

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara maritim terbesar di dunia. Indonesia secara geografis merupakan sebuah negara kepulauan dengan dua pertiga luas lautan lebih daripada daratan. Hal ini bisa terlihat dengan adanya garis pantai di hampir setiap pulau di Indonesia (\pm 81.000 km) yang menjadikan Indonesia menempati urutan kedua setelah Kanada sebagai negara yang memiliki garis pantai terpanjang di dunia. Kekuatan inilah yang merupakan potensi besar untuk memajukan perekonomian Indonesia.

Kekuatan Indonesia sebagai Negara maritim dapat dimanfaatkan melalui sektor industri maritim, salah satunya adalah industri maritim yang bergerak di bidang pembuatan kapal yang bisa menjadi suatu komoditas yang menjanjikan di Indonesia. Berdasarkan penyampaian Presiden Joko Widodo, luas wilayah laut Indonesia yang mencapai 70 persen memiliki potensi ekonomi sektor kelautan di Indonesia sebesar 1,2 triliun dollar AS per tahun dan diperkirakan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 40 juta orang (Republika, 2017).

Kementrian Perindustrian mengungkapkan “Ada sekitar 200 perusahaan industri perkapalan/galangan kapal di Indonesia sekarang ini yang mampu memproduksi kapal baru ataupun memperbaiki kapal. Industri perkapalan masuk dalam kategori industri strategis dan berprospek cerah di masa depan.” (Kemenperin, 2016). Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa industri perkapalan termasuk dalam kategori strategis dan mempunyai masa depan cerah.

Industri kapal di Indonesia juga terbukti mampu memajukan pertumbuhan ekonomi nasional. Pada tahun 2017, tercatat jumlah pemesanan pembangunan kapal di Indonesia sebesar 218.300 *gross tonnage* (GT). Pembangunan kapal di Indonesia mayoritas untuk mencukupi kebutuhan pasar dalam negeri sebesar 83 persen, yang diperkirakan sebanyak 120 unit atau 135.440 GT, sedangkan sisanya untuk ekspor, sekitar 24 unit atau 82.860 GT (Kemenperin, 2018). Pemerintah saat ini sedang memprioritaskan pengembangan di bidang kemaritiman, khususnya pada bidang industri perkapalan guna mewujudkan Indonesia sebagai salah satu pengembang industri perkapalan terbesar di Asia maupun dunia, seperti yang dikatakan Menteri Perindustrian, “Melalui visinya, pemerintah terus memacu agar sektor industri maritim kita punya daya saing tinggi di tingkat global.” (Kominfo, 2017).

Salah satu hal yang dapat meningkatkan perkembangan industri perkapalan adalah produktivitas dari pekerja/karyawan (Jojonomic, 2019). Menurut Hariandja (2007), produktivitas karyawan ditentukan oleh keselamatan dan kesehatan kerja karena merupakan aspek yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Tingkat keselamatan kerja yang tinggi, dapat menekan angka kecelakaan kerja sekecil mungkin, sehingga kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat berkurang ditekan. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun. Penelitian Busyairini dkk. (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yakni tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Faktor lainnya, yaitu faktor lainnya lingkungan adalah keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin (Selviana, 2017).

Pemerintah menuliskan peraturan undang-undang Ketenagakerjaan, agar setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan ledakan; mengurangi kemungkinan kebakaran dan cara penanggulangan kebakaran; dan langkah-langkah lainnya yang diatur sehubungan dengan tempat kerja. Hukum juga memiliki aturan tentang pintu darurat; pertolongan pertama pada kecelakaan, perlindungan dari polusi seperti gas, suara dan lain-lain; perlindungan dari

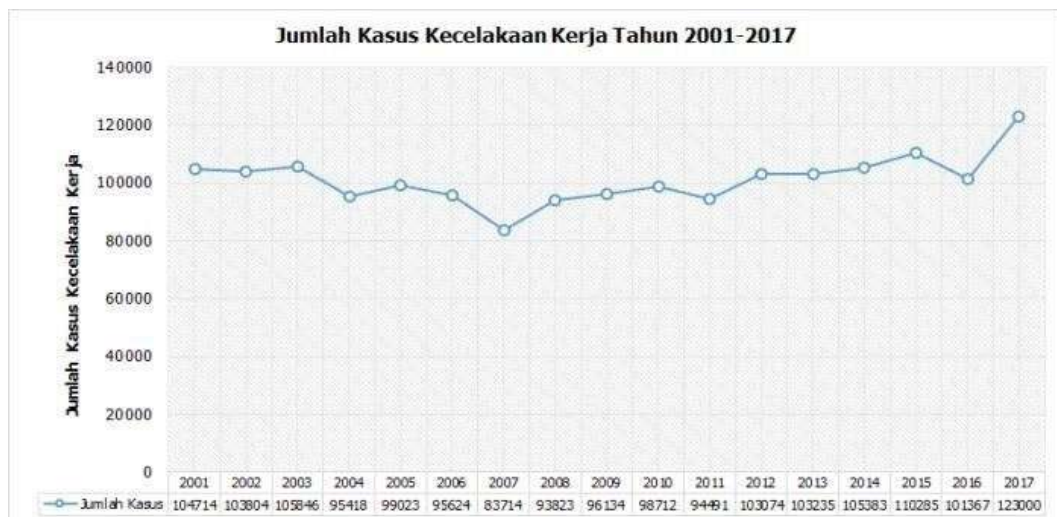
penyakit karena pekerjaan; dan aturan mengenai perlengkapan keselamatan bagi pekerja atau buruh.

Mengacu pada standar *Occupational Health and Safety Management Systems* ISO 18001:2007 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3) adalah bagian dari sebuah sistem manajemen organisasi (perusahaan) yang digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan mengelola resiko tersebut pada perusahaan. Upaya untuk menghimbau tentang pentingnya SMK3 maka pemerintah mengeluarkan PP No. 50 tahun 2012. Berdasarkan dengan peraturan pemerintah No. 50 tahun 2012 dijelaskan beberapa tujuan penerapan SMK3 diantaranya, meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi, mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Berdasarkan pada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3), salah satu tujuan dari perusahaan ialah tercapainya *zero accident* (Hadipoetro, 2014). Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia PER-01/MEN/I/2007 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kecelakaan nihil adalah kondisi tidak terjadi kecelakaan di tempat kerja yang mengakibatkan pekerja sementara tidak mampu bekerja (STMB) selama 2 x 24 jam, menyebabkan terhentinya proses, dan rusaknya peralatan tanpa korban jiwa dimana kehilangan

waktu kerja tidak melebihi shift berikutnya pada kurun tertentu dan jumlah jam kerja orang tertentu.

Mengacu pada bagan yang diambil dari data kecelakaan kerja menurut BPJS Ketenagakerjaan, masih banyak dijumpai perusahaan yang masih menyepelkan permasalahan tentang keselamatan kerja. Pada tahun 2001 hingga 2007, kasus kecelakaan kerja di Indonesia sempat mengalami penurunan dari angka kisaran 100.000-120.000 menjadi 80.000-100.000. Pada tahun 2007 hingga 2017, kemudian angka kecelakaan kerja ini mengalami peningkatan dari angka 80.000-100.000 menjadi 120.000-140.000 kasus kecelakaan kerja.



Gambar 1.1 Grafik Kasus Kecelakaan Kerja th 2001-2017

(Sumber: BPJS TK dalam ISafety Magazine periode Desember 2018)

Bapak Hendro Tri selaku Manajer Galangan mengatakan bahwa, PT. Batam Marina Shipyard telah menerapkan peraturan keselamatan kerja yang mengacu pada UU keselamatan kerja tahun 1970, OHSM 18001:2007 serta peraturan pemerintah no. 50 tahun 2012, yaitu pemenuhan sarana dan prasarana berupa, APD (alat pelindung diri), standar dan kompetensi tentang keselamatan

kerja di lapangan, kapal dan bengkel melalui *workshop* dan *training*, dan ditugaskannya *safety inspector* yang bersertifikat guna mengawasi dan bertanggung jawab atas keselamatan para pekerja.

Berdasarkan data mengenai peningkatan kasus kecelakaan kerja tersebut, perusahaan PT. Batam Marina Shipyard berupaya untuk kembali menekankan pentingnya peraturan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3). PT. Batam Marina Shipyard adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri produksi, pemeliharaan dan perakitan kapal. PT. Batam Marina Shipyard yang berdiri pada tahun 2009 ini mempunyai luas 28 hektar dan berlokasi di Sagulung, Batam.

Usaha-usaha dalam meningkatkan penerapan peraturan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3) sudah dilakukan, namun masih terjadi kecelakaan kerja di PT. Batam Marina Shipyard hal itu bisa dilihat dari tabel dibawah, yang pertama adalah jatuhnya karyawan pada tanggal 2 Januari 2018 dikarenakan jatuh dari ketinggian ketika memperbaiki badan kapal dikarenakan tidak memakai alat pelindung diri yang sudah diwajibkan, kecelakaan berikutnya terjadi pada tanggal 14 April 2018 yaitu pekerja mengalami kerusakan kornea mata dikarenakan tidak memakai kap las. Kecelakaan ketiga terjadi pada tanggal 16 Oktober 2018, dimana seorang pekerja mengalami cidera kepala dikarenakan tertimpa benda berat dari atas kapal karena tidak memakai helm *safety*. Kecelakaan keempat terjadi pada tanggal 12 Juli 2019, seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja berupa terbakarnya tangan dikarenakan tidak memakai alat pelindung diri yang sudah disiapkan.

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja PT. Batam Marina Shipyard

| No. | Tahun | Peristiwa | Dampak | Ket. |
|-----|------------|--------------------------------|-------------------------|---|
| 1. | 2-1-2018 | Jatuh dari ketinggian | Kaki patah | Perbaikan fasilitas tangga dan pemasangan <i>body hardness</i> |
| 2. | 14-4-2018 | Pengelasan memakai kap las | tidak Kornea mata rusak | Pengelasan lambung kapal |
| 3. | 16-10-2018 | Tertimpa benda berat | Cedera kepala | Pekerja tertimpa benda berat karena tidak memakai helm <i>safety</i> |
| 4. | 12-7-2019 | Pemotongan tanpa sarung tangan | plat Tangan terbakar | Pemotongan plat tanpa memakai sarung tangan sehingga terkena luka bakar |

Mengacu pada hal tersebut, pekerja di bidang industri galangan kapal merupakan pekerja yang memiliki resiko kecelakaan kerja walaupun sudah diberikan berbagai upaya untuk memenuhinya keselamatan kerja pada perusahaan Batam Marina Shipyard, seperti diadakannya *safety briefing* yang berfungsi untuk mengingatkan para pekerja untuk berlaku aman agar tidak terjadi kecelakaan. Perusahaan juga memiliki *safety inspector* yang bersertifikat resmi guna bertanggung jawab atas keselamatan para pekerja perusahaan. Begitupun juga dipasangnya berbagai tulisan larangan seperti dilarang merokok, dilarang

momotret, dilarang makan dan minum, dan berbagai anjuran untuk berperilaku aman yang mengacu pada UU keselamatan kerja tahun 1970, OHSM 18001:2007 serta peraturan pemerintah No. 50 Tahun 2012.

Keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta karyawan. Hal ini disebabkan jika seorang karyawan ataupun perusahaan tidak memperhatikan dan melaksanakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan akan mendapat kerugian dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kerugian dalam jangka pendek yang dialami oleh karyawan dan perusahaan adalah kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan karena tidak memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan keselamatan kerja, dengan kata lain perusahaan juga akan menanggung kerugian yang dialami oleh karyawan sehingga dapat menghambat proses pengerjaan proyek yang sedang berlangsung dan akan menambah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan selama masa perawatan karyawan.

Kerugian dalam jangka panjang, akan membuat karyawan cacat seumur hidup yang dapat menyebabkan kehilangan pekerjaannya, selain itu reputasi perusahaan juga akan menurun dan dianggap tidak profesional dalam mengerjakan proyek, mengingat para klien tentunya menginginkan perusahaan konstruksi yang profesional dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas para karyawannya. Perusahaan yang memperhatikan dan menerapkan keselamatan kerja tentunya akan lebih cepat dalam menyelesaikan proyek sesuai dengan kesepakatan dengan

klien, oleh karena itu hal tersebut sangat penting bagi perusahaan konstruksi (Selviana, 2017).

Perusahaan sudah menghimbau dan memfasilitasi karyawan untuk bekerja secara aman. Tetapi pada kenyataannya karyawan belum memahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari apa yang disebut sebagai *safety performance* (Wisnu dan Pandjaitan, 2016).

Safety performance adalah suatu model perilaku keamanan kerja dari Neal dan Griffin (1997 dalam Neal, dkk., 2000). Griffin dan Neal (2000) menyatakan bahwa perilaku keselamatan (*safety performance*) adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang merupakan hasil kerja. Komponen kinerja menggambarkan perilaku aktual yang dilakukan individu di tempat kerja (Griffin & Neal, 2000).

Menurut Heinrich dkk (1980: 34) *safety performance* adalah gejala dari kebijakan manajemen yang baik, kontrol yang baik terhadap pekerjaannya, pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan, penilaian yang tepat terhadap bahaya yang ada, atau faktor pribadi lainnya. Peran tenaga kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan keselamatan dan keberhasilan kerja ini (Sampson, 2013).

Maka dapat disimpulkan bahwa *safety performance* merupakan perilaku kerja yang terkait dengan keselamatan kerja melalui pengetahuan akan keselamatan, kebijakan dan kontrol yang baik atas pekerjaannya.

Brand (2010) menyatakan bahwa komponen *performance* menunjukkan dimensi-dimensi besar dari perilaku yang relevan dengan tugas yang diberikan. Model ini menggabungkan dua dimensi dari *safety performance* yaitu kepatuhan dan partisipasi. Kepatuhan merupakan keterlibatan dan kelekatan pada prosedur keselamatan dan melaksanakan pekerjaan dalam cara yang aman, mempersiapkan dan menggunakan peralatan pengamanan yang tepat dalam bekerja. *Safety Performance* sering secara tradisional diukur menggunakan statistik laporan kecelakaan yang secara resmi dicatat oleh perusahaan. Hal ini bisa menjadi masalah karena kecelakaan bisa menjadi peristiwa yang relatif jarang terjadi, sehingga mungkin tidak dicatat secara akurat atau secara rutin (Kundu, 2015).

Heinrich (1980: 22) dalam teori domino (*domino sequence*) yang diciptakannya menyatakan bahwa kecelakaan kerja ditentukan oleh lima faktor yang diibaratkan sebagai kartu domino yang berdiri sejajar secara berurutan, di mana kelimanya akan membentuk suatu urutan terjadinya kecelakaan. Faktor pertama yaitu faktor lingkungan sosial (*social environment*), faktor kedua adalah kesalahan manusia (*fault of person*), faktor ketiga adalah tindakan berbahaya dan kondisi berbahaya (*unsafe act and/or mechanical or condition hazard*), faktor keempat kecelakaan (*accident*) dan kelima ialah luka (*injury*). Urutan ini saling bergantung satu sama lain, apabila kartu pertama roboh lalu menimpa kartu kedua, dan menimpa kartu ketiga lalu seterusnya. Diantara kelima faktor tersebut yang paling menentukan ialah urutan ketiga yaitu *unsafe act and/or mechanical or condition hazard*. Khusus faktor ketiga, apabila kita dapat menghindarinya, maka faktor yang keempat yaitu *accident* dan kelima yaitu *injury* tidak akan terjadi. Inti

dari terjadinya kecelakaan kerja yaitu faktor tindakan berbahaya dan bahaya dari pekerjaannya itu sendiri. Dengan demikian faktor kesalahan manusia ditempatkan sebagai inti permasalahan kecelakaan kerja.

Pendapat Heinrich tersebut didukung oleh hasil risetnya yaitu 88% dari semua kecelakaan kerja di dunia industri disebabkan oleh perilaku bekerja yang tidak aman. Teori Bird menyatakan bahwa *near miss* yang terus berulang dan kebanyakan disebabkan karena perilaku tidak aman atau *unsafe behavior* dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja yang lebih serius. Hal ini didukung oleh hasil riset dari *National Safety Council* (NSC) (2011) tentang penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Hasil riset *National Safety Council* (NSC) 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* (Cooper, 2009).

Menurut Neal dan Griffin (2000) faktor utama yang mempengaruhi *safety performance* adalah *safety climate*. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2017) yang mengatakan bahwa *safety climate* adalah faktor yang mempengaruhi *safety performance*. Untuk meningkatkan *safety performance* pada karyawan, beberapa penelitian menemukan bahwa bahwa *safety climate* dapat menjadi solusi untuk menampilkan *safety performance* yang lebih baik (Barnabelli, dkk., 2015; Clarke, 2006; Vinodkumar & Bashi, 2010; Zahoor, 2017). *Safety climate* menurut Neal dkk., (2000) adalah persepsi bersama

yang dimiliki karyawan dan berkaitan dengan aspek-aspek keselamatan dan keamanan kerja. Karyawan yang mempunyai persepsi yang baik mengenai aspek-aspek keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja tersebut, maka mereka akan bisa lebih menaati peraturan dan prosedur yang ada dan menunjukkan perilaku keselamatan yang diharapkan (Zahoor, dkk., 2017).

Adanya pengetahuan keselamatan akan membuat karyawan lebih waspada terhadap kecelakaan kerja. Persepsi akan *safety climate* dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keselamatan, cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan cara karyawan berinteraksi sesama karyawan yang mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja pada perusahaan (Griffin dan Neal, 2003:15).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neal dkk., (2000) ditemukan bahwa *safety climate* memiliki hubungan langsung dengan *safety performance* dan terdapat faktor-faktor dari *safety climate* yang berhubungan dengan *safety performance* yang dimediasi oleh motivasi dan pengetahuan. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cheyne (1998 dalam Clarke, 2006), yang menyimpulkan bahwa *safety climate* yang positif akan meningkatkan perilaku aman termasuk juga keterlibatan pada aktivitas keselamatan.

Menurut Neal (2002), istilah *safety climate* mengacu pada persepsi bersama karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi *safety climate* perlu diperhatikan. Zohar (2005) menjelaskan faktor-faktor *safety*

climate di antaranya, kebijakan terkait keselamatan kerja, prosedur yang menunjang keselamatan kerja, dan implementasi terkait keselamatan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Froko dkk (2015), *safety climate* berhubungan positif dengan *safety performance*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di pertambangan emas di negara Ghana. Penelitian berikutnya yang diteliti oleh Taqwa (2017) *safety climate* juga berhubungan positif dengan *safety performance*, penelitian ini dilakukan di perusahaan percetakan di daerah Kudus. Mengacu pada populasi yang diteliti oleh penelitian sebelumnya, resiko-resiko kecelakaan juga berbeda di setiap populasinya.

Neal dan Griffin (2002) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat menjadi anteseden dari *safety performance* seseorang adalah kesadaran. Kesadaran memiliki keterkaitan yang erat dengan persepsi. Kesadaran dan persepsi merupakan bagian dari proses kognitif, pemrosesan informasi di kognitif nantinya akan ditampilkan dalam perilaku (Solso, dkk, 2007). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi mempengaruhi perilaku seseorang. Arezes dan Miguel (2008) menyatakan adanya hubungan antara *perceived risk* dan *safety performance*, hasil penelitian Dionne, dkk (2007) menyatakan adanya hubungan mengenai *perceived risk* dan perilaku pengambilan risiko pada pengemudi, serta penelitian Viscussi (1990 dalam Dionne, dkk, 2007) menyatakan bahwa *perceived risk* perokok terkena kanker paru-paru lebih rendah daripada non perokok. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *perceived risk* merupakan faktor dari keselamatan dan juga kesehatan seseorang.

Rundmo (2000) menyatakan bahwa mempelajari *perceived risk* dari pekerja adalah hal yang menarik, karena *perceived risk* dapat mempengaruhi perilaku berisiko, kemungkinan kecelakaan dan cedera. Moore (1991, dalam Flins, dkk, 1996) berpendapat bahwa bahaya dan risiko sering diidentifikasi dan dikendalikan secara efektif oleh evaluasi risiko dari para pekerja yang terlibat langsung. Persepsi juga dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keselamatan, cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan cara karyawan berinteraksi sesama karyawan yang mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja pada perusahaan (Griffin dan Neal, 2003:15)

Persepsi karyawan pada tingkat praktik sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dalam organisasi dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja keselamatan mereka (Vinodkumar dan Bhasi ,2010). Seorang individu yang telah membentuk kesan awal yang kuat tentang bahaya, hasil dari psikologi sosial kognitif menunjukkan bahwa keyakinan dapat menyusun bukti berikutnya (Slovic, 1984).

Sjoberg dkk (2004) mengatakan bahwa persepsi adalah penilaian subjektif dari probabilitas terjadinya suatu kecelakaan dan seberapa peduli seseorang menerima konsekuensi tersebut. Persepsi tersebut mengarah pada penerimaan risiko disaat, sebelum maupun sesudah kecelakaan (Rohrman, 2008). Persepsi tersebut jika dikaitkan dengan perilaku kerja maka informasi akan pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang, baik buruknya kondisi lingkungan kerja akan diproses menjadi suatu bentuk *perceived risk*. *Perceived risk* berhubungan dengan *safety performance* seorang pekerja pada perusahaan (Arezes dan Miguel, 2008).

Berdasarkan pemaparan di atas, hal tersebut yang menjadi alasan peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara ketiga variabel, yaitu hubungan antara *safety climate* dan *perceived risk* dengan *safety performance* pada karyawan PT. Batam Marina Shipyard Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan pada latar belakang, fenomena kecelakaan kerja masih rentan terjadi pada karyawan industri perkapalan. Karyawan industri perkapalan lebih rentan terekspos bahaya yang ditimbulkan oleh aktivitas kerja yang beresiko tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya juga dijelaskan bahwa betapa penting bagi karyawan industri perkapalan untuk menampilkan *safety performance* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan meminimalisir bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi.

Neal, dkk., (2000) mendefinisikan *safety performance* sebagai perilaku kerja yang relevan terhadap keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku kerja lainnya dalam lingkungan kerja. Pembahasan lebih lanjut mengenai *safety performance* khususnya pada industri konstruksi diperlukan karena berhubungan dengan kinerja karyawan dalam menghadapi resiko bahaya yang ada dan dianggap sebagai kontrak yang tepat dalam mengevaluasi kecelakaan kerja di masa lalu dan memprediksi kecelakaan kerja yang dapat terjadi di masa depan (Clarke, 2006). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *safety performance*. Namun, faktor utama yang dapat mempengaruhi *safety performance* adalah *safety climate* (Neal, dkk. 2000).

Definisi *safety climate* menurut Neal, dkk., (2000) adalah persepsi bersama yang dimiliki karyawan dan berkaitan dengan aspek-aspek keselamatan dan keamanan kerja. Karyawan mempunyai persepsi yang baik mengenai aspek-aspek keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja tersebut, akan bisa lebih menaati peraturan dan prosedur yang ada dan menunjukkan perilaku keselamatan yang diharapkan (Zahoor, dkk. 2017). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cheyne dkk. (1998 dalam Clarke, 2006) mengenai *safety climate*, ditemukan bahwa persepsi karyawan yang positif akan meningkatkan perilaku aman termasuk juga keterlibatan pada aktivitas keselamatan. Persepsi karyawan juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan juga meningkatkan standar dari keadaan lingkungan kerja (Zohar, 1980). Cooper *et al.*, (2004) menjabarkan bahwa *safety climate* sebagai suatu gambaran yang dirasakan atau terkait dengan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut bisa ditetapkan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan definisi *safety climate* menurut Neal dan Griffin (2002), yaitu persepsi karyawan atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan kerja. Selain itu, *safety climate* juga dapat merefleksikan perilaku terkait keselamatan yang terjadi di masa lalu, konsekuensi personal dan persepsi karyawan terhadap kecelakaan yang terjadi di organisasi (Kim, dkk., 2017).

Neal dan Griffin (2002) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat menjadi anteseden dari *safety performance* seseorang adalah kesadaran. Kesadaran memiliki keterkaitan yang erat dengan persepsi. Kesadaran dan

persepsi merupakan bagian dari proses kognitif, pemrosesan informasi di kognitif nantinya akan ditampilkan dalam perilaku (Solso, dkk, 2007). Beberapa penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa persepsi juga mempengaruhi perilaku seseorang. Arezes dan Miguel (2008) menyatakan adanya hubungan antara *perceived risk* dan *safety performance*, hasil penelitian Dionne, dkk (2007) menyatakan adanya hubungan mengenai *perceived risk* dan perilaku pengambilan risiko pada pengemudi, serta penelitian Viscussi (1990 dalam Dionne, dkk, 2007) menyatakan bahwa *perceived risk* dari seorang perokok terkena kanker paru-paru lebih rendah daripada non perokok. Dapat disimpulkan bahwa *perceived risk* merupakan faktor dari keselamatan dan juga kesehatan seseorang.

Krallis dan Csontos (2018) mengatakan bahwa manajemen risiko tetap merupakan unsur utama dari program keselamatan yang secara proaktif memainkan peran penting dalam pencegahan insiden dan cedera di tempat kerja. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa penilaian risiko bersifat subyektif dan risiko seringkali dinilai tidak konsisten. Untuk meningkatkan *safety performance*, kita perlu fokus pada aspek manusia dan perbedaan individu. Faktor internal dan eksternal yang bergabung untuk memengaruhi persepsi dan pengambilan keputusan kita haruslah demikian dipertimbangkan ketika melakukan penilaian risiko dan mendorong perilaku aman di tempat kerja. Tujuannya bukan untuk membangun sistem dan proses baru tetapi untuk meninjau kembali program keselamatan kerja melalui *perceived risk* dari pekerja itu sendiri.

Sjoberg dkk (2004) menyatakan bahwa persepsi adalah penilaian subjektif dari probabilitas terjadinya suatu kecelakaan dan seberapa besar kepedulian

seseorang untuk menerima konsekuensi tersebut. Persepsi tersebut mengarah pada penerimaan resiko disaat, sebelum maupun sesudah kecelakaan (Rohrman, 2008). Bila dikaitkan dengan perilaku kerja maka informasi akan pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang, baik buruknya kondisi lingkungan kerja akan diproses oleh individu menjadi suatu bentuk *perceived risk*. Dan *perceived risk* berhubungan dengan *safety performance* seorang pekerja pada perusahaan (Arezes dan Miguel, 2008).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *safety climate* dan *perceived risk* dengan *safety performance* pada karyawan PT. Batam Marina Shipyard Indonesia

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Batam Marina Shipyard

Pada penelitian ini penulis membatasi subyek penelitian, yaitu pada karyawan PT. Batam Marina Shipyard yang bekerja di proyek pembuatan kapal di kota Batam.

2. *Safety Climate*

Safety Climate merupakan persepsi bersama yang dimiliki karyawan dan berkaitan dengan aspek-aspek keselamatan dan keamanan kerja (Neal, dkk., 2000).

3. *Perceived risk*

Perceived risk adalah penilaian subjektif dari kemungkinan mengalami kecelakaan atau cedera kesehatan yang disebabkan oleh

dampak sumber resiko serta emosi yang berkaitan dengan sumber tersebut (Sjoberg, 1993, dalam Rundmo, 2000)

4. *Safety performance*

Safety performance adalah perilaku kerja yang relevan terhadap keselamatan yang dapat dikonseptualisasikan sama dengan perilaku kerja lainnya dalam lingkungan kerja. (Neal, dkk., 2000).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dipaparkan dan dilengkapi dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *safety climate* dan *perceived risk* dengan *safety performance* pada karyawan PT. Batam Marina Shipyard?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *safety climate* dan *perceived risk* dengan *safety performance* pada karyawan PT. Batam Marina Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Memberikan sumbangan wawasan, pengetahuan dan informasi pada pengembangan ilmu psikologi industri organisasi mengenai *safety climate*, *perceived risk* dan *safety performance*.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan PT. Batam Marina Shipyard

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi karyawan untuk selalu berperilaku aman dalam bekerja mengingat resiko pekerjaan yang tinggi. Karena keselamatan kerja tidak hanya tanggung jawab perusahaan melainkan juga tanggung jawab karyawan itu sendiri.

2. Bagi PT. Batam Marina Shipyard

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan usaha dalam menciptakan iklim keselamatan (*safety climate*) yang positif agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu *zero accident* dan juga dapat meningkatkan usaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi pemerintah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pemerintah melalui Jamsostek, Kementrian Ketenagakerjaan, BPJS dan instansi terkait untuk lebih giat dalam mendukung segala usaha untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja di Indonesia.

4. Bagi masyarakat luas

Diharapkan masyarakat lebih peduli terhadap kondisi keselamatan kerja dan juga mendukung segala upaya untuk menekan angka kecelakaan kerja.