

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, pandangan terhadap posisi sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi sudah mulai mengalami perubahan. Tanggapan bahwa sumber daya manusia (karyawan) merupakan alat untuk pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan tanpa meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah harus mulai ditinggalkan, karena sumber daya manusia merupakan asset yang harus dipelihara dan dikembangkan. Posisi sumber daya manusia dalam suatu lembaga organisasi atau perusahaan merupakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Untuk itu, dibutuhkan suatu standar atau program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mendukung upaya keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi/melindungi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar perusahaan dari bahaya akibat kegiatan produksi di perusahaan (<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0708/02/opi01.html> : 2003). Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Pada tahun 2008, Indonesia telah menjadi pelopor implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Asia dan Eropa dalam konferensi *The Asia Europe Meeting* (ASEM) II di Nusa Dua, Bali, tanggal 14 Oktober 2008, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Erman Suparno mengklaim, keberhasilan itu dibuktikan dengan pemberian penghargaan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono kepada perusahaan yang tidak mengalami

kecelakaan kerja sepanjang tahun (www.cetak.kompas.com : 2008). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk mencegah, mengurangi, bahkan jika memungkinkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*) dan penyakit akibat kerja. Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang dan tentu saja mengurangi angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar, namun timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Di Indonesia, berdasarkan data dari Depnakertrans tahun 2007 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 65.474 kasus, dengan jumlah pekerja yang meninggal dunia sebanyak 1.451 orang, dan pekerja yang cacat sebanyak 5.326 orang (<http://www.nakertrans.go.id/pusdatin.html,15,246,pnaker> : 2007). Angka kecelakaan kerja pada tahun 2008 triwulan pertama mengalami penurunan 50% dibandingkan pada tahun 2007, yaitu menjadi 37.904 jumlah kasus kecelakaan kerja, dengan jumlah pekerja yang meninggal dunia sebanyak 281 orang, dan pekerja yang cacat sebanyak 584 orang (<http://www.nakertrans.go.id/pusdatin.html,17,247,pnaker> : 2007).

Di Bogasari, berdasarkan data laporan bulanan, pada tahun 2007 terjadi kecelakaan kerja akibat *unsafe act* sebanyak 15 kasus dan akibat *unsafe condition* sebanyak 4 kasus. Pada tahun 2008 terjadi kecelakaan kerja akibat *unsafe act* sebanyak 16 kasus dan akibat *unsafe condition* sebanyak 4 kasus. Kasus kecelakaan kerja ini dilaporkan banyak terjadi akibat *unsafe act*, yaitu

akibat kelalaian dalam penggunaan APD, kelalaian dalam bekerja akibat kurangnya konsentrasi, kelalaian dalam melakukan pengamanan, dan ada beberapa yang melakukan pekerjaan pembersihan saat mesin masih sedang beroperasi.

Pada awal tahun 1980-an muncul pandangan baru tentang K3 yaitu *behavioral safety*. *Behavioral safety* lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Studi penelitian yang dilakukan oleh Heinrich, tahun 1941 mengenai penyebab-penyebab kecelakaan menunjukkan suatu kesimpulan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe act*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya (dikutip dari buku Terry E. Mosween, *The Values – Based Safety Process*, 2003)

Unsafe act merupakan penyumbang terbesar dalam terjadinya kecelakaan kerja, maka untuk mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan *safety performance* dapat dicapai melalui usaha memfokuskan pada pengurangan *unsafe act*. Fokus pada *unsafe act* ini juga memberikan hasil yang lebih baik tentang *safety performance* yang ada di perusahaan, dibandingkan dengan fokus pada angka kecelakaan kerja. Hal ini didasarkan pada dua alasan, yaitu kecelakaan kerja adalah hasil akhir dari rangkaian *unsafe act* (teori Domino oleh H.W Heinrich), dan *unsafe act* dapat diukur setiap hari dengan cara tertentu (<http://inparametric.com/bhinablog/behavior/bagaimana-behavioural-safety-mengurangi-angka-kecelakaan-kerja> : 2003).

Jika perusahaan berfokus pada angka kecelakaan kerja maka *system management of safety* cenderung bersifat reaktif. Perusahaan hanya memperhatikan *safety* jika angka kecelakaan kerja meningkat. Sebaliknya pendekatan *behavioral safety* cenderung bersikap proaktif, sebab dengan pendekatan ini perusahaan cenderung berusaha untuk mengidentifikasi setiap *unsafe act* yang muncul, sehingga dapat langsung ditanggulangi.

Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada departemen *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills. Departemen *utility and operation* merupakan salah satu departemen yang memiliki *job description* yang banyak dan berbeda antar pegawai. Departemen ini merupakan salah satu penyokong berjalannya proses produksi di Bogasari, yaitu sebagai penyuplai tenaga listrik, tenaga diesel, tenaga air, dan *compressor* untuk keperluan sistem pabrik dan produksi.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills adalah perusahaan yang sudah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan OHSAS 18001. Perusahaan ini merupakan salah satu produsen tepung terigu terbesar di Indonesia yang memiliki lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Di Bogasari, berdasarkan data laporan bulanan, pada tahun 2007 terjadi kecelakaan kerja akibat *unsafe act* sebanyak 15 kasus dan akibat *unsafe condition* sebanyak 4 kasus. Pada tahun 2008 terjadi kecelakaan kerja akibat *unsafe act* sebanyak 16 kasus dan akibat *unsafe condition* sebanyak 4 kasus. Menurut teori Domino, penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah *unsafe act*, maka untuk mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan *safety performance* dapat dicapai melalui usaha memfokuskan pada pengurangan *unsafe act*.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk, Divisi Bogasari Flour Mills, Jakarta tahun 2009.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi perilaku tidak aman yang dilakukan oleh karyawan di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
2. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi umur karyawan di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
3. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi lama kerja di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
4. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi pengetahuan terhadap bahaya di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
5. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi sikap terhadap bahaya di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
6. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi *reward* dan *punishment* di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
7. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi pengawasan oleh manajemen di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.

8. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi *safety promotion* di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
9. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi *Standard Operating Procedure (SOP)* di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
10. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi pelatihan K3 di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
11. Mengetahui hubungan antara faktor pekerja dengan perilaku tidak aman, yaitu :
 - a. Hubungan antara umur dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
 - b. Hubungan antara lama kerja dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
 - c. Hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
 - d. Hubungan antara sikap terhadap bahaya dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
12. Mengetahui hubungan antara faktor organisasi dengan perilaku tidak aman, yaitu :
 - a. Hubungan antara *reward* dan *punishment* dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
 - b. Hubungan antara pengawasan oleh manajemen dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.

- c. Hubungan antara *safety promotion* dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
- d. Hubungan antara *Standard Operating Procedure* (SOP) dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.
- e. Hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman di dept. *utility and operation* di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, divisi Bogasari Flour Mills.

1.4 Manfaat

a. Perusahaan

- Perusahaan mendapatkan informasi, evaluasi dan rekomendasi sebagai hasil penelitian skripsi dan dapat digunakan untuk menentukan tindakan pengendalian dan bila perlu membuat standar kerja yang baru.

b. Universitas

- Dapat bermanfaat sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang berhubungan dengan K3.

c. Mahasiswa

- Sebagai wadah untuk aplikasi teori dan metode K3 yang didapat dari perkuliahan.
- Dapat menambah pengetahuan, dan pengalaman yang berguna dalam melakukan penelitian.

1.5 Ruang Lingkup

Pada penulisan skripsi ini, penulis hanya membatasi mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku tidak aman pekerja di dept. *utility and*

operation PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Divisi Bogasari Flour Mills. Penelitian ini dilakukan di pabrik Bogasari yang terletak di Jl. Raya Cilincing, Jakarta Utara, yang akan dilaksanakan pada bulan Juni 2009. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang berasal dari data perusahaan dan penyebaran kuesioner.

