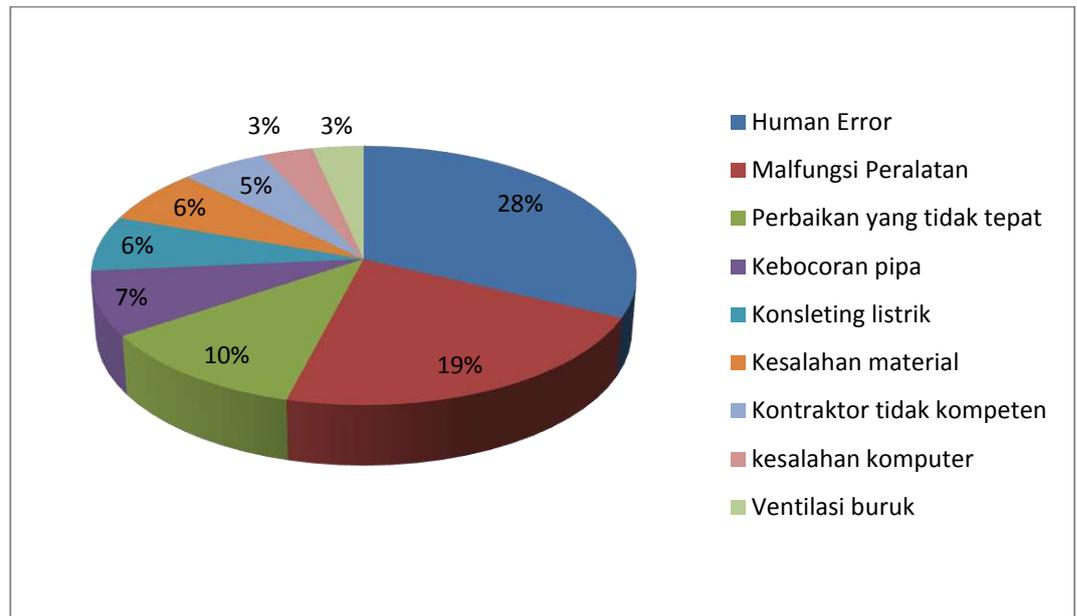
Kecelakaan kerja, selain merugikan pekerja, tentunya merugikan perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan kompensasi untuk si pekerja, mencari dan membayar staff pengganti, kegiatan bisnis tersendat, biaya pengganti untuk perbaikan peralatan yang rusak (Sullivan, Seymour, Mcdermout, 2007). Heinrich (dalam Fuller & Vassie, 2004) juga menuliskan bahwa terdapat kerugian

terselubung dari kecelakaan kerja, yakni kerugian waktu saat karyawan mengalami kecelakaan kerja, kerugian ini mencakup waktu kerja produktif yang terlewat karena karyawan terluka dan karena karyawan lain yang terhenti pekerjaannya karena ikut menolong, rasa ingin tahu, rasa simpati, kerugian waktu yang dialami oleh mandor atau pemimpin lainnya untuk ikut menolong, menyelidiki penyebab terjadinya kecelakaan, mengatur agar proses produksi tetap dapat dilanjutkan, hingga merekrut atau melatih orang baru untuk mengganti posisi orang yang terluka, kerugian akibat rusaknya mesin, peralatan atau material produksi yang tercemar, kerugian insidental karena produksi yang terganggu, sehingga terjadi kegagalan dalam mencapai tenggat waktu selesainya produk, kehilangan bonus, pembayaran denda dan hal serupa lainnya, kerugian akibat kewajiban untuk tetap membayar upah karyawan yang terluka setelah mereka kembali bekerja meskipun mereka belum pulih sepenuhnya sehingga hasil kerja tidak optimal, dan kerugian akibat kehilangan kesempatan perolehan laba dari produktifitas karyawan yang terluka dan mesin yang menganggur.

Di Indonesia sendiri, angka kecelakaan kerja paling tinggi diraih oleh industri konstruksi (Melissa, 2013). Data yang dirilis oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kecelakaan kerja di bidang konstruksi hingga tahun 2010 sebanyak 31,9%, sedangkan di industri sebanyak 31,6%, transportasi sebanyak 9,3%, pertambangan sebanyak 2,6%, kehutanan sebanyak 3,8% dan lain-lain sebanyak 20% (Hartatik, 2011). Tidak terhenti di situ, Tempo.co (2013) menuliskan bahwa angka kecelakaan kerja tersebut jauh meningkat pada tahun 2011 dan 2012.

Banyaknya kecelakaan kerja di perusahaan konstruksi seolah di-iyakan oleh subyek penelitian di PT. Parama Dharma dan PT. Karunia Sukses Sejati, yang mana keduanya adalah perusahaan jasa konstruksi atau kontraktor yang bekerja di bawah PT. Sari Prima Cemerlang untuk pembangunan perumahan *The Mutiara*. Para pekerja menyatakan bahwa hampir setiap hari pasti ada pekerja yang mengalami kecelakaan baik itu ringan hingga berat. Unikny, kecelakaan-kecelakaan yang mereka anggap kecil, seperti jatuh dari tangga atau tergores gergaji mesin sering kali tidak dilaporkan pada pengawas. Dari pihak manajemen perusahaan menyatakan telah memberikan alat pelindung diri, rambu-rambu dan bahkan sosialisasi cara bekerja yang aman untuk meminimalisir resiko kerja yang tinggi, tetapi menurut perusahaan tidak membuahkan hasil yang baik. Banyak pekerja yang tetap tidak memakai alat pelindung diri ketika bekerja. Dari sini nampak bahwa kecelakaan kerja di kedua perusahaan tersebut ditengarai oleh kesalahan manusia.

Kesalahan manusia (*human error*) merupakan penyebab kecelakaan dengan presentase paling besar dibanding penyebab lain, yakni 28% (Speegle, 2005). Penyebab lainnya adalah malfungsi dalam peralatan kerja (19%), perbaikan yang tidak tepat (10%), kebocoran pipa atau tersumbatnya pipa (7%), konsleting listrik (6%), kesalahan material konstruksi (6%), kontraktor yang tidak kompeten (5%), sambaran petir (5%), kesalahan komputer (3%), sistem ventilasi yang buruk (3%).



Gambar 1.1. Presentase Penyebab Kecelakaan Kerja (Speegle, 2005)

Kesalahan manusia disebabkan oleh *burnout* (Bakker & Costa, 2014) dan dapat pula timbul dari tingginya tuntutan kerja (*job demands*) (Bowen, Edwards, Lingard & Cattell, 2014). Lebih lanjut, penelitian Boschman (2013) mengungkapkan bahwa pada pekerjaan di bidang konstruksi yang tingkat stress yang cukup tinggi di Belanda ditemukan sebanyak kasus gangguan mental yang terjadi pada pekerja konstruksi sebanyak 11,2% pada tahun 2007 dan meningkat menjadi 16,1% pada 2010 pada keseluruhan total pekerja konstruksi di Belanda. Gangguan psikologis yang diderita diantaranya adalah distress, depresi, dan *fatigue*. Dari keseluruhan 16.1% yang dilaporkan mengalami gangguan psikologis tersebut pernah mengalami kecelakaan kerja dari hal-hal kecil seperti terpeleset saat bekerja hingga kecelakaan kerja yang cukup parah hingga menyebabkan cacat fisik.

Dari data tersebut di atas, bisa ditarik hipotesis bahwa mungkin terdapat hubungan antara stress yang dialami oleh pekerja dengan tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi, khususnya di bidang konstruksi. Dari sini masih perlu digali lagi penyebab stress yang dapat memicu timbulnya kesalahan manusia yang kemudian mampu menuntun pada terjadinya kecelakaan kerja.

Terdapat beberapa model yang dianggap mampu memprediksi stress kerja. Yang paling terkenal dan sering digunakan adalah *Job Demand-Control Model (DCM)* yang digagas oleh Karasek pada tahun 1979 (Bakker & Demerouti, 2007). Model tersebut menumpukan teorinya pada tuntutan kerja dan rendahnya kontrol atau otonomi dalam pekerjaan sebagai pemicu stress kerja. Selain itu terdapat model *Effort-Reward Imbalance (ERI)* yang dikembangkan oleh Siegrist pada tahun 1996 (Bakker & Demerouti, 2007). Model tersebut memaparkan bahwa ketidakseimbangan antara tenaga yang dikeluarkan dan imbalan yang diberikan memicu terjadinya stress. Model Tuntutan Kerja-Sumber daya Kerja (*Job Demands-Resources Model* atau *JD-R*) merupakan model stress kerja terbaru yang diklaim oleh penelitiannya sebagai model yang lebih peka dalam memprediksi stress kerja dan bahkan performa kerja serta lebih peka dalam memprediksi untuk berbagai jabatan dan profesi (Bakker & Demerouti, 2007). *JD-R* menawarkan konsep stress kerja yang dipengaruhi oleh 2 faktor, yakni tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Model ini juga dianggap dapat mencakup model-model sebelumnya yakni *DCM* dan *ERI*.

Pada tahun 2012, Dollard, Tuckey dan Dormann (2012) mencoba menghubungkan model *JD-R* dengan iklim keselamatan kerja. Penelitian tersebut

mendapatkan bahwa iklim keselamatan kerja di dalam organisasi dapat memoderatori tuntutan kerja dan sumber daya kerja dalam memprediksi timbulnya stress kerja. Di tahun yang sama, Turner, Stride, Carter, McCaughey, dan Carol (2012) menguji hubungan performa keselamatan kerja (*safety performance*) dengan model *Job Demand-Control-Support (DCM)*. Performa keselamatan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian tersebut merupakan salah satu dimensi dari iklim keselamatan kerja. Dengan menggunakan skala *DCM* milik Karasek dan Theorell (1990) dan skala performa keselamatan kerja yang diambil dari alat ukur Kesehatan dan Keamanan Lingkungan Kerja (2006) milik Neal dan Griffin, didapatkan bahwa tuntutan kerja sama sekali tidak memiliki hubungan signifikan dengan perilaku keselamatan kerja. Peneliti-peneliti di Tiongkok dan Taiwan menggunakan model *JD-R* untuk memprediksi perilaku keselamatan kerja (Chen & Chen, 2014; Li, Jiang, Yao, & Li, 2013). Dari 4 penelitian terdahulu ini, hasil yang didapatkan saling bertolak belakang.

Temuan-temuan ini tentunya ganjil karena performa keselamatan kerja merupakan salah satu dimensi dari iklim keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2006), sehingga seharusnya memiliki pola hubungan yang sama dengan penelitian Dollard, dkk (2012). Bakker dan Demerouti (2007) pun menyatakan bahwa model *JD-R* mencakup model *DCM*, sehingga hubungan yang dihasilkan akan memiliki pola yang sama. Berangkat dari gap yang ditemukan pada jurnal-jurnal tersebut, tentunya akan menarik untuk lebih mendalami hubungan langsung antara model *JD-R* dengan perilaku keselamatan kerja pada pekerja konstruksi di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Model *JD-R* memiliki asumsi dasar bahwa setiap profesi dan organisasi memiliki faktor-faktor unik tersendiri yang dapat mengarahkan pekerjanya pada stress maupun kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2007). Faktor-faktor tersebut kemudian di kelompokkan dalam dua kategori secara general yakni tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Kontrol, otonomi, dukungan sosial yang dimaksudkan dalam model *DCM* dan *JDC-S* serta *reward* yang ada pada model *ERI* merupakan bentuk sumber daya kerja dalam *JD-R*. Melalui pengelompokan general ini, Bakker (2007) mengklaim bahwa model *JD-R* dalam diterapkan di seluruh profesi dan di berbagai macam organisasi.

Dollard dkk (2012) mencoba memperluas ranah model *JD-R* pada bidang keselamatan kerja. Ditemukan bahwa iklim keselamatan kerja organisasi dapat memoderasi interaksi antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja dalam memprediksi stress kerja karyawan. Dituliskan bahwa saat iklim keselamatan kerja di organisasi buruk, tidak peduli tuntutan kerja dan sumber daya kerja rendah atau tinggi, maka stress kerja dari anggota organisasi akan tinggi.

Pada tahun yang sama, Turner, dkk dengan menggunakan *DCM + support model*, menemukan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan kerja dengan perilaku keselamatan kerja. Dalam penelitian tersebut dipaparkan bahwa kontrol terhadap pekerjaan dan dukungan dari lingkungan kerja memiliki korelasi dengan perilaku keselamatan kerja.

Pada tahun 2013 dan 2014, Li, Jiang, Yao, dan Li, serta Chen dan Chen melakukan penelitian dengan menggunakan *JD-R* untuk memprediksi perilaku

keselamatan kerja. Dalam dua penelitian tersebut didapatkan bahwa model *JD-R* dapat diperluas ke ranah perilaku keselamatan kerja. Detailnya, saat tuntutan kerja tinggi, maka subyek akan perilaku keselamatan kerja yang rendah, namun saat sumber daya kerja tinggi maka perilaku keselamatan kerja akan tinggi juga (Chen & Chen, 2014). Li, dkk (2013) juga memaparkan bahwa tuntutan kerja dan perilaku keselamatan kerja memiliki korelasi positif yang rendah. Perilaku keselamatan kerja memiliki korelasi positif tinggi dengan kebebasan membuat keputusan (termasuk dalam sumber daya kerja). Dari penelitian-penelitian di atas, arah korelasi antara *JD-R* dan keselamatan kerja menjadi kurang jelas sehingga penelitian ini ada untuk mengklarifikasi apakah bahasan model *JD-R* dapat diperluas ke ranah perilaku keselamatan kerja dengan mencari hubungan kedua variabel tersebut.

1.3. Batasan Masalah

1.3.1. Perilaku Keselamatan Kerja (*Safety Behavior*)

Didapuk dari definisi yang dipaparkan oleh Neal dan Griffin (dalam Chang & Wu, 2014), perilaku keselamatan kerja adalah perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam kinerja. Terdapat 2 dimensi yakni *in role* dan *extra role*.

Selanjutnya, dimensi *in role* ini disebut dengan kepatuhan keselamatan (*safety compliance*), mencakup semua kegiatan formal yang disyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja seperti mengikuti standar keselamatan kerja. Dimensi *extra role* kemudian disebut dengan partisipasi keselamatan (*safety*

participation) yakni perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja tetapi lebih ke arah membantu rekan kerja dan organisasi meningkatkan upaya keselamatan kerja.

1.3.2. Model Tuntutan Kerja-Sumber Daya kerja (*Job Demands-Resources Model*)

Model *JD-R* terdapat 2 faktor, yakni tuntutan kerja dan sumber daya kerja (Bakker, 2007). Tuntutan kerja adalah aspek dari pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis, dan sosial yang harus dikorbankan individu untuk organisasi atau pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Tuntutan kerja ini dapat berupa tekanan pekerjaan (*work pressure*), tuntutan kognitif, konflik peran, serta hambatan pekerjaan. Sumber daya kerja adalah aspek fisik, psikologis, dan sosial dari pekerjaan yang dimiliki atau diberikan organisasi yang berfungsi untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). Sumber daya kerja meliputi otonomi, dukungan sosial, kesempatan untuk berkembang, pelatihan dan umpan balik.

1.3.3 Perusahaan Konstruksi

Yang dimaksud sebagai perusahaan konstruksi dalam penelitian ini adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi (UU no.18 tahun 1999). Dalam penelitian ini akan

membahas lebih spesifik pada sektor layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi atau biasanya dikenal dengan nama perusahaan kontraktor.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dan sumber data kerja dengan kepatuhan keselamatan?
2. Apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja dengan partisipasi keselamatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja-sumber daya kerja dan kepatuhan keselamatan serta tuntutan kerja-sumber daya kerja dan partisipasi keselamatan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini ingin memberikan sumbangan wawasan, pengetahuan, dan informasi mengenai hubungan model *JD-R* dengan perilaku keselamatan kerja di perusahaan konstruksi. Dalam hal ini juga berupaya untuk mengetahui relevansi teori yang ada dan hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perluasan model *JD-R* pada bidang perilaku keselamatan kerja utamanya di bidang usaha konstruksi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi untuk dapat memajemen tuntutan kerja dan sumber daya kerja sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja dan kesejahteraan sumber daya manusia yang dimiliki, serta mampu menekan angka kecelakaan kerja. Bagi masyarakat luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kondisi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan konstruksi serta mendorong untuk menjadi lebih peka terhadap isu tersebut, sehingga masyarakat juga dapat memberikan dukungan pada individu, organisasi dan/atau pelaku bisnis untuk tidak hanya melaksanakan program K3 tetapi juga memperhatikan pengembangannya dari hal-hal yang berhubungan dengan K3 itu sendiri.