

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Isu kecelakaan kerja saat ini menarik perhatian, tidak hanya dampaknya yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja dan menimbulkan kerugian. Namun juga angka kecelakaan kerja terus meningkat setiap tahunnya, hal ini menunjukkan kejadian kecelakaan ditempat kerja semakin sering terjadi. BPJS Ketenagakerjaan dalam Yuliani dan Umar (2019) mencatat jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2015-2018 setiap tahunnya mengalami kenaikan. Data kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2015-2018 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Table 1.1 Data Kecelakaan kerja di Indonesia Tahun 2015 – 2018

Tahun	Data Kecelakaan Kerja	Kasus Fatality
2015	105.182 Kasus	2.375 orang
2016	101.367 Kasus	2.382 orang
2017	123.040 Kasus	3.000 orang
2018	173.105 Kasus	<i>Not available</i>

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Tahun Tahun 2015 – 2018

Menurut Germain dalam Saridewi (2019) menyebutkan bahwa penyebab langsung dari terjadinya kecelakaan tersebut adalah *unsafe acts* (tindakan tidak aman) dan *unsafe condition* (kondisi tidak aman), 85-96% kecelakaan diakibatkan oleh *unsafe acts* dan kesalahan manusia (Adiwijaya, 2020).

Faktor kepribadian tenaga kerja dengan *trait neuroticism* yang tinggi, lebih banyak mengalami kecelakaan kerja, memiliki ketidakpuasan yang lebih

besar, serta memiliki tingkat kesehatan mental yang lebih rendah. Sikap dan tindakan tenaga kerja terhadap keselamatan saat bekerja dapat digambarkan melalui kepribadian

Menurut Prabowo (2015) karakteristik tenaga kerja pada sektor konstruksi memiliki variasi usia, kepribadian, tingkat pendidikan, pengetahuan tenaga kerja relatif rendah, variasi jenis keterampilan yang dimiliki serta perilaku sehat tenaga kerja yang kurang seperti merokok, minum suplemen berlebihan, dan pola tidur tidak teratur dapat mendorong risiko kecelakaan kerja dapat terjadi di sektor konstruksi

Saat ini Indonesia sedang gencar melakukan pembangunan infrastruktur dibidang sektor konstruksi. Salah satunya, yakni pembangunan transportasi massal *light rail transit* (LRT) yang diharapkan dapat mengurangi kemacetan, polusi udara serta dapat memperbaiki dan meningkatkan taraf kehidupan ekonomi masyarakat diwilayah jabodebek.

LRT adalah moda transportasi massal berbasis rel yang ramah lingkungan, dimana pembangunan LRT dilakukan secara *elevated* dengan tiang *pearhed* yang berada diatas jalan tol dan non-tol. Hal ini menjadi salah satu faktor yang membuat risiko kecelakaan kerja yang ada di proyek ini tinggi (Nugroho, *et al.*, 2018).

Kegiatan konstruksi memiliki potensi risiko kecelakaan kerja yang disebabkan oleh bekerja diketinggian, penggunaan alat-alat berat (*crane, exavator, hoist*), waktu pelaksanaan yang terbatas atau sistem target serta

kondisi fisik proyek yang terbuka dapat memiliki bahaya terjatuh, tertimpa benda, tersetrum, dan kebakaran (Shofiana, 2015).

Menurut Wibawa dan Hidayat (2019) pekerjaan di ketinggian merupakan pekerjaan yang menjadi penyebab kecelakaan kerja terbanyak di sektor konstruksi. Bahaya bekerja di ketinggian dan perilaku pekerja yang tidak aman mendukung terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan luka berat hingga kematian.

Dampak kecelakaan kerja menyebabkan kerugian di berbagai pihak. Kerugian langsung seperti tenaga kerja yang diperlukan berkurang, waktu kerja hilang, proses produksi yang terhenti (Simanjuntak and Abdullah, 2017), rusaknya mesin, peralatan kerja dan lingkungan kerja (Pramadhan, *et al.*, 2019). Sedangkan kerugian tidak langsung dari kecelakaan kerja itu sendiri adalah penurunan produktivitas, kredibilitas dan nama baik perusahaan (Yuliani and Umar, 2019).

Oleh karena itu, perlu jaminan dalam kelancaran kegiatan pembangunan LRT untuk menghindari dan mengurangi peluang terjadinya kejadian yang berbahaya maupun kecelakaan kerja yang berakibat pada penurunan kualitas kerja dari pekerja. Jaminan tersebut dituangkan dalam implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Simanjuntak and Abdullah, 2017).

Keberhasilan pelaksanaan K3 membutuhkan peran dari berbagai pihak, diantaranya peran organisasi, pemerintah dan tenaga kerja. Peran pemerintah melindungi tenaga kerja berupa kebijakan dan peraturan yang mendukung K3

(Pramadhan, *et al.*, 2019). Peran perusahaan dalam K3 adalah menciptakan iklim organisasi yang positif dengan menerapkan SMK3 sebagai komitmen organisasi untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) serta meningkatkan produktivitas kerja (Chahyadhi, 2019).

Sedangkan peran tenaga kerja untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan K3 dengan menampilkan *safety performance* (Syarifah and Adiati, 2018). Saat ini perusahaan mulai berlomba-lomba memperbaiki *safety performance* untuk meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan, sebab perusahaan dengan *safety performance* tinggi memiliki dampak positif terhadap produktivitas perusahaan (Sari, 2017).

Sebaliknya *safety performance* yang rendah ditandai dengan ketidakpatuhan tenaga kerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) dan bekerja tidak sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja serta menghambat kegiatan perusahaan (Panggabean and Nursin, 2019).

Pengukuran *safety performance* dilakukan dengan multidimensi yang artinya dapat diukur indikator kuantitatif dari kejadian kecelakaan kerja dan nyaris cedera, serta diukur dengan indikator kualitatif dari perilaku keselamatan yang terdiri dari kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Pengembangan indikator perilaku keselamatan dalam pengukuran *safety performance* didasari oleh kekurangan indikator kecelakaan

kerja yang tidak dapat diprediksi dan jarang terjadi ditempat kerja (Nadhim, *et al.*, 2018).

Perilaku keselamatan dapat ditentukan oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan faktor individu. Faktor individu dapat terdiri dari kepribadian, emosi, inteligensi, nilai-nilai yang dianut, sikap, dan pengalaman (Syarifah and Adiati, 2018). Tenaga kerja memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, sehingga oleh kinerja setiap tenaga kerja juga dapat berbeda-beda berdasarkan kepribadiannya (Sarirah and Fauziah, 2019).

Perilaku keselamatan yang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian dapat dilihat dari kepribadian dengan model *big five*. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang menggunakan *big five personality* sebagai kerangka acuan untuk mengeksplorasi serta menggambarkan keterkaitan antara kepribadian dengan kinerja individu dan juga keterkaitan antara kepribadian dengan keterlibatan individu dalam kecelakaan kerja (Saridewi, 2019),

Hal ini sejalan dengan penelitian Prabarini dan Suhariadi (2018) yang menyebutkan kepribadian dengan *big five personality* berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan karyawan, dimana tingkat dimensi *conscientiousness* yang tinggi akan membuat individu lebih teliti dalam mengikuti prosedur kerja, lebih termotivasi untuk memenuhi standar kinerja, cenderung lebih patuh pada aturan yang berlaku, serta menghindari tindakan yang beresiko dan situasi yang berbahaya.

Sedangkan individu yang memiliki tingkat dimensi *neuroticism* lebih tinggi cenderung akan menunjukkan perilaku kepatuhan yang rendah.

*Neuroticism* yang merupakan tendensi umum dari seseorang untuk merasakan afeksi negatif akan menyebabkan seseorang cenderung kurang mampu menunjukkan perilaku patuh dan kemauan mematuhi prosedur untuk menghasilkan *safety performance* (Syarifah and Adiati, 2018).

Menurut Mathieu dan Zajac dalam Saridewi (2019) faktor individu yang yang dapat memunculkan suatu perilaku adalah usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Pada perilaku keselamatan kerja, faktor individu yang berkontribusi adalah tingkat pendidikan dan usia .

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Gunawan dan Mudayana (2016) yang menyatakan bahwa umur dapat berpengaruh terhadap perilaku penggunaan APD, dimana umur menggambarkan aspek psikologis atau kondisi kematangan mental seseorang. Pada tenaga kerja yang lebih muda kinerja keselamatan belum optimal namun tenaga kerja yang lebih tua memiliki kinerja keselamatan yang lebih baik (Medianto, 2017)

Tingkat pendidikan tenaga kerja yang semakin tinggi akan mempengaruhi cara berpikirnya dalam menghadapi pekerjaannya, termasuk cara pencegahan kecelakaan maupun cara menghindari kecelakaan saat melakukan pekerjaannya (Ariwibowo, 2013). Hal itu dapat disebabkan, pada tingkat pendidikan formal muatan kurikulum memuat tentang muatan materi keselamatan kesehatan kerja (Sulistyorini, *et al.*, 2019).

Menurut Sulistyorini, *et al.* (2019) proses terbentuk perilaku keselamatan didukung oleh pengetahuan K3 tenaga kerja itu sendiri. Pengetahuan dapat terbentuk melalui pengalaman dan pendidikan formal maupun nonformal.

Tenaga kerja dengan masa kerja lebih lama menunjukkan lebih banyak pengalaman yang dimiliki dibandingkan tenaga kerja dengan masa kerja yang baru, sehingga pekerja yang sudah lama bekerja dapat memahami kondisi lingkungan tempat kerja.

Tenaga kerja yang lebih memahami kondisi lingkungan kerja akan lebih memahami risiko atau potensi bahaya yang ada di tempat kerja, sehingga tenaga kerja tersebut akan lebih berhati-hati dalam bekerja serta dapat membedakan tindakan aman dan tindakan tidak aman dalam bekerja sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Saridewi, 2019).

*Safety performance* menurut Jebb (2015) dapat diprediksi dari beberapa faktor antara lain: *safety climate*, *safety knowledge*, *safety motivation*, kepemimpinan, faktor lingkungan, dan faktor individu. Penelitian yang dilakukan Rusdiana (2017) telah membuktikan bahwa *safety knowledge* memegang peranan penting pada *safety performance* operator di PT. X. Informasi K3 akan menjadi pengetahuan K3 yang akan diimplementasikan pada saat bekerja perilaku keselamatan.

Pengetahuan merupakan faktor terbentuknya perilaku seseorang. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian Sulistyorini, *et al.* (2019) yang berpendapat bahwa *safety knowledge* memberikan pengaruh terhadap perilaku keselamatan. *Safety knowledge* yang baik dapat mendorong kesadaran dan pemahaman tentang keselamatan kerja yang dapat meningkatkan *safety performance*.

Muatan *safety knowledge* yang perlu ditanamkan meliputi pemahaman penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur kerja yang aman, bahaya ditempat kerja serta penggunaan alat pemadam api ringan (APAR). Perubahan *safety knowledge* menjadi lebih baik, memerlukan rancangan praktik manajemen keselamatan sehingga menghasilkan *safety performance* yang positif (Vinodkumar and Bhasi, 2010).

Kinerja K3 pada proyek pembangunan stasiun dan depo LRT Jabodebek dipengaruhi oleh faktor manajemen K3, faktor tenaga kerja dan faktor lingkungan kerja. Jika beberapa faktor tersebut diawasi dengan baik maka kinerja keselamatan pada proyek pembangunan stasiun dan depo LRT akan semakin meningkat

Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh PT. Adhi Karya Tbk dalam penerapan sistem manajemen K3 dan Lingkungan (SMK3L) di lingkungan proyek pembangunan stasiun dan depo LRT Jabodebek, stasiun LRT Kuningan mendapatkan penerapan SMK3L terbaik untuk periode tahun 2020. Penerapan manajemen K3 pada proyek pembangunan stasiun LRT sudah mengikuti peraturan dan persyaratan yang berlaku. Hal ini terbukti bahwa stasiun LRT Kampung Rambutan tergolong dalam kriteria memuaskan karena mencapai 93,64% sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 (Panggabean and Nursin, 2019)

Pada faktor lingkungan PT.Adhi Persada Gedung sudah melakukan upaya pengendalian bahaya melalui *risk management process*. Risiko yang mungkin timbul dapat diidentifikasi, dinilai dan dikendalikan sedini mungkin



melalui pendekatan preventif, inovatif dan partisipatif berdasarkan hirarki pengendalian (Shofiana, 2015).

*Safety officer* telah melakukan *daily checklist* sebelum menggunakan peralatan kerja dan pemeriksaan bulanan secara rutin atau pengontrolan terhadap peralatan kerja. Faktor lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja K3 yaitu, area atau lokasi kerja yang bersih, dan penataan material yang rapih. Proyek pembangunan stasiun dan depo LRT Jabodebek telah menerapkan *disposal day* atau kegiatan pembersihan area kerja dan pembuangan material sisa telah dilakukan setiap satu minggu sekali.

Kegiatan *disposal day* merupakan salah satu upaya untuk membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan mengurangi kondisi yang membahayakan pekerja. Apabila penempatan peletakan material tersusun rapi, maka area kerja tidak akan sempit dan mengganggu akses jalan (Panggabean and Nursin, 2019)

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa PT.Adhi Persada Gedung telah melakukan pendekatan melalui faktor organisasi dan lingkungan dalam meningkatkan *safety performance*, namun belum optimal dalam melakukan pendekatan melalui faktor individu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “hubungan dari *kepribadian, safety knowledge* dan karakteristik individu yang terdiri dari usia, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap *safety performance* tenaga kerja proyek pembangunan stasiun dan depo LRT Jabodebek”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

PT Adhi Persada Gedung adalah sebuah perusahaan kontraktor penyedia jasa konstruksi dibidang bangunan bertingkat atau *high-rise building* yang telah berkomitmen untuk menerapkan standar K3 diseluruh proyek yang dijalankan. Secara proaktif menerapkan standar K3 dilihat dengan upaya mengurangi resiko, dampak serta memindahkan resiko kepada pihak lain (sub-kontraktor)

Pada saat ini, PT Adhi Persada Gedung sedang mengerjakan pembangunan stasiun *light rail transit* Jakarta Bogor Depok Bekasi (LRT Jabodebek) yang merupakan sebuah sistem *transit oriented development* (TOD) dengan kereta api ringan (LRT) untuk menghubungkan Jakarta dengan kota-kota disekitarnya seperti Bekasi, Depok dan Bogor.

Kegiatan konstruksi pembangunan stasiun LRT dilakukan pada ketinggian 12-17 meter diatas permukaan tanah tanpa melakukan penghentian kegiatan lalu lintas dibawah area proyek. Kondisi tersebut memungkinkan resiko pada pekerja jatuh dari ketinggian serta terjatuhnya material mengenai pekerja yang dibawah maupun pengguna jalan raya dibawah proyek LRT Jabodebek.

Operasional kegiatan pembangunan dapat berjalan hampir 24 jam saat mendekati waktu target, seperti kegiatan pengangkatan material besar dan berat yang dilakukan pada saat *windows time* yaitu pukul 22.00 - 04.00 atau kegiatan lembur lainnya yang dilanjutkan hingga pukul 22.00. Waktu kerja panjang dan bekerja di malam hari dapat meningkatkan peluang terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelelahan kerja.

Pada pekerjaan *install* dan *repair* baja masih ditemukan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja seperti terjepit, tergores dan terbentur saat mengangkat baja. Pekerjaan *repair* baja dilakukan diatas ketinggian dengan paparan langsung panas matahari dalam waktu yang lama dan posisi kerja yang tidak ergonomis sehingga dapat menyebabkan konsentrasi tenaga kerja berkurang hingga kelelahan bekerja.

Tenaga kerja yang mengalami luka gores dan luka robek pada tangan akibat terbentur sudut *sandwich panel* (atap stasiun) yang tajam saat proses penggeseran tidak menggunakan *safety gloves*. Masih sering ditemukan juga tenaga kerja yang tidak mengaitkan besi *hook* dari *full body harnes* ke *life line* saat bekerja diketinggian, melepas *safety helmet* saat diatas baja lengkung dengan keluhan rasa tidak nyaman dan gerah akibat paparan panas matahari yang berlebih saat bekerja diatas ketinggian. Tenaga kerja yang sedang melakukan proses pengelasan (*welding*) masih ditemukan tidak menggunakan *face shield*.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui masih ditemukan tenaga kerja yang melakukan *unsafe action* dengan tidak menggunakan APD dikarenakan rasa tidak nyaman atau mengganggu kecepatan saat bekerja, namun ada beberapa tenaga kerja sudah ada yang mengetahui dampak jangka pendek dari resiko yang terjadi dan tidak mengetahui dampak jangka panjang yang akan terjadi. Hasil wawancara dan observasi, kepatuhan tenaga kerja dalam menggunakan APD masih kurang. Tenaga kerja yang menggunakan APD hanya saat diawasi oleh *safety officer* atau supervisor.

Pada saat *safety patrol* sering ditemukan *unsafe action* yang dilakukan tenaga kerja dengan merokok secara sembunyi di area kerja. Serta masih tidak mematuhi peraturan lainnya seperti bersandar di *safety deck* atau penyangga tepi bangunan, membuang sampah sembarangan, tidak merapikan material setelah bekerja dan tidak melakukan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).

Apabila ditemukan *unsafe action* saat di area kerja, maka individu tersebut akan langsung diberi teguran lisan untuk dilakukan tindakan perbaikan. Namun ada kebijakan yang mengatur pelanggaran seperti pemberian teguran lisan pertama, kedua, ketiga, hingga denda dengan nominal tertentu sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan. Pengawasan pekerjaan dilakukan setiap kali adanya kegiatan produksi yang diawasi oleh beberapa pihak seperti K3, supervisor, dan mandor.

Pekerja yang ada diproyek tidak boleh sembarangan dan harus pekerja yang sudah berpengalaman. Sedangkan untuk kondisi sarana dan prasarana telah memenuhi syarat K3 dengan adanya alat pelindung diri, safety board, rambu-rambu K3 dilapangan. Jika dilihat dari segi kebijakan sudah mendukung pekerja untuk patuh dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

PT.Adhi Persada Gedung memiliki kartu STOP dan sudah melakukan sosialisasi kepada tenaga kerja Adapun tujuan dari kartu STOP adalah menumbuhkan rasa peduli jika melihat rekan tenaga kerja melakukan *unsafe action*. Namun kartu STOP saat ini tidak berjalan pada proyek stasiun LRT Jabodebek.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan dasar dari pengembangan kartu STOP adalah *behavior based safety* (BBS) yang merupakan program yang bertujuan mencegah kecelakaan kerja dengan mengandalkan perilaku manusia melalui stimulus. Pemberian stimulus akan otomatis berpengaruh pada seseorang. Dalam penerapan BBS, stimulus yang diberikan terus-menerus adalah melakukan observasi perilaku secara terus menerus yang pada akhirnya menghasilkan perubahan perilaku yang sama.

Sedangkan pada sektor konstruksi memiliki masa kerja yang singkat dibandingkan dengan sektor lainnya. Oleh karena itu, penerapan BBS kurang sesuai diterapkan dalam masa kerja yang pendek, begitu juga kartu STOP yang merupakan program pengembangan BBS.

Partisipasi keselamatan beberapa tenaga kerja masih ada kurang, seperti tenaga kerja yang tidak melakukan 5R di area kerjanya dan tidak mau membantu penataan material yang berantakan saat diluar area kerjanya, tidak mau membuang sisa material yang bukan dari hasil pekerjaannya. *Safety officer* seringkali juga menghimbau tenaga kerja untuk melakukan 5R di area kerja serta menurunkan dan membuang sampah sisa material setiap mendekati waktu selesai kerja.

Ketika dilakukan sosialisai K3 melalui *toolbox meeting* (TBM), *general safety morning talk*, (GSMT) masih ditemukan tenaga kerja yang tidak hadir, telat datang atau sibuk berbicara dengan yang lainnya. Namun masih ada beberapa pekerja yang melakukan partisipasi keselamatan seperti mendengarkan dan aktif bertanya saat dilakukan sosialisasi program

keselamatan dan pelatihan dalam tempat kerja, menegur rekan tenaga kerja jika ditemukan melakukan tindakan tidak selamat seperti merokok di area *concourse* dan *u-shape* serta mengingatkan untuk mengkaitnya *hook full body harness* pada tenaga kerja yang bekerja di ketinggian.

Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian Panggabean dan Nursin (2019), dimana faktor-faktor yang paling mempengaruhi peningkatan *safety performance* pada proyek stasiun dan depo LRT yaitu, pengawasan, tenaga kerja dan faktor lingkungan kerja sudah memenuhi syarat. Namun pada faktor manajemen K3 yang masih kurang berupa menyusun rencana K3 yang tidak melibatkan wakil tenaga kerja.

Ketidakterlibatan pekerja dalam rencana K3 mempengaruhi tingkat kesadaran pekerja menjadi rendah terhadap risiko pekerjaan dan bahaya yang ada di proyek stasiun dan depo LRT serta acuh terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Perlu komunikasi yang baik antara sesama pekerja dan pekerja dengan pengawas untuk meningkatkan *safety motivation* dan *safety knowledge* pekerja sehingga pekerja memiliki pengetahuan dan kesadaran dalam berperilaku k3 saat bekerja.

Proyek pembangunan stasiun LRT lintas pelayanan II belum mengadakan pelatihan tanggap darurat pada tenaga kerja yang mengakibatkan *safety knowledge* tenaga kerja kurang terhadap pemahaman keadaan darurat atau bahaya pekerja. Apabila terjadi keadaan darurat atau bahaya kemungkinan tenaga kerja tidak dapat mengatasi dan hanya menunggu tim tanggap darurat untuk melakukan proses evakuasi.

*Safety knowledge* akan mempengaruhi kinerja organisasi, melalui *safety performance* individu yang memenuhi kriteria standar organisasi maka kinerja organisasi akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan upaya meningkatkan *safety knowledge* dengan pemberian pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh pekerja. Faktor lain yang menyebabkan kecelakaan kerja adalah tindakan tidak aman yang dilakukan tenaga kerja, seperti tidak mengikuti langkah-langkah kerja yang telah ditetapkan, memotong atau mempersingkat prosedur kerja dan tetap melakukan pekerjaan saat kondisi tidak aman.

Menurut Anderson dalam Chahyadi (2019) menyatakan bahwa penyebab langsung kecelakaan sering melibatkan kesalahan manusia dan manajemen terlibat dalam insiden di semua industri. Oleh karena itu, faktor manusia seperti perilaku, motivasi, psikologi (kepribadian) mulai diperhatikan untuk meningkatkan *safety performance*. Sedangkan faktor komitmen manajemen terhadap keselamatan tercermin dari tindakan keselamatan para pemimpin.

Kepribadian tenaga kerja yang berbeda-beda akan menghasilkan kinerja yang berbeda-beda, termasuk kinerja keselamatan. Beberapa tenaga kerja memiliki kepribadian dengan mudah marah atau tersinggung, mudah berinteraksi dengan tenaga kerja yang lain, memiliki rasa ingin mencoba hal yang baru serta mudah merasakan panic atau cemas yang berlebihan. Hal tersebut didukung oleh, kejadian pertengkaran antar tenaga kerja pernah terjadi akibat ketidaksesuaian antara sifat tenaga kerja yang satu dengan lainnya.. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja, perusahaan perlu melakukan

pendekatan menentukan kepribadian tenaga kerja untuk mengetahui cara tetap dalam meningkatkan *safety performance*.

Berdasarkan uraian diatas PT Adhi Persada Gedung menyadari pengendalian engineering tidak dapat menghindarkan kecelakaan kerja secara optimal, dimana kegiatan proyek pembangunan LRT jabodebek memiliki berbagai bahaya dan dampak pada tenaga kerja serta memiliki karakteristik pekerja yang bervariasi.

Perlu pengendalian kecelakaan kerja dengan pendekatan faktor individu tenaga kerja melalui perubahan pola pikir pekerja agar bertindak selamat. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan tenaga kerja mengenai penggunaan APD sehingga mereka dapat memahami pentingnya penggunaan APD, sosialisasi mengenai keselamatan kerja, publikasi data kecelakaan kerja untuk terwujudnya sikap disiplin menggunakan APD saat bekerja.

Peninjauan karakteristik kepribadian yang diasumsikan dapat menimbulkan persepsi dan respon yang berbeda terhadap praktik keselamatan kerja perusahaan sehingga tenaga kerja dengan karakteristik kepribadian tertentu akan cenderung menampilkan perilaku keselamatan yang berbeda. Serta usia dan masa kerja untuk menentukan kapasitas seorang individu yang akan berdampak pada kinerjanya.

Oleh karena itu, diperlukan strategi dalam meningkatkan *safety performance* dengan memperhatikan beberapa faktor yang berhubungan dengan *safety performance* yang dimasukkan dalam penelitian ini.



### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada hubungan karakteristik individu, kepribadian, dan *safety knowledge* dengan *safety performance* pada tenaga kerja proyek pembangunan stasiun dan depo LRT Jabodebek.?”

### 1.4. Tujuan Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan kepribadian dan *safety knowledge* dengan *safety performance* tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu yang terdiri dari usia, masa kerja dan tingkat pendidikan tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek
2. Mengidentifikasi kepribadian pada tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek
3. Mengidentifikasi *safety knowledge* pada tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.
4. Mengidentifikasi *safety performance* pada tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek
5. Menganalisis hubungan usia dengan *safety performance* tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.
6. Menganalisis hubungan masa kerja dengan *safety performance* tenaga

kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.

7. Menganalisis hubungan tingkat pendidikan dengan *safety performance* tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.
8. Menganalisis hubungan kepribadian dengan *safety performance* pada tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.
9. Menganalisis hubungan *safety knowledge* dengan *safety performance* tenaga kerja proyek stasiun dan depo LRT Jabodebek.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Memberikan gambaran mengenai karakteristik individu, kepribadian dan *safety knowledge* tenaga kerja sebagai upaya meningkatkan *safety performance*. Manfaat lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam proses perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi atau divisi yang memiliki resiko tinggi melalui peninjauan tipe kepribadian serta upaya perbaikan dalam meningkatkan *safety knowledge* tenaga kerja.

### **1.5.2 Bagi Responden.**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi pada responden mengenai pengetahuan akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi dalam bekerja untuk mengoptimalkan *safety performance* tenaga kerja sehingga menekan dan mencegah kecelakaan kerja.

### **1.5.3 Bagi Peneliti**

Manfaat dari penelitian ini adalah menambah wawasan dan pengalaman

dalam penulisan karya ilmiah serta sebagai sarana bagi peneliti untuk mengkaji permasalahan dan melakukan pemecahan masalah K3 di perusahaan khususnya dengan pendekatan peningkatan *safety performance*.