

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah iklim keselamatan kerja karyawan di tempat kerja.

Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 dengan jumlah 103.074 kecelakaan. Dimana 91,21 % korban kecelakaan kembali sembuh, 3,8 % mengalami cacat fungsi, 2,61 % mengalami cacat sebagian dan sisanya meninggal dunia (2.419 kasus) dan mengalami cacat total tetap (37 kasus), dengan rata-rata terjadi 282 kasus kecelakaan kerja setiap harinya (Laporan Tahunan Jamsostek 2012) Detik Finance.

Sedangkan pada tahun 2013 tercatat sembilan orang meninggal setiap harinya akibat kecelakaan kerja. “Jumlah itu meningkat 50 persen dibanding tahun sebelumnya yang hanya mencatat enam orang meninggal akibat kecelakaan kerja,” kata Direktur Pembinaan Norma Kecelakaan Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Amri,AK. Sementara menurut data Internasional Labor Organization (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70 persen berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Pos Kota (27 April 2014).

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mangkunegara (2002:163) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Menurut Budiono (2005) Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Perilaku individu dalam organisasi (perusahaan) dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya lingkungan kerja. Perusahaan berusaha menciptakan suasana

kerja atau iklim organisasi yang baik agar dapat menghasilkan perilaku yang diinginkan dan dapat menuntun ke arah keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sunyoto (2013:43) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Iklim keselamatan kerja sebagai panduan utama dalam bekerja dimana dapat terciptanya budaya keselamatan yang baik. Konsep dari suatu iklim keselamatan yaitu persepsi karyawan pada kebijakan yang ada, prosedur, dan praktek yang berhubungan dengan keselamatan di tempat kerja. Menurut Zohar (1980) menyatakan bahwa “iklim keselamatan kerja adalah sebuah persepsi pekerja pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi pada sejauh mana kontribusi keselamatan kerja didalam proses produksi secara umum”. Persepsi yang positif terhadap iklim keselamatan kerja pada perusahaan merupakan sarana yang tepat dalam menciptakan suasana yang dapat mendorong munculnya semangat dan mendorong para karyawan untuk berperilaku selamat.

Dengan timbulnya perilaku keselamatan maka akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sikap atau perilaku terhadap keselamatan kerja adalah predisposisi yang dipelajari untuk merespon secara konsisten baik mendukung maupun tidak mendukung dalam cara tertentu kondisi lingkungan kerja yang di dalamnya relatif

terbebas dari adanya resiko, bahaya, luka, dan penyakit. Meskipun sikap penting, akan menjadi tidak efektif jika iklim keamanan perusahaan tidak kondusif.

Peran komunikasi juga dibutuhkan dalam penyampaian informasi antar karyawan agar tidak terjadi kesalah pahaman informasi. Reason (1997) menarik kesimpulan sebagai berikut:

“Program keselamatan kerja hendaknya didukung oleh sistem manajemen informasi yang baik dalam hal pengumpulan dan penyampaian informasi, yang meliputi adanya jalur informasi yang baik dari pihak manajemen kepada pekerja maupun sebaliknya dari pekerja tentang kondisi tidak aman kepada pihak manajemen”.

Kurangnya komunikasi dan kejelasan pekerjaan memungkinkan timbulnya cedera karena hal ini dapat meningkatkan kemungkinan adanya kecelakaan.

PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom adalah solusi dinamis perusahaan yang berorientasi fokus dalam industri telekomunikasi, menawarkan berbagai layanan dan solusi untuk mendukung operator telekomunikasi dan penyedia teknologi. Pada tahun 2004 PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom berdiri dan terdaftar sebagai perusahaan terbatas swasta pada tahun 2006. Perusahaan dijalankan oleh orang-orang profesional yang telah berkomitmen untuk menumbuhkan industri telekomunikasi di Indonesia. Sampai saat ini PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom mempertahankan pelanggan setia dengan mengkombinasikan sinergi sumber daya, portofolio bisnis dan metodologi.

Kantor pusat PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom berada di Jakarta hingga sekarang memiliki sepuluh cabang perusahaan di seluruh Indonesia. PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom merupakan perusahaan *sub contractor* dari PT. Telkomsel. Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera

Telecom bekerja *maintenance* perangkat radio atau *Base Tranceiver Station* (BTS) dan mengoptimasikan agar sesuai dengan standar kepuasan konsumen. Untuk memenuhi kebutuhan sinyal jaringan konsumen atau pelanggan Telkomsel pada khususnya, agar tidak terjadi *drop call* maka karyawan melakukan *maintenance* sinyal.

Sesuai dengan visi perusahaan bahwa PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom berkomitmen untuk menjadi infrastruktur telekomunikasi terkemuka dan penyedia layanan dengan memberikan solusi dan layanan komunikasi nirkabel di seluruh Indonesia. Perusahaan ini berkomitmen untuk menyediakan solusi cakupan responsif, lengkap dan dapat diandalkan bagi semua pelanggan di seluruh Indonesia.

Dalam pelaksanaannya membutuhkan iklim keselamatan kerja yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem keselamatan kerja pada karyawan bagian engineer site audit terutama bagian Rigger dari PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom wilayah Bali Nusra. Rigger adalah orang yang melakukan pemeriksaan dan penyesuaian antenna di atas tower. Tugas dari rigger berhubungan langsung dengan optim engineer dan bertanggung jawab kepada supervisor.

Berikut alat pelindung diri yang digunakan oleh Rigger dalam bekerja pada saat naik ke atas tower :

1. Helm keselamatan kerja (*Safety Helmet*)

Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.

2. *Full body harness*

perlengkapan untuk melakukan pekerjaan di ketinggian untuk melindungi kemungkinan orang terjatuh dari tempat ketinggian yang tidak disertai dengan pengamanan.

3. Tali keselamatan (*safety belt*)

Berfungsi sebagai alat pengaman pada saat di ketinggian.

4. Sepatu karet (*sepatu boot*)

Berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek ataupun berlumpur. Kebanyakan di lapisi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dsb. Melindungi Rigger agar tidak slip ketika kaki berpijak pada tiang-tiang tower.

5. Sarung tangan

Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan. Kebanyakan tower terbuat dari metal.

PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom telah menerapkan sistem keselamatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Keselamatan Kerja, hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1: yang berisi bahwa

setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan perilaku tidak aman (*unsafe behaviour*) dari karyawan yang tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan alat pelindung diri. Berikut ini data kecelakaan kerja karyawan rigger dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014. Data yang terangkum menunjukkan hasil yang menurun pada setiap tahunnya dan diharapkan tidak ada kecelakaan kerja (*zero accident*) pada tahun-tahun berikutnya.

Tabel 1.1

Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom

| Tahun | Jumlah Kecelakaan Kerja | Keterangan |
|---------------|--------------------------------|---|
| 2012 | 5 | tidak memenuhi aturan kerja dan tidak menggunakan pelindung |
| 2013 | 3 | tidak memenuhi aturan kerja dan tidak menggunakan pelindung |
| 2014 | 2 | tidak menggunakan pelindung dan tersengat lebah |
| Jumlah | 10 | |

Sumber: Data Internal PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom, 2012-2014

Rigger adalah seorang yang memiliki keahlian memanjat tower BTS dan melakukan audit antenna diatas. Rigger harus mempunyai kecepatan dan ketelitian, karena memanjat berbagai tower adalah suatu teknik tersendiri. Dan sampainya diatas aka nada banyak tantangan yang menanti seperti serangga, lebah, burung yang siap mematuk dan terkadang tower yang licin. Berikut kejadian-kejadian yang dialami seorang rigger.

Di Riau, seorang pekerja bernama Nono tewas. Pada saat penyabungan tower terakhir dengan ketinggian 20 meter. Korban (Nono) yang sedang berada diatas puncak tower. Tiba-tiba sambungan crand tower patah dan menghantam korban. Akibat hantaman besi tersebut, Korban yang tidak memasang *safety* (keselamatan kerja), langsung terjatuh ke lantai yang berada diatas ruko (Riau Terkini, September 2012).

Di Batam, seorang teknisi tower Telkomsel, Ade Afrianto (34) tewas setelah terjatuh dari ketinggian 36 meter. Korban diduga terpeleset saat berada di atas tower, dan jatuh karena tidak menggunakan pelindung kerja (Sindo, Maret 2015). Borneo, seorang pekerja yang bernama Tuan Rianto mengalami kecelakaan saat memanjat tower yang tingginya sekitar 50 meter, diduga kaki korban terpeleset pada ketinggian sekitar 45 meter (Borneo News, April 2015). Beberapa kejadian diatas merupakan bukan karyawan dari PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka judul dari penelitian ini adalah sebagai berikut: “Pengaruh *Work Environment* dan *Job Communication* terhadap *Safety Climate*, dengan *Unsafe Behaviour* sebagai

Variabel Intervening pada Karyawan Rigger PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom Wilayah Bali Nusra”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara *work environment* dengan *safety climate*?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara *job communication* dengan *safety climate*?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara *work environment* dengan *unsafe behaviour*?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara *job communication* dengan *unsafe behaviour*?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara *unsafe behaviour* dengan *safety climate* ?
6. Apakah ada pengaruh signifikan antara *work environment* dengan *safety climate* melalui *unsafe behaviour* sebagai variabel intervening?
7. Apakah ada pengaruh signifikan antara *job communication* dengan *safety climate* melalui *unsafe behaviour* sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *work environment* dengan *safety climate*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *job communication* dengan *safety climate*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *work environment* dengan *unsafe behavior*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *job communication* dengan *unsafe behavior*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *unsafe behaviour* dengan *safety climate*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *work environment* dengan *safety climate* melalui *unsafe behaviour* sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara *job communication* dengan *safety climate* melalui *unsafe behaviour* sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat :

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Kencana Mandiri Sejahtera Telecom dalam menerapkan dan melaksanakan sistem keselamatan kerja.
2. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan tentang *safety climate*, *job communication*, *work environment* dan *unsafe behaviour* .
3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mencakup pokok bahasan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori tentang pengertian *safety climate*, *job communication*, *work environment* dan *unsafe behaviour*, menjelaskan tentang penelitian sebelumnya, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi pendekatan penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknis analisis yang akan diterapkan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian dan analisis model serta pembuktian hipotesis serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari tulisan, yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Dan berisi saran-saran yang diajukan kepada perusahaan.

