

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini industri yang ada di dunia sudah mengalami perkembangan hingga revolusi industri 5.0, hal ini ditandai dengan adanya penggabungan antara manusia dengan mesin kecerdasan otomatisasi sehingga terjadi interaksi antara keduanya (Herman, 2015, dalam Purba et al., 2021). Penggabungan ini adalah menyatukan kreativitas dari manusia dengan teknologi kecerdasan buatan. Nugroho et al. (2023) perkembangan industri 5.0 bertujuan untuk menghasilkan suatu sistem dalam proses produksi dengan lebih mudah melalui kecanggihan teknologi dan peran manusia dalam industri sehingga terjadi keterhubungan melalui kedua hal tersebut. Industri 5.0 berusaha menyeimbangkan antara kecanggihan teknologi yang dibuat oleh manusia dengan nilai-nilai kemanusiaan serta menjadikan manusia menjadi pusat pelaksanaan industri. Dengan kecanggihan teknologi tersebut muncul berbagai mesin-mesin canggih yang dalam pengoperasiannya masih membutuhkan campur tangan manusia meskipun sudah ada kecerdasan buatan di dalamnya yaitu (AI). Semakin lama kecanggihan teknologi akan terus berkembang pesat dan semakin kompleks oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang memadai juga agar dapat berjalan dengan baik (Darwis et al., 2020). Keberadaan industri 5.0 ini menunjukkan bahwa terdapat evolusi dari industri sebelumnya yang menuju pada perkembangan dunia

Indonesia sedang menuju revolusi industri 4.0, hal ini ditandai dengan pemerintah yang mulai adanya pembangunan di bidang industri dan digital. Menurut Portal Informasi Indonesia (2024) pemerintah membuat langkah yang konkret dengan membangun Pusat Industri Digital Indonesia (PIDI 4.0) untuk mempercepat revolusi industri 4.0 dengan mengadopsi teknologi digital di sektor industri. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tidak menutup kemungkinan juga sebagian industri yang ada masih belum berada pada revolusi yang sama yaitu 4.0. Sebagian besar industri Indonesia masih berada pada revolusi industri

sebelumnya yaitu 3.0, karena revolusi industri 4.0 di Indonesia masih menuju yang berarti belum berada pada tahap tersebut.

Industri 3.0 merupakan proses perubahan yang ditandai dengan adanya teknologi dan elektronika dalam proses produksi sehingga terjadi otomatisasi (Annisa, 2021). Pada revolusi ini, pekerjaan manusia mulai digantikan dengan berbagai kecanggihan teknologi yang dikendali oleh komputer. Perbedaan yang mencolok dari revolusi industri sebelumnya yaitu, sebelumnya meskipun sudah menggunakan mesin tetapi masih membutuhkan tenaga manusia tetapi pada revolusi 3.0 sudah menggunakan otomatisasi yang dikontrol oleh komputer. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam pengoperasian komputer masih perlu juga adanya campur tangan dari manusia. Dalam pelaksanaannya penggunaan mesin pada proses produksi perlu campur tangan manusia dalam mengoperasikannya juga, sehingga kedua hal ini terintegrasi dengan baik.

Pada dunia industri penggunaan mesin sering berhubungan erat dengan mesin dan yang mengoperasikannya adalah karyawan yang berada pada level operasional. Kecanggihan mesin pada suatu perusahaan memungkinkan terjadinya kesalahan yang lebih besar juga dari para pekerja karena ketergantungan akan otomatisasi sehingga kurang adanya kesadaran terkait dampak negatif. Menurut Dewi et al. (2024) karyawan yang bekerja pada level operasional memiliki kecelakaan kerja yang lebih besar, hal ini karena dalam melaksanakan pekerjaannya berhubungan dengan alat atau mesin yang berbahaya dan dapat mengeluarkan bahan kimia bahkan beracun.

Berdasarkan jenisnya industri dibagi menjadi dua, yaitu industri manufaktur dan industri jasa. Undang-Undang No. 3 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2 menyatakan industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Melalui proses industri diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang dapat berguna bagi individu baik itu mengolahnya menjadi setengah jadi maupun memberikan barang yang tidak terlihat yaitu pelayanan. Industri manufaktur adalah industri yang melakukan proses mengubah bahan baku yang masih mentah

menjadi setengah jadi sehingga menambah nilai jual dan biasanya diproduksi dalam jumlah yang besar (Kurniawan & Yasin, 2024). Dalam proses produksinya, industri manufaktur menghasilkan barang yang biasanya digunakan sehari-hari oleh individu. Industri manufaktur juga sangat bergantung dengan proses produksi untuk dapat menghasilkan suatu barang yang dapat dimanfaatkan. Menurut Latifah & Abdullah (2022) Industri jasa adalah proses produksi ditujukan untuk mendapatkan pemasukan melalui pelayanan jasa-jasa tertentu. Produksi pada industri jasa tidak menghasilkan hal yang berbentuk barang tetapi bentuk pelayanan yang memberikan manfaat pada individu lain tetapi tetap mendapatkan penghasilan. Contoh dari industri jasa yaitu bank, restoran, perhotelan, rumah sakit, industri packaging dan lain sebagainya.

Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 7 tahun 2005 menetapkan jenis-jenis industri di Indonesia meliputi industri agro dan kimia, industri minuman dan tembakau, industri hasil hutan dan perkebunan, industri kimia yang ada di pegunungan, industri kimia yang ada di dataran rendah, industri logam, industri mesin, industri tekstil, industri kebutuhan pribadi, industri alat transportasi darat dan udara, industri maritim dan jasa keteknikan, industri telematika, industri elektronika, industri pangan, industri sandang, industri bahan bangunan, industri logam dan elektronika dan industri kerajinan. Jenis-jenis industri tersebut berdasar pada direktorat industrinya yang di dalamnya juga akan dirinci kembali sehingga dapat mengetahui dengan jelas bahwa industri yang sedang dikerjakan masuk kedalam industri apa. Dengan banyaknya jenis industri yang ada di Indonesia berpotensi memiliki satu ancaman yang sama yaitu terjadinya kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang terjadi secara tidak terduga dan tidak diinginkan serta memberikan dampak negatif kepada individu atau kerugian harta benda (Permenaker Nomor 03 Tahun 1998). Menurut BPJS Ketenagakerjaan (2024) Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang terjadi di tempat kerja dan berhubungan dengan pekerjaan. Kecelakaan kerja juga diartikan sebagai kejadian yang terjadi dan berhubungan dengan pekerjaan, baik saat perjalanan menuju tempat kerja atau sebaliknya (Permenaker Nomor 5 Tahun

2021) Kecelakaan dalam pekerjaan ini dapat memberikan dampak negatif kepada individu secara berbeda-beda, seperti kecelakaan, cedera dan penyakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja memiliki tiga tingkat keparahan mulai dari ringan, sedang dan berat. Menurut (Paral et al., 2022) kecelakaan kerja ringan adalah kecelakaan yang tidak berdampak spesifik sehingga dapat tetap bekerja dan memberikan dampak kerugian yang kecil bagi perusahaan, kecelakaan kerja sedang ditandai dengan pekerja harus mengalami perawatan di rumah sakit tetapi tidak mengalami cacat permanen dan kehilangan hari kerjanya selama tiga hari, kecelakaan kerja berat yaitu ketika pekerja mengalami cedera yang cukup parah biasanya ditandai dengan terjadinya kegagalan fungsi tubuh. Kecelakaan kerja ringan biasanya seperti terpeleset, tergores, terjatuh, terkilir dan terkena barang di sekitar. Kecelakaan kerja sedang seperti terjepit, luka sobek dan luka bakar. Kecelakaan kerja berat yaitu meliputi amputasi dan patah tulang karena membuat bagian tubuh tidak dapat berfungsi seperti semestinya bahkan kehilangan bagian dari tubuhnya.

Cedera akibat kerja juga memiliki berbagai klasifikasi berdasarkan letak atau bagian dari tubuh yang terdampak. Dalam web Pelatihan K3 Kemenaker (2024) Cedera dalam pekerjaan merupakan kerusakan bagian tubuh akibat dari kecelakaan kerja, aktivitas yang berlebihan dan paparan bahan berbahaya. Cedera dapat digolongkan menjadi empat sesuai dengan cedera yang terjadi pada bagian tubuh, yaitu cedera kulit, cedera otot dan sendi, cedera bakar, dan cedera kepala. Cedera kulit meliputi luka gores, sayatan atau luka bakar. Cedera otot yaitu keseleo, robekan pada otot dan dislokasi sendi. Cedera bakar terjadi karena terkena paparan dari bahan kimia, panas atau listrik sehingga menimbulkan luka bakar yang parah. Cedera kepala yaitu terjadi karena adanya benturan atau terjatuh dari ketinggian sehingga mengalami masalah pada struktur kepala. Menurut Sucirahayu et al. (2023) penyakit akibat kerja dapat terjadi karena dua hal yaitu melalui paparan udara, kontak fisik atau faktor fisik seperti hepatitis A&B, influenza, tetanus, tuberculosis, scabies, kebas pergelangan tangan dan kanker paru-paru.

Kecelakaan kerja yang terjadi dapat memberikan berbagai dampak negatif baik bagi individu yang bekerja maupun perusahaan setempat. Kecelakaan kerja berpengaruh negatif terhadap pekerja karena dapat menimbulkan kematian, kecacatan, cedera dan produktivitas karyawan, sedangkan bagi perusahaan memberikan dampak berupa turunnya produktivitas, peningkatan biaya dan turunnya kemampuan karyawan Prasetyo (2020). Pekerja akan merasakan dampak negatif seperti kematian apabila kecelakaan yang dialaminya berat, kecacatan yang membuat bagian atau organ tubuh tidak dapat berjalan semestinya sehingga harus memerlukan bantuan orang lain dan tidak dapat bekerja seperti semula, selain itu juga pekerja akan mengalami penurunan produktivitas karena membutuhkan waktu yang lama dalam pemulihan. Perusahaan juga merasakan dampak negatif seperti biaya yang dikeluarkan lebih banyak karena harus membiayai pengobatan, upah yang harus tetap dibayarkan serta beberapa produk yang mengalami kerusakan karena kejadian tersebut.

Kecelakaan kerja yang ada di Indonesia masih cukup tinggi bahkan terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data *International Labour Organization* dalam Firdaus (2022) menyatakan bahwa setiap tahun sekitar 24 juta orang meninggal karena kecelakaan dan penyakit yang ada di lingkungan kerja dan terdapat 1 pekerja yang meninggal setiap 15 detik disebabkan kecelakaan kerja. Berdasarkan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) menyatakan bahwa mulai dari tahun 2019 hingga 2023 jumlah klaim jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian terus meningkat. Sepanjang Januari hingga November 2023 terdapat 360.635 kasus dan kebanyakan yang mengajukan adalah perusahaan (BPJS, 2024). Berdasarkan Kemnaker kasus kecelakaan kerja pada tahun 2023 sebesar 370,747 kasus, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2024 menjadi 462,241 kasus dengan jumlah peningkatan sebanyak 91.494 kasus. Hasil dari penelitian Anggraeni et al. (2023) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja adalah karyawan bagian operasional karena yang berhubungan langsung dengan pengelolaan atau produksi yang melibatkan zat kimia yang dapat memberikan dampak kecelakaan kerja seperti luka bakar, iritasi dan luka pada bagian mata. Berdasarkan

penelitian Harini & Setiawan (2019) sebanyak 85% karyawan yang bekerja pada bagian operasional memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi. Dapat dikatakan melalui data dan penelitian tersebut bahwa angka kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan dan pekerja yang memiliki risiko tinggi terkena kecelakaan kerja adalah karyawan di bagian operasional.

Kementrian ketenagakerjaan Republik Indonesia memberikan program yang diharapkan dapat menurunkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja dengan cara membangun komitmen perusahaan dengan penghargaan *Zero Accident* (Kemenaker, 2021). Dengan adanya program ini diharapkan perusahaan akan berlomba-lomba untuk melakukan strategi yang dapat menjaga keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja sehingga angka kecelakaan kerja akan menurun bahkan tidak ada. Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa setiap tempat kerja wajib untuk menerapkan pencegahan kecelakaan kerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 86 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kedua Undang-Undang tersebut merupakan landasan dari adanya program *zero accident*. Kecelakaan kerja yang tidak termasuk dalam program *zero accident* yaitu kehilangan waktu kerja akibat kecelakaan kerja perang, bencana alam, atau hal lain di luar kendali perusahaan, kehilangan waktu kerja karena proses medis di luar dari akibat kerja (Shasolo, 2024). Dalam *International Organization for Standardization 45001* (ISO 45001) yang berisikan indikator keselamatan dan kesehatan kerja untuk menilai pengendalian risiko, kepatuhan dan perilaku aman ketika bekerja. Indikator pada keselamatan dan kesehatan kerja digolongkan menjadi 2 kategori yaitu *leading indicator* yang berkaitan dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, meliputi kepatuhan penggunaan APD, SOP, pelatihan K3, pelaporan potensi bahaya kerja dan kategori *lagging indicator* berkaitan dengan hasil dari kecelakaan kerja yang meliputi jumlah kecelakaan kerja, pelanggaran K3 dan hari kerja yang hilang karena kecelakaan kerja. Dengan penjelasan tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya peran aktif karyawan dalam proses pencegahan dan pengurangan hasil dari kecelakaan kerja yang dapat memberikan kerugian

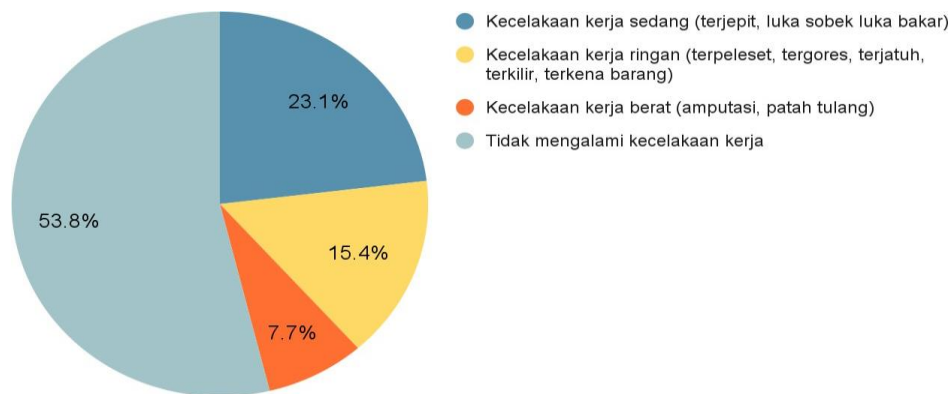
Pemerintah sudah memfasilitasi pekerja dengan adanya program jaminan kesehatan yaitu BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) tujuannya adalah untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja dan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia (BPJS Ketenagakerjaan, 2021). BPJS memfasilitasi pekerja dengan berbagai program yaitu jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Pasal 14 menyatakan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 99 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan fasilitas yang menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerjaannya. Dengan adanya jaminan sosial ini diharapkan pekerja tetap memperhatikan kinerjanya juga, sehingga tidak berperilaku sesuka hati dengan tidak mematuhi aturan dan prosedur dari perusahaan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena adanya perilaku tidak aman (*unsafe action*) merupakan perilaku berbahaya dari pekerja yang biasanya ditandai dengan sikap dan tingkah laku (Monalisa et al., 2022). Perilaku tidak aman dalam bekerja biasanya meliputi tidak mematuhi aturan dan prosedur yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pencegahan dari terjadinya kecelakaan kerja. Undang-Undang Keselamatan kerja No. 1 tahun 1970 menyatakan bahwa setiap yang akan memasuki tempat kerja harus mematuhi petunjuk keselamatan kerja dan menggunakan alat pelindung diri yang diwajibkan. Menurut penelitian Heinrich (1969 dalam Muda et al. 2022) sebanyak 88% kecelakaan kerja terjadi karena perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja. Melihat dari besarnya persentase tersebut, berarti sangat dibutuhkan adanya perilaku aman agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yaitu *safety behaviour*. Perilaku aman sangat diperlukan bagi pekerja terutama pada level operasional karena dalam bekerja akan berhubungan erat dengan penggunaan alat dan mesin yang dapat

menimbulkan bahaya bagi tubuh serta mengeluarkan racun yang berdampak negatif pada tubuh.

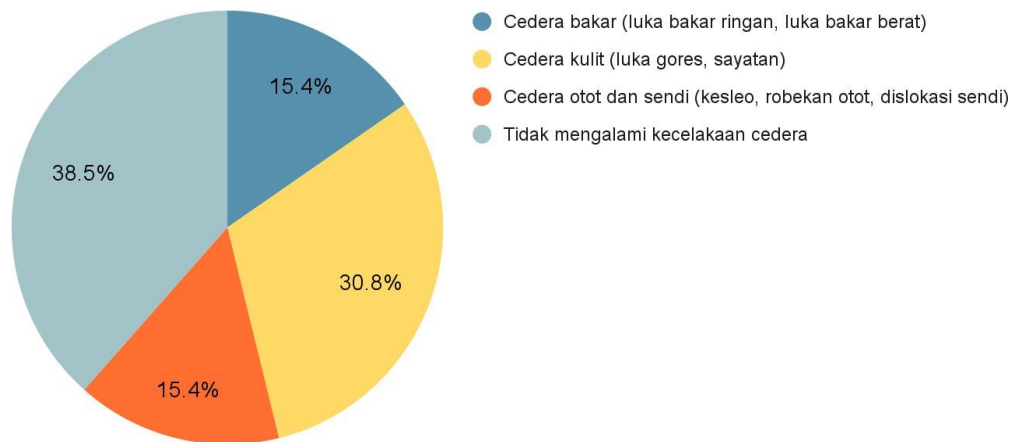
Safety behaviour adalah perilaku yang menunjukkan individu terlibat secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi dimana karyawan memiliki inisiatif untuk mengikuti aturan dan membantu orang lain untuk mematuhi aturan tersebut (Neal & Griffin, 2006). Perilaku aman merupakan salah satu bentuk dari praktek keselamatan kerja sebagai bentuk pencegahan terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Dengan adanya *safety behaviour* diharapkan dapat membantu karyawan untuk dapat berperilaku hati-hati dan tetap mematuhi prosedur yang ada serta memiliki kemauan untuk membantu orang lain melakukan hal yang sama. Ketika individu terlibat secara aktif dalam perilaku keselamatan kerja maka akan mengurangi dampak negatif seperti kecelakaan, cedera dan penyakit yang ditimbulkan dari pekerjaan (Clarke 2006, dalam Nosary & Adiati 2021).

Terdapat dua aspek yang membentuk *safety behaviour* yaitu *safety compliance* dan *safety participation* (Neal & Griffin, 2006). *Safety compliance* meliputi bagaimana individu mematuhi aturan dan prosedur yang dibuat oleh perusahaan atau pemerintah sebagai bentuk rasa aman dalam melakukan pekerjaannya, seperti selalu menaati terkait penggunaan APD, mematuhi standar operasional yang dibuat dan lain sebagainya. *Safety participation* merupakan bagaimana individu mengajak dan mengingatkan rekan sekerja untuk mematuhi aturan dan prosedur yang sudah ada agar memberikan rasa aman kepada dirinya sendiri maupun teman sekerja dari terjadinya kecelakaan kerja. Neal & Griffin (2006) juga menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *safety behaviour* salah satunya adalah faktor internal yang meliputi kesadaran secara penuh bahwa perilaku keselamatan kerja dipengaruhi oleh dirinya sendiri sehingga akan memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami kepribadian yang dimiliki oleh individu.



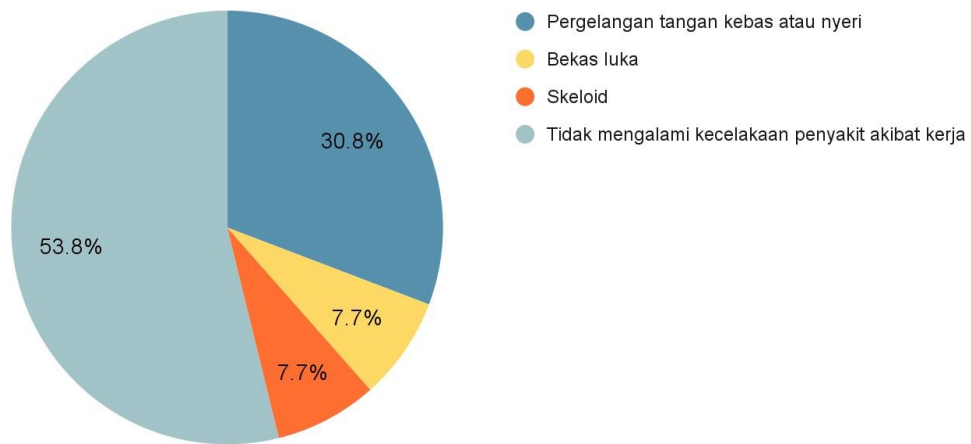
Gambar 1.1 *Pie Chart* Dampak Kecelakaan Kerja yang Dialami

Peneliti melakukan survey yang diisi oleh 13 orang karyawan operasional atau pelaksana, saat ini bekerja pada industri manufaktur sebanyak 12 orang dan 1 orang bekerja pada industri jasa. Sebagian besar karyawan operasional yang mengisi bekerja pada bidang industri baja dan beton. Survey ini dilakukan untuk melihat apakah dalam industri saat ini karyawan bagian operasional masih mengalami permasalahan terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Berdasarkan gambar 1.1 *pie chart* dampak kecelakaan kerja yang dialami menunjukkan bahwa sebanyak 53,8% karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja, tetapi tidak menutup kemungkinan juga sisanya mengalami kecelakaan kerja. Sebagian besar responden yang mengisi bekerja pada bidang industri baja dan beton maka menunjukkan bahwa persentase kecelakaan kerja sebesar 23,1% terjadi karena penggunaan alat yang memungkinkan terjepit alat tersebut. Hal tersebut dapat terjadi pada industri baja karena memang memiliki risiko yang tinggi karena menggunakan alat *roll* sehingga memungkinkan terjadi kecelakaan kerja terjepit (Damayanti & Ramandhani, 2018)



Gambar 1.2 *Pie Chart* Dampak Cedera yang Dialami

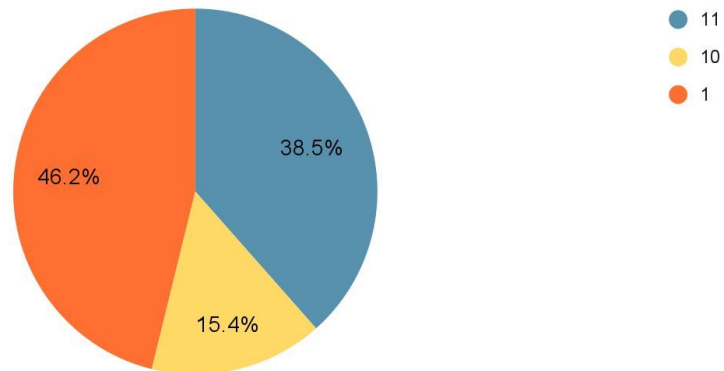
Berdasarkan gambar 1.2 *pie chart* menunjukkan bahwa sebanyak 38,5% responden tidak mengalami cedera akibat dari pekerjaannya, sehingga menunjukkan bahwa sisanya sebanyak 61,6% mengalami cedera kerja. Angka tersebut menunjukkan bahwa persentase karyawan yang mengalami cedera kerja lebih besar, jika dibandingkan dengan besarnya persentase dari responden yang tidak mengalami cedera. Cedera kerja dengan persentase yang paling besar yaitu 30,8% mengalami cedera kulit berupa luka gores, sayatan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Dzikruloh et al. (2023) dimana pekerja mengalami cedera kulit sayatan dengan rating yang tinggi dan mengalami luka goresan pada rating yang sedang, cedera tersebut disebabkan karena penggunaan alat yang tidak dibarengi dengan penggunaan alat pelindung diri.



Gambar 1.3 *Pie Chart* Dampak Penyakit Akibat Kerja yang Dialami

Berdasarkan gambar 1.3 *pie chart* menunjukkan 53,8% responden tidak mengalami penyakit akibat kerja sedangkan sisanya mengalami penyakit dengan persentase yang berbeda. Sebanyak 30,8% mengalami penyakit otot yaitu *musculoskeletal disorder* yang ditandai dengan pergelangan tangan kebas dan nyeri. Penyakit *musculoskeletal disorder* dapat terjadi karena postur tubuh yang salah dalam pelaksanaan sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan, meskipun perusahaan sudah menyiapkan standar operasional dalam pengoperasian mesin tetapi apabila tidak ada kepatuhan dari karyawan maka masih terjadi penyakit tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Pratiwi et al. (2021) yang menunjukkan bahwa karyawan operasional umumnya melakukan pekerjaan dengan mengoperasikan alat berat sehingga terkadang tubuh tidak menyadari pergerakannya dan berisiko sedang terhadap penyakit *musculoskeletal disorder*.

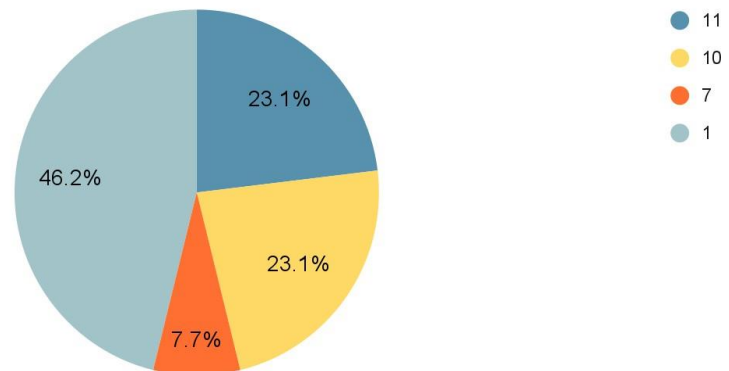
Kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan



Gambar 1.4 *Pie Chart Safety Compliance*

Berdasarkan gambar 1.4 *pie chart* diatas memiliki rentang jawaban 1 hingga 11, semakin rendah nilai maka semakin rendah kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan begitu pun sebaliknya. Data menunjukkan didominasi dengan *rating* 1, hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak responden yang tidak melaksanakan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja. Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan operasional yang bekerja pada perusahaan baja karena sebagian besar yang mengisi adalah bekerja pada perusahaan tersebut. Bentuk ketidakpatuhan karyawan operasional yang biasanya terjadi adalah dalam penggunaan mesin terdapat standar prosedur untuk bagaimana cara mencampur material baja satu dengan lainnya. Seringkali karyawan melakukan proses mencampur tersebut tidak menyadari terdapat benda beri juga yang memiliki ruang hampa seperti tabung sehingga mengeluarkan muncratan yang memungkinkan terkena tubuh.

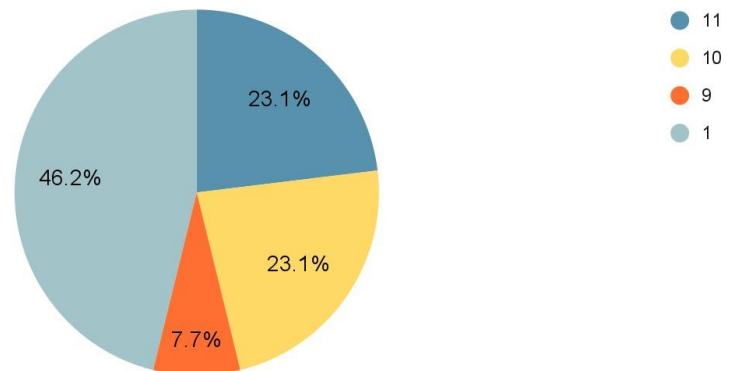
Kepatuhan dalam menjalankan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan (penggunaan alat pelindung, mengamankan pengangkutan barang, menjaga kebersihan, dll)



Gambar 1.5 *Pie Chart Safety Compliance*

Berdasarkan gambar 1.5 *pie chart* diatas memiliki rentang jawaban 1 hingga 11, semakin rendah nilai maka semakin rendah kepatuhan dalam menjalankan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan begitu pun sebaliknya. Data didominasi *rating* 1 dengan persentase 46,2% karyawan menyatakan tidak patuh terhadap peraturan perusahaan yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku tidak memakai alat pelindung diri seperti helm, masker dan jaket pelindung tubuh, serta tidak mematuhi aturan untuk menjaga kebersihan. Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan operasional yang bekerja pada perusahaan baja karena sebagian besar yang mengisi adalah bekerja pada perusahaan tersebut. Informan menyatakan terdapat aturan untuk wajib menggunakan helm, masker, kacamata pelindung dan jaket pelindung. Helm ini bertujuan untuk tidak kejatuhan baut yang besar, masker untuk menghindari polusi karena diperusahaannya banyak debu dan bau dari proses memasak besi, kacamata pelindung karena dalam memasak besi juga memungkinkan untuk kemasukan serpihan besi yang kecil serta jaket pelindung untuk melindungi tubuh karena suhu di bagian produksi sangat panas dan goresan dari benda tajam yang ada di sekitar. Seringkali ketidakpatuhan yang terjadi tidak menggunakan jaket pelindung karena mengeluh semakin panas dengan kondisi di tempat produksi.

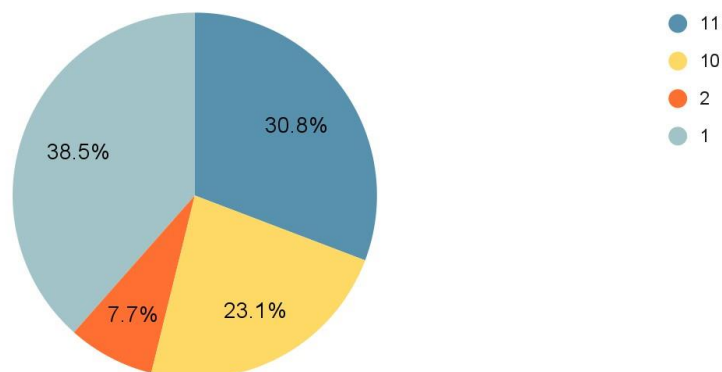
Kesediaan dalam mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan



Gambar 1.6 *Pie Chart Safety Participation*

Berdasarkan gambar 1.6 *pie chart* diatas memiliki rentang jawaban 1 hingga 11, semakin rendah nilai maka semakin rendah kesediaan karyawan untuk mengingatkan rekan akan kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan begitu pun sebaliknya. Data menunjukkan bahwa sebanyak 46,2% responden menyatakan bahwa kesediaannya dalam mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi standar operasional prosedur yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja berada pada rating 1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpartisipasi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja lingkungan kerjanya, sehingga apabila melihat rekan kerja yang tidak mematuhi maka akan cenderung acuh tak acuh. Dengan hal tersebut masih memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja, meskipun individunya sudah mematuhi standar operasional prosedur tetapi lingkungannya tidak maka masih bisa terjadi kecelakaan kerja yang dapat menimpa dirinya sendiri juga.

Kesediaan untuk mengingatkan rekan kerja untuk menjalankan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan (penggunaan alat pelindung, mengamankan pengangkutan barang, menjaga



Gambar 1.7 *Pie Chart Safety Participation*

Berdasarkan gambar 1.7 diatas memiliki rentang jawaban 1 hingga 11, semakin rendah nilai maka semakin rendah kesediaan untuk mengingatkan rekan untuk menjalankan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan begitu pun sebaliknya. Data didominasi menunjukkan bahwa sebanyak 38,5% responden menyatakan bahwa kesediaannya dalam mengingatkan rekan kerja untuk menjalankan peraturan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja berada pada rating 1. Hal ini menunjukkan karyawan tidak memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap keselamatan dan kesehatan orang lain karena terlalu berfokus pada dirinya sendiri. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena adanya lingkungan yang kurang hati-hati dalam melakukan pekerjaan dan berdampak negatif pada diri individu tersebut.

Berdasarkan survei tersebut menunjukkan bahwa karyawan operasional masih mengalami dampak negatif yang berbentuk kecelakaan kerja, cedera dan penyakit akibat kerja. Pada kenyataannya pemerintah sudah membuat program penghargaan *zero accident* yang berarti perusahaan tidak boleh terjadi kecelakaan kerja sekecil apapun. Hal ini menunjukkan bahwa perbandingan persentase kecelakaan kerja pada perusahaan dengan harapan pemerintah masih berbanding jauh. Kecelakaan kerja yang paling banyak dialami yaitu kecelakaan kerja sedang seperti terjepit, luka sobek dan luka bakar. Cedera yang paling banyak dialami adalah cedera kulit berupa luka gores, sayatan, sedangkan penyakit akibat kerja yang paling banyak yaitu penyakit otot yaitu *musculoskeletal disorder* yang ditandai dengan pergelangan tangan kebas dan

nyeri. Berdasarkan survei kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan aturan keselamatan dan kesehatan di perusahaan, karyawan menunjukkan bahwa kedua aspek dari perilaku aman (*safety behaviour*) yaitu *safety compliance* dan *safety participation* belum terpenuhi. Karyawan operasional masih tidak menjalankan dan tidak memiliki keinginan untuk mengajak rekan kerja mematuhi aturan dan prosedur perusahaan. Karyawan memiliki kecenderungan untuk tidak menggunakan alat pelindung diri seperti masker, helm dan jaket khusus serta tidak menjaga kebersihan lingkungan. Hal tersebut merupakan akar dari terjadinya kecelakaan kerja yang masih terjadi di industri.

Pemerintah sudah memberikan program yang dapat mendukung keselamatan kerja seperti penghargaan *zero accident* untuk membangun komitmennya dan BPJS Ketenagakerjaan yang membantu karyawan untuk selalu merasa aman ketika bekerja dan menghindari terjadinya kecelakaan kerja, tetapi apabila hal tersebut tidak dibarengi dengan personal dari masing-masing individu maka tidak dapat berjalan efektif. Kecelakaan kerja dapat terjadi berasal dari dua faktor, yaitu faktor lingkungan dan mekanis serta faktor individu Darwis et al. (2020). Faktor lingkungan dan mekanis yaitu meliputi situasi di lingkungan kerja yang kurang aman seperti permukaan lantai licin sehingga membuat karyawan dapat terpeleset, sedangkan mekanis meliputi penggunaan alat atau mesin yang sudah rusak sehingga memungkinkan terjadinya ledakan maupun kebakaran dan lain sebagainya. Faktor kecelakaan kerja yang berasal dari individu yaitu meliputi kurangnya pengetahuan dan keterampilan dari penggunaan mesin, mengabaikan aturan dan standar operasional yang ada dalam perusahaan, serta kondisi fisik dan emosi yang kurang baik.

Faktor internal individu memegang peranan yang penting dalam terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Ikhwan (2014 dalam Apriyanto et al. (2024) sebanyak 20% kecelakaan kerja terjadi karena kondisi lingkungan yang berbahaya, sedangkan 80% sisanya karena adanya perilaku individu yang menimbulkan risiko kecelakaan kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa persentase terbesar penyebab dari kecelakaan kerja adalah perilaku dari individu tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto et al. (2024)

menunjukkan hasil bahwa pengetahuan berperan penting agar dapat mematuhi peraturan dan standar operasional prosedur, tetapi apabila tidak dibarengi dengan adanya kesadaran diri maka tidak akan bisa memanfaatkan pengetahuannya tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan faktor utama yang bisa membantu individu untuk berperilaku aman. Kesadaran diri merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku individu yang meliputi kesadaran dirinya secara penuh yaitu *self-awareness*.

Menurut Sutton (2016) *self-awareness* kesadaran diri yang dimiliki oleh individu sehingga dapat menyadari keadaan dirinya sendiri dan orang di sekitar yang mempengaruhi dirinya dalam berperilaku. Individu yang memiliki *self-awareness* akan menyadari terkait kebutuhan dirinya sendiri sehingga dalam bekerja akan penuh dengan kehati-hatian dan kedisiplinan hal ini agar terjadi kerja yang aman. Kecenderungannya individu akan mematuhi peraturan dan prosedur sebagai usaha dalam menjaga dirinya sendiri agar tidak mengalami kecelakaan kerja. Kesadaran ini akan membuat individu tetap menjaga dirinya dan selalu disiplin dalam menaati aturan, meskipun tanpa ada perintah dari atasan maupun orang di sekitar karena mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan ini akan berpotensi menghadapi bahaya baik berasal dari dirinya sendiri maupun orang lain. Individu yang tidak memiliki kesadaran diri maka tidak akan memahami risiko dari pekerjaannya sehingga dapat bertindak sesuai dengan keinginannya. Hal ini didukung dengan penelitian Ghufroon & Risnawita (2020 dalam (Wahyuni & Arisandy, 2024) mengatakan bahwa *self-awareness* memberikan dampak bagi individu dalam bertindak baik terhadap orang lain maupun lingkungan dan mematuhi aturan yang ada di sekitar sebagai bentuk perilaku aman. Kesadaran penuh pada individu ketika bekerja akan berpengaruh terhadap terjadinya kecelakaan kerja, karena ketika individu memiliki kesadaran akan bahaya pekerjaan akan menunjukkan perilaku aman seperti mematuhi aturan dan prosedur.

Hal yang sudah dijelaskan diatas didukung oleh beberapa penelitian yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2024) juga menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki kesadaran akan keselamatan yang harus diutamakan dalam

bekerja maka akan lebih memperhatikan perilakunya saat bekerja. Ketika individu memiliki kesadaran akan dirinya maka akan mengutamakan perilaku keselamatan dalam bekerja dan dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian selanjutnya oleh Permana et al. (2024) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat kesadaran diri karyawan yang bekerja pada bagian produksi terhadap perilaku keselamatan di tempat kerja. Dengan adanya kesadaran diri terkait pentingnya perilaku aman, maka akan menurunkan terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Unzuntarla (2010 dalam Pradewa & Mahardayani, 2023) menunjukkan bahwa *self-awareness* mempengaruhi *safety behaviour* dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti apabila individu memiliki *self-awareness* yang tinggi, maka akan menunjukkan *safety behaviour* yang tinggi juga.

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan bahwa masih terjadi kecelakaan kerja di industri yang disebabkan karena kurangnya perilaku aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Bentuk kecelakaan kerja yang diterima pun berbeda- beda seperti kecelakaan kerja, cedera, penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja tersebut, tentu akan memberikan dampak negatif bagi individu itu sendiri yang berpengaruh terhadap produktivitas dalam pekerjaannya maupun kehidupan sehari- hari. Penelitian ini akan digunakan oleh perusahaan untuk dapat selalu menyadari pentingnya kehati-hatian dalam bekerja sehingga dapat berperilaku aman. Beberapa penelitian sudah melakukan penelitian yang serupa tetapi yang menjadi pembeda adalah terkait populasi dalam penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada level operasional. Penelitian ini akan berfokus untuk melihat hubungan *self-awareness* dengan *safety behaviour*.

1.1 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan masalah, yaitu:

- a. Dalam penelitian ini akan mengukur *safety behaviour* dan *self-awareness*
- b. Dalam penelitian ini akan menggunakan subjek karyawan pada level operasional sebagai operator mesin

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *safety behaviour* dengan *self-awareness* pada karyawan level operasional sebagai operator mesin?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *safety behaviour* dan *self-awareness* pada karyawan level operasional sebagai operator mesin

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang psikologi terkhusus di bidang industri dan organisasi mengenai *safety behaviour* dan *self-awareness*. Selain itu juga dapat menambah referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan dengan topik *safety behaviour* dan *self-awareness*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bahwa perlu adanya kesadaran penuh dan kehati-hatian dalam melakukan pekerjaannya, sekalipun perusahaan sudah memberikan standar operasional pekerjaan dan memfasilitasi dengan keamanan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengevaluasi perusahaan agar memastikan setiap karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan serta penuh dengan kehati-hatian untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mengevaluasi bahwa setiap karyawan berhak memiliki fasilitas kesehatan karena setiap pekerjaan yang dilakukan pasti memiliki risiko.