

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terjadinya kebutuhan manusia pada era globalisasi seperti saat ini, mempengaruhi berbagai aspek dalam kehidupan, salah satunya kebutuhan transportasi. Transportasi merupakan salah satu mata rantai jaringan distribusi barang dan mobilitas penumpang yang berkembang sangat dinamis, serta berperan dalam mendukung, mendorong, dan menunjang segala aspek kehidupan baik dalam pembangunan politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan. Transportasi udara merupakan salah satu transportasi yang paling diminati oleh masyarakat Indonesia. Hal ini berkenaan dengan adanya peningkatan transportasi udara yang ditandai dengan banyaknya jadwal penerbangan, baik penerbangan domestik maupun penerbangan internasional.

Menurut (Departemen Perhubungan, 2018) tentang data lalu lintas penerbangan bahwa di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 118.160 kedatangan dan 118.872 keberangkatan. Sedangkan data dari Angkasa Pura 1 pada bulan juni 2018. Diketahui bahwa jumlah penerbangan di bandara Juanda tercatat sebanyak 8.353 penerbangan, naik 6,9% dari tahun 2016. Pelayanan kargo juga mengalami peningkatan sebanyak 34,6% dari tahun sebelumnya dengan jumlah total 4.427 ton.

Peningkatan jadwal penerbangan juga berpengaruh dengan peningkatan kebutuhan bahan bakar pesawat (avtur). Sehingga industri migas (minyak dan gas) mengalami peningkatan permintaan bahan bakar pesawat. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya meningkatnya jumlah bahan bakar yang dibutuhkan, tetapi beban kerja dialami oleh pekerja. Pekerja mendapatkan beban kerja lebih karena dituntut untuk bekerja lebih cepat untuk memenuhi kebutuhan. Semakin meingkatnya beban kerja yang diteruma oleh pekerja maka turut meningkatkan risiko akan kecelekaan kerja.

Berdasarkan data statistik bahwa terdapat 2,78 juta kasus kematian pekerja akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta atau sebanyak 86,3% dari kasus terserbut disebabkan oleh penyakit akibat kerja dan 380.000 atau 13,7% disebabkan oleh kecelakaan kerja (ILO, 2018). Sedangkan di Indonesia BPJS Ketenagakerjaan mencatat setidaknya terdapat 98-100 ribu kasus setiap tahunnya dengan angkatan kerja sebanyak 121 juta tenaga kerja. Diketahui dari 98 ribu kasus tersebut ditemukan bahwa 2400 diantaranya meninggal dan 40% lainnya cacat tetap yang mencakup cacat anatomis dan cacat fungsi. Sedangkan gambaran distribusi kecelakaan kerja yang terakhir yakni berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2017 yang mencatat bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia 80.393 kasus, yang tidak hanya terjadi di sektor formal namun juga di sektor informal.

Akibat yang ditimbulkan dari kecelakaan maupun penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan pekerja namun juga merugikan perusahaan yakni berupa pengeluaran lebih sebagai santunan atau biaya pengobatan. Diperkirakan jumlah yang diperlukan dalam pengeluaran biaya pengobatan dan pemulihan bagi para pekerja dari kesehatan dan keselamatan kerja yang baruk yakni mencapai 3,94% dari *Gross Domestic Product (GDP)* global setiap tahun (ILO, 2018). Hal ini selaras dengan teori kerugian kecelakaan kerja oleh (Brid, 1982) yakni kerugian akibat kecelakaan kerja digambarkan seperti gunung es. Permukaan yang muncul diatas hanya menggambarkan sebagian kecil dari kerugian atau disebut dengan *direct costs* seperti biaya pengobatan, biaya medis, santunan, dan lain-lain. Akan tetapi jumlah ini belum menggambarkan keseluruhan kerugian, diketahui faktanya kerugian berupa *indirect cost* atau bagian besar yang ada di bawah permukaan laut jauh lebih besar. *Indirect cost* sendiri berupa kerugian produksi, hilangnya jam kerja, hilangnya jumlah produksi, dan lain-lain (Manuele, 2011).

Sesuai dengan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang tinggi dan menimbulkan kerugian yang besar baik perusahaan dan pekerja. Perusahaan/industri sebagai pemegang kekuasaan memiliki kewajiban dalam pemenuhan hak pekerja. Salah satunya dengan menerapkan upaya kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tenaga kerja berhak menerima perlindungan baik berupa

pemberian alat yang efisien, jaminan keselamatan berupa pemberian pelayanan kesehatan pra pasca, dan pembinaan perilaku kerja dengan berupa pelatihan K3 kepada tenaga kerja yang sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (UU No. 1 Tahun 1970 'Keselamatan Kerja', t.thn.). Namun pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dipatuhi yakni berupa mentaati dan memenuhi seluruh peraturan dan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan sebagai upaya untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja (Ardiyanto, 2017).

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja sudah seyogyanya harus benar-benar diterapkan dalam suatu perusahaan atau industri. Pelaksanaan dan pengawasannya tidak hanya berfokus pada faktor mesin saja namun juga pada pekerja itu sendiri. Hal ini dikarenakan mayoritas penyebab kecelakaan kerja adalah dari faktor manusia itu sendiri. Hal lain yang diperhatikan yaitu manusia merupakan sebuah aset bagi perusahaan dan faktor yang paling penting dalam suatu proses produksi. Manusia sebagai tenaga kerja sebagai pihak pertama yang akan selalu berhadapan langsung dengan risiko kerja yang akan berdampak cacat bahkan sampai meninggal (Saragih, et al., 2016).

Mengurangi risiko bagi pekerja dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang dilakukan sesuai dengan hirarki pengendalian yang terdiri dari pengendalian teknik, pengendalian administratif, dan alat pelindung diri (APD) (Ramli, 2010).

Berdasarkan beberapa upaya pengendalian, pengendalian dengan penggunaan alat pelindung diri (APD) merupakan bentuk pengendalian terakhir setelah melakukan pengendalian teknik dan pengendalian administratif. Meskipun upaya ini berada pada tingkat pengendalian risiko terakhir penerapan alat pelindung diri (APD) sangat dianjurkan karena berfungsi mengurangi dampak langsung yang diterima akibat kecelakaan kerja (Tarwaka, 2014).

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014). Cakupan dari alat pelindung diri meliputi semua pakaian dan aksesories pekerjaan lain yang dirancang sebagai penghalang terhadap sebuah bencana pada tempat kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 08 tahun 2010 menjelaskan bahwa penyediaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja oleh perusahaan atau industri wajib dilaksanakan. Peraturan tersebut juga menjelaskan bahwa selain wajib menyediakan alat pelindung diri pada pekerja APD yang disediakan harus sesuai dengan standar yang berlaku, memiliki fungsi yang optimal, dan efisien dalam penggunaannya sehingga tidak mengganggu produktivitas pekerja.

Berdasarkan penelitian oleh Heinrich (1931) bahwa kecelakaan kerja 88% disebabkan oleh *unsafe action* atau perilaku tidak aman. Salah satu bentuk tindakan tidak aman ini adalah penggunaan APD yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku (Anizar, 2009). Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh perilaku yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri berupa tidak memenuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan atau tidak bekerja sesuai dengan prosedur. Salah satu bentuk perilaku tersebut dapat dilihat dari penggunaan APD pekerja saat bekerja.

Perilaku merupakan sebuah respon diri sendiri terhadap suatu obyek atau benda yang ada disekitarnya menurut Skinner 1993 dalam (Notoatmodjo, 2014). Tenaga kerja melakukan suatu perilaku selamat karena adanya faktor pendukung salah satunya berupa alat pelindung diri (APD) membuat aman sehingga terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat membuat kerugian seperti penderitaan fisik (perasaan trauma, cacat, kematian dan rasa bersalah). Kerusakan benda seperti mesin produksi, perlengkapan produksi, terjadi keributan dan kepanikan, produksi tidak sesuai target dan lain-lain nya. Merubah perilaku seseorang merupakan suatu hal yang sulit dilakukan. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan sebuah perilaku. Berdasarkan teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dalam (Sarafino & Smith, 2011) menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa terjadinya perilaku karena adanya

dukungan dari lingkungan sekitar yang mencakup teman, keluarga, rekan kerja, dan perusahaan dalam bentuk memberi nasihat, perhatian, informasi, bantuan barang jasa, dan penghargaan.

Dukungan sosial dari lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan perubahan perilaku. Burg and Sherman (1994) menjelaskan bahwa dukungan sosial diindikasikan dengan adanya bantuan baik secara materiil dan psikis dari orang lain untuk memecahkan / menyelesaikan masalah. Dukungan sosial dibagi menjadi 4 aspek yaitu Dukungan Emosional, Dukungan Informatif, Dukungan Instrumental, dan Dukungan Penghargaan (Glanz, et al., 2018). Sebuah penelitian mengenai penerapan penggunaan APD oleh perawat menjelaskan bahwa dukungan emosional berupa adanya nasihat, saran, dan peringatan kepada perawat lain baik dari teman kerja dan atasan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku penggunaan APD karena adanya dorongan dari rumah sakit untuk mencegah terjadinya penyebaran penyakit kepada perawat (Nichol, et al., 2013). Selaras dengan (Wanjiku, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan emosional berupa nasihat, peringatan dari kepala bengkel dan dukungan informatif berupa media informasi terkait penggunaan APD di bengkel menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku penggunaan APD pada pekerja bengkel.

Terjadinya perilaku pada individu juga dapat dipengaruhi oleh efikasi diri/kemampuan diri. Efikasi diri merupakan kemampuan diri pada seseorang untuk menjalankan tugas / mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung akan berhasil, sedangkan orang yang merasa gagal cenderung untuk gagal. Efikasi diri pada dasarnya dibagi menjadi 3 dimensi yaitu tingkatan, keluasaan, dan kekuatan. Dimensi tingkatan didasari pada kesulitan/hambatan yang dihadapi oleh seseorang yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengatasi masalah tersebut. Dimensi keluasaan merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan pada seluruh kondisi / lingkungan yang sedang dihadapi. Dimensi kekuatan diartikan sebagai keyakinan diri untuk menghadapi masalah tersebut (Bandura, 1997). Hal ini selaras dengan penelitian mengenai penerapan perilaku aman pada pekerja tembakau, disebutkan bahwa tinggi atau rendahnya efikasi diri pada responden mempengaruhi perilaku aman salah satunya adalah perilaku penggunaan APD yang sesuai (Puspitasari, et al., 2019). Penelitian yang mengenai efikasi diri pada perilaku penggunaan APD pada perawat menjelaskan bahwa perawat dengan efikasi diri tinggi memiliki kekuatan, keluasaan, dan tingkatan yang baik dalam pencegahan infeksi nosokomial.

Terjadinya perubahan perilaku juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden. Karakteristik responden merupakan faktor – faktor

yang ada setiap individu dan berbeda – beda. Karakteristik responden meliputi pengetahuan, umur, masa kerja, dan pendidikan. Hal ini didukung oleh penelitian mengenai perilaku penggunaan APD pada pekerja di Laboratorium menjelaskan bahwa umur pekerja yang produktif (20-30 tahun), masa kerja rentang 5-10, pendidikan, dan pengetahuan baik memiliki hubungan dengan perilaku penggunaan APD pada pekerja (Harian & Paskarini, 2014).

Melalui penelitian ini nantinya akan dilakukan analisis hubungan dari dukungan sosial dan efikasi diri dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri (APD). Kemudian diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya akan diketahui kuat hubungan dukungan sosial dan efikasi diri dalam mendorong perilaku pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Sehingga dapat digunakan sebagai informasi tambahan dalam penentuan upaya perbaikan dan keberlanjutan program K3 khususnya mengenai perilaku penggunaan APD di tempat kerja pada PT. Pertamina (Persero) DPPU Juanda Sidoarjo.

1.2 Identifikasi Masalah

DPPU Juanda Sidoarjo merupakan salah satu unit bisnis direktorat pemasaran PT. Pertamina (Persero) MOR V yang memasarkan dan menyediakan bahan bakar pesawat atau avtur di Bandar Udara Juanda Sidoarjo. Perusahaan ini telah ada sejak tahun 1957 yang dengan berbagai

penghargaan dan prestasi. Tentunya PT. Pertamina (Persero) sebagai BUMN (Badan Usaha Milik Negara) memiliki cara tersendiri untuk bertahan dan menjadi perusahaan besar di Indonesia. Adapun jenis kegiatan yang terdapat di PT. Pertamina (Persero) DPPU Juanda meliputi penerimaan avtur dari Instalasi Surabaya Group, penimbunan di tangki, pengisian avtur ke mobil *refueller*, dan penyerahan avtur ke pesawat. Jenis kegiatan-kegiatan tersebut termasuk ke dalam fungsi RSD (*Receiving, Storage, Distribution*) dengan waktu pelayanan 24 jam serta jumlah pekerja sebanyak 85 orang. Sehingga perusahaan memberlakukan *shift* kerja dengan sistem 3+1 (3 hari kerja 1 hari libur) guna menjaga pelayanan kepada konsumen, dan menjaga kesehatan bagi pekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 4 Maret 2019 kepada *supervisor* HSSE (*Health Safety Security Enviromental*) dan *supervisor* RSD (*Receiving, Storage, Distribution*) diketahui bahwa jenis kegiatan yang terdapat di fungsi RSD tergolong ke dalam jenis pekerjaan resiko tinggi, didukung oleh hasil HIRADC (*Hazard Identification, Risk Assasement, Determinant Control*) PT. Pertamina (Persero) DPPU Juanda pada tahun 2019 diantaranya adalah pengambilan sampel, pengukuran level cairan minyak, pemeriksaan mutu produk, dan *topping up refueller*. Dampak yang timbulkan dari kecelakaan adalah kerugian materiil bagi pekerja dan perusahaan.

1.3 Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi di fungsi RSD (*Receiving, Storage, Distribution*) di PT. Pertamina (Persero) DPPU Juanda. Selain itu, penelitian ini dibatasi oleh beberapa variabel seperti karakteristik responden, dukungan sosial, efikasi diri.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dituliskan di latar belakang, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial dan efikasi diri dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri (APD) di PT. Pertamina (Persero) DPPU Juanda Surabaya.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja di fungsi RSD (*Receiving, Storage, Distribution*) PT. Pertamina (Persero) DPPU Juanda.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini, adalah :

1. Untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dengan perilaku penggunaan APD pada pekerja

2. Untuk menganalisis hubungan antara dukungan emosional, informatif, instrumental, dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD pada pekerja
3. Untuk menganalisis hubungan antara efikasi tingkatan, keluasaan, dan kekuatan dengan perilaku penggunaan APD pada pekerja
4. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial, efikasi diri dengan pengaruh perilaku penggunaan APD.

1.4.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan pelaksanaan perilaku penggunaan APD untuk mengurangi dampak kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas pekerja.
- b. Sebagai pelengkap penilaian tentang perilaku penggunaan APD pada pekerja.

2. Bagi Peneliti

- a. Melatih peneliti dalam berkomunikasi dan sosialisasi kepada masyarakat di lingkungan kerja.
- b. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian di perusahaan.