

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan kerja didefinisikan sebagai suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga yang disebabkan oleh berbagai faktor dan dapat menimbulkan kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan (Tarwaka, 2012). *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan bahwa sekitar 2,3 juta orang di seluruh dunia meninggal karena kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan setiap tahun yang berarti terjadi 6000 kematian setiap hari. ILO memperbarui perkiraan ini secara berkala, dan pembaruan menunjukkan peningkatan kecelakaan dan kesehatan yang buruk (ILO,2019). Jumlah korban meninggal akibat kecelakaan kerja di Indonesia meningkat hampir 10% selama 5 tahun terakhir dan paling banyak terjadi pada rentang usia 31 – 45 tahun (Kemenkes RI, 2018). Menurut data laporan BPJS (2019), pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 mencapai 173.105 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp1,2 Trilyun. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, yang dapat berupa korban jiwa manusia, kerusakan harta benda, dan lingkungan. Oleh karena itu perlu dilakukan langkah-langkah nyata untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja secara maksimal.

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) (2014) menyatakan bahwa 73% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman dan 24% disebabkan oleh lingkungan atau peralatan tidak memenuhi syarat. Cooper (2009)

menyatakan bahwa walaupun sulit untuk di kontrol secara tepat, 80% - 95% dari seluruh kecelakaan kerja disebabkan oleh *unsafe behavior* atau perilaku tidak aman. Pendapat Cooper (2009) tersebut didukung oleh hasil riset dari *National Safety Council* (NSC) (2011) menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company (2005) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh *unsafe behavior* dan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*. Berdasarkan hasil riset tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan kerja (Cooper, 2009).

Salah satu bentuk perlindungan pekerja terhadap kecelakaan kerja adalah digunakannya alat pelindung diri saat bekerja. Alat pelindung diri (APD) merupakan suatu perangkat yang digunakan oleh pekerja demi melindungi dirinya dari potensi bahaya serta kecelakaan kerja yang kemungkinan dapat terjadi di tempat kerja. Walaupun upaya ini berada pada tingkat terakhir dalam hierarki pengendalian, namun penerapan alat pelindung diri ini sangat dianjurkan (Tarwaka, 2008). Menurut penelitian Puspitasari (2018), terdapat hubungan signifikan antara kepatuhan penggunaan APD karyawan dengan kejadian kecelakaan kerja.

Kepatuhan penggunaan APD adalah suatu bentuk perilaku sehingga pendekatan yang dilakukan untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan adalah pendekatan perilaku. Berdasarkan model *Activator-Behavior-Consequence* (ABC), perilaku dipicu oleh beberapa rangkaian peristiwa *activator* dan diikuti oleh *consequence* yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan terjadinya

lagi perilaku. Perilaku dipengaruhi langsung oleh *activator*, yaitu suatu kondisi atau rangsangan yang mendahului terjadinya perilaku tertentu (Geller, 2001). *Activator* adalah sesuatu yang mendahului perilaku dan secara kasual terhubung dengan perilaku. *Behavior* adalah setiap hal yang dapat diukur langsung yang dilakukan tenaga kerja, termasuk berbicara, bertindak, dan melakukan fungsi fisik. *Consequence* adalah hasil nyata dari perilaku dan merupakan hal yang dapat menentukan perilaku tersebut akan terulang kembali. Dengan demikian, orang termotivasi oleh *consequence* yang akan mereka terima atau justru akan mereka hindari setelah melakukan perilaku tertentu (Geller, 2001).

Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri terbukti paling dipengaruhi oleh dimensi komitmen manajemen (Sholihah dan Kuncoro, 2013). Menurut penelitian Astiningsih (2019), terdapat hubungan antara penerapan program pengawasan dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja konstruksi di Pembangunan Gedung Parkir Bandara Ahmad Yani Semarang. Pada penelitian Setiawan (2017), persepsi pekerja tentang komitmen manajemen dalam bidang K3 memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku keselamatan pada saat bekerja dengan OR 2,172 yang artinya bahwa pekerja dengan persepsi negatif tentang komitmen manajemen memiliki peluang 2,172 kali untuk berperilaku tidak aman dibandingkan dengan pekerja yang memiliki persepsi positif. Penelitian Anshari (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara komitmen top management dengan kecelakaan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki topik mengenai hubungan antara pengawasan dan komitmen manajemen dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT. Nitama.

1.2 Identifikasi Masalah

PT. Nitama merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang jasa pelapisan baja tahan karat (*galvanize*) dengan teknik *hot-dip galvanizing* yang berskala nasional. Proses produksi di PT. Nitama secara umum terbagi menjadi tiga bagian, yaitu *preparing*, *skimming*, dan *finishing*. Unit Produksi merupakan unit yang paling berperan penting dalam seluruh proses produksi. Pekerja selalu terpapar bahaya selama proses produksi berlangsung. Terjadi 14 kecelakaan kerja ringan dan 2 kecelakaan kerja berat di PT. Nitama pada tahun 2018, yaitu 3 kejadian terkena cipratan zinc, 2 kejadian tersetrum, 4 kejadian tertimpa material atau benda, 3 kejadian tergores gerida, 2 kejadian mengalami iritasi pernafasan, 1 kejadian tangan tersangkut di pengait *crane*, dan 1 kejadian tangan terjepit pintu truk. Pada tahun 2019 terjadi 15 kecelakaan kerja ringan, yaitu 3 kejadian tertimpa material atau benda, 4 kejadian tergores gerinda, 2 kejadian terkena cipratan zinc, 2 kejadian tersetrum, dan 4 kejadian tergores material.

Penggunaan alat pelindung diri sangat dibutuhkan untuk melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan kerja walaupun APD merupakan tahap paling akhir dalam hierarki pengendalian. Sebagian besar pekerja yang diwawancarai saat studi pendahuluan menyatakan bahwa tidak harus menggunakan APD lengkap saat bekerja. Pekerja merasa APD membatasi kebebasan selama bekerja dan tidak ada hukuman bagi pekerja yang tidak patuh menggunakan APD.

PT. Nitama telah memiliki beberapa program terkait APD, yaitu pengadaan APD dan pembaruan APD. Namun, PT. Nitama belum memiliki program khusus terkait kepatuhan penggunaan APD. Pekerja yang tidak patuh menggunakan APD tidak diberikan konsekuensi atau hukuman. Pelaksanaan *briefing* tidak dibarengi dengan pemeriksaan kelengkapan APD yang digunakan pekerja. Selain itu, pengawasan yang dilakukan pada jam kerja tidak dilakukan dengan ketat dan tidak tegas menegur pekerja yang tidak patuh. Oleh karena itu, pekerja cenderung tidak patuh menggunakan APD dalam bekerja.

Penelitian ini meneliti hubungan antara pengawasan dan komitmen manajemen terkait K3 dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT. Nitama berdasarkan beberapa permasalahan di atas.

1.3 Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah

Penelitian ini terbatas pada hubungan antara pengawasan dan komitmen manajemen terkait K3 dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja. Faktor lain yang diteliti adalah faktor individu terkait usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan pengalaman pelatihan K3. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara pengawasan dan komitmen manajemen terkait K3 dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT. Nitama?”

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara pengawasan dan komitmen manajemen terkait K3 dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja di PT. Nitama.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mempelajari karakteristik individu pekerja Unit Produksi PT. Nitama yang meliputi usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan pengalaman pelatihan K3.
2. Mempelajari pengawasan APD pada pekerja Unit Produksi di PT. Nitama
3. Mempelajari komitmen manajemen terkait K3 pada pekerja Unit Produksi di PT. Nitama.
4. Mempelajari kepatuhan penggunaan APD pada pekerja Unit Produksi di PT. Nitama.
5. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja Unit Produksi di PT. Nitama.
6. Menganalisis hubungan antara pengawasan APD dengan kepatuhan penggunaan APD pekerja Unit Produksi di PT. Nitama.
7. Menganalisis hubungan antara komitmen manajemen terkait K3 dengan kepatuhan penggunaan APD pekerja Unit Produksi di PT. Nitama.

1.4.3 Manfaat

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai pengawasan, komitmen manajemen terkait K3, serta kepatuhan penggunaan APD. Selain itu, mahasiswa dapat menerapkan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan di lapangan.

2. Manfaat Bagi Pihak Perusahaan dan Responden

Perusahaan dapat mengetahui persepsi pekerja mengenai pengawasan dan komitmen manajemen terkait K3. Perusahaan juga dapat mengetahui gambaran kepatuhan penggunaan APD pekerja. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menentukan program K3 yang sesuai terkait APD.

3. Manfaat Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sama di waktu yang akan datang.

4. Manfaat Bagi Instansi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan literatur di perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dan diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi pihak yang membutuhkan untuk melakukan penelitian khususnya terkait dengan hubungan pengawasan dan komitmen manajemen terkait K3 dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca.