

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi tentu memiliki visi dan misi yang menjadi landasan spiritual dan landasan moral untuk mencapai tujuan perusahaan. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja seharusnya menjadi bagian dari nilai-nilai yang dianut oleh sesuatu perusahaan. Dalam hal ini aspek keselamatan kerja mencakup semua pekerjaan yang berhubungan dengan peralatan kerja, mesin, perlengkapan kerja, bahan-bahan, landasan kerja, dan proses kerja serta lingkungannya. Sedangkan aspek kesehatan kerja mencakup usaha-usaha promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif untuk mengendalikan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja. Keberhasilan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan ditentukan oleh 4 aspek (empat) faktor yang disebut 4P, yaitu *phylosophy*, *policy*, *procedures*, dan *practices* (Ramli, 2013).

Sasaran utama dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sumber daya manusia (pekerja atau karyawan). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk dapat memenangkan persaingan karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, dalam jangka panjang perlu ada pengembangan sumber daya manusia, sistem dan prosedur untuk perbaikan kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja. Selain itu dalam suatu sistem organisasi suatu perusahaan seorang manajer yang mengelola pengembangan sumber daya manusia (SDM) dihadapkan dengan isu-isu penting tentang kesehatan dan keselamatan kerja dimana pekerja juga memerlukan pemeliharaan dan perawatan untuk memaksimalkan produktivitas mereka (Pike, 2000 dalam Makori, 2012).

Salah satu indikasi keberhasilan dalam implementasi nilai-nilai kesehatan dan keselamatan kerja adalah budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (selanjutnya disebut K3). Salah satu organisasi keselamatan dan kesehatan kerja di Inggris (HSE) mendefinisikan budaya K3 sebagai suatu produk dari nilai-nilai, sikap, persepsi, kompetensi dan perilaku individu dan kelompok yang tercermin dalam suatu komitmen, gaya dan keahlian dalam sebuah wadah manajemen K3 (McKinnon, 2014). Budaya K3 fokus pada akar penyebab dari kecelakaan, perilaku dan cara melakukan pekerjaan. Fakta menunjukkan bahwa

kira-kira 90% dari semua kecelakaan di tempat kerja disebabkan oleh perilaku manusia, bukan karena kerusakan peralatan atau prosedur yang tidak memadai (Somad, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Du Pont juga menunjukkan bahwa 80% hingga 90% penyebab kecelakaan merupakan hasil dari tindakan/perilaku tidak aman (*unsafe act*) daripada kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) (McSween, 2003). Tahun 2010 *Bureau of Labor Statistics* mencatat bahwa sekitar 4500 pekerja meninggal per tahun dengan rata-rata 12 orang meninggal per hari (Hafey, 2015). Dominic Cooper (2001) juga menjelaskan bahwa penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kualitas produk, reabilitas sistem teknologi yang digunakan, daya saing perusahaan, dan profitabilitas perusahaan. Dengan demikian kesehatan dan keselamatan pekerja tidak boleh dilihat sebagai fungsi yang terpisah dari manajemen perusahaan, tetapi lebih luas dilihat sebagai suatu inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, profitabilitas dan daya saing perusahaan.

Oleh karena pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja salah satu organisasi profesional K3 di Amerika Serikat yakni *International Association of Safety Professional (IASP)* menetapkan delapan prinsip K3 yang menjadi landasan pengembangan K3 (Ramli, 2013). Sedangkan kesungguhan negara Indonesia untuk menanggapi permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja, pemerintah pusat melalui Menteri Ketenagakerjaan RI, M. Hanif Dhakiri, secara resmi mencanangkan tanggal 12 Januari – 12 Februari sebagai bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Upacara pencahangan bulan K3 ini menandai awal dimulainya pelaksanaan Bulan K3 Nasional Tahun 2015 yang diselenggarakan secara serentak di perusahaan-perusahaan seluruh tanah air. Menteri Ketenagakerjaan mengatakan momentum pencahangan pelaksanaan Bulan K3 Nasional tahun 2015 untuk mengoptimalkan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia (<http://naker.go.id/id/news/>). Di negara lain seperti Malaysia dengan jumlah pekerja yang sangat banyak juga menekankan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja dengan mengeluarkan peraturan tentang keselamatan kerja yang tertanam dalam dua tindakan: *Factory and Machinery Act* (FMA, 1967) berfokus pada masalah teknis; *Occupational Safety and Health Act* (OSHA, 1994) berfokus pada isu-isu manajemen, dan keduanya selalu ditegakkan oleh *Department of Occupational Safety and Health (DOSH)* (Farouk et. al., 2011 dalam Deros Baba Md et. al., 2014).

PT. Adi Satria Abadi (PT ASA) adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan golf dengan bahan baku berupa kulit domba atau kambing. Perusahaan yang berada di Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, DIY ini didirikan oleh Bapak Subiyono dengan sasaran pemasaran produknya adalah 100% ekspor baik secara langsung maupun secara tidak langsung (melalui agen). Dalam menjalankan bisnisnya, PT Adi Satria Abadi sangat mengedepankan kepentingan pelanggan dan hal ini ditunjukkan lewat motto perusahaan yaitu: "kepuasan pelanggan adalah budaya kami". Sedangkan dalam proses produksi, PT Adi Satria Abadi menerapkan sistem *make to order* di mana jumlah sarung tangan yang diproduksi sangat bergantung pada permintaan pelanggan.

Dalam menjalankan kegiatan produksi, PT Adi Satria Abadi juga sangat memperhatikan kebutuhan karyawannya baik dalam upah, kesehatan maupun keamanan serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek yang sangat diperhatikan oleh pihak perusahaan saat ini. Salah satu bentuk keseriusan pihak perusahaan membangun sistem K3 yang baik adalah dengan membentuk tim P2K3. Pelatihan-pelatihan tentang K3 dilakukan secara berkala dengan melakukan demonstrasi secara terencana oleh pihak manajemen dalam hal ini adalah kepala SDM dan dibantu oleh beberapa anggota. Selain itu karyawan-karyawan juga telah diberikan penyuluhan baik secara kelompok maupun secara personal.

Namun pada kenyataannya, hasil yang diharapkan belum juga tercapai sebab para karyawan belum bisa menerapkan budaya K3 dalam keseharian. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan sering tidak menggunakan alat pelindung diri, tidak menggunakan masker, atau tidak memperhatikan prosedur K3 dengan baik. Dengan demikian budaya K3 masih jauh dari jangkauan para karyawan dan mereka dengan sadar melihat keselamatan dan kesehatan di tempat kerja sebagai suatu hal yang biasa saja.

Audit SMK3 yang dilakukan oleh Pamungkas (2013) menunjukkan bahwa ada 15 kriteria dari 47 kriteria dalam Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 32% aspek K3 yang perlu diperhatikan dalam SMK3 yang belum diterapkan dengan baik di PT Adi Satria Abadi.

Hal lain yang menunjukkan bahwa penerapan K3 di perusahaan belum maksimal adalah adanya peristiwa robohnya atap kantor pada bulan April 2015 akibat beratnya tekanan air pada atap yang mana saluran pembuangannya tersumbat saat hujan. Menurut keterangan kepala SDM, semua karyawan begitu panik saat peristiwa itu terjadi dan tidak ada tindakan untuk mencegah bahaya kebakaran seperti korsleting listrik dan inisiatif untuk memutuskan aliran listrik datang dari kepala SDM itu sendiri, sedangkan tim K3 serta karyawan larut dalam kepanikan.

Selain itu, dalam lomba tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2015 yang diikuti oleh semua perwakilan dari semua perusahaan yang ada di provinsi DIY menempatkan perwakilan dari PT Adi Satria Abadi sebagai salah satu peserta yang tidak lolos babak kualifikasi. Pada lomba-lomba sebelumnya, perwakilan dari PT Adi Satria Abadi sering menempati ranking 3 besar sebab yang mewakili PT Adi Satria Abadi adalah kepala SDM yang juga pernah mengikuti pelatihan K3 di tingkat nasional. Namun utusan tahun ini berasal dari kalangan tim P2K3 dan hasilnya PT Adi Satria Abadi terhenti di babak kualifikasi.

Beberapa hal di atas menunjukkan bahwa, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Adi Satria Abadi belum mencapai sasaran yang diinginkan atau pelaksanaannya belum efektif. Dengan kata lain budaya keselamatan dan kesehatan kerja belum berjalan dengan baik di PT Adi Satria Abadi. Dengan demikian penulis tertarik melihat sejauh mana budaya kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan di PT Adi Satria Abadi.

1.2. Rumusan Masalah

Setelah melihat uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah karyawan PT Adi Satria Abadi belum membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari tulisan ini adalah:

- a. Menentukan level penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT Adi Satria Abadi.
- b. Menganalisis faktor-faktor penerapan budaya K3 yang belum mencapai tingkat penerapan yang baik dengan memberikan rekomendasi atau solusi

sebagai upaya meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di PT Adi Satria Abadi.

1.4. Batasan Penelitian

Batasan-batasan dari tulisan ini adalah:

- a. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di departemen produksi, mencakup bagian potong, jahit, logo dan setrika.
- b. Pengukuran budaya keselamatan dan kesehatan kerja terbatas pada tiga dimensi yaitu dimensi *personal*, dimensi *behaviour* dan dimensi *organisational*.
- c. Standar audit SMK3 yang digunakan dalam dimensi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 Tahun 2012.
- d. Dalam penelitian yang dilakukan di PT Adi Satria Abadi dari ketiga dimensi tersebut hanya beberapa faktor yang dilihat yakni mengacu pada *Cooper's Reciprocal Safety Culture Model*.