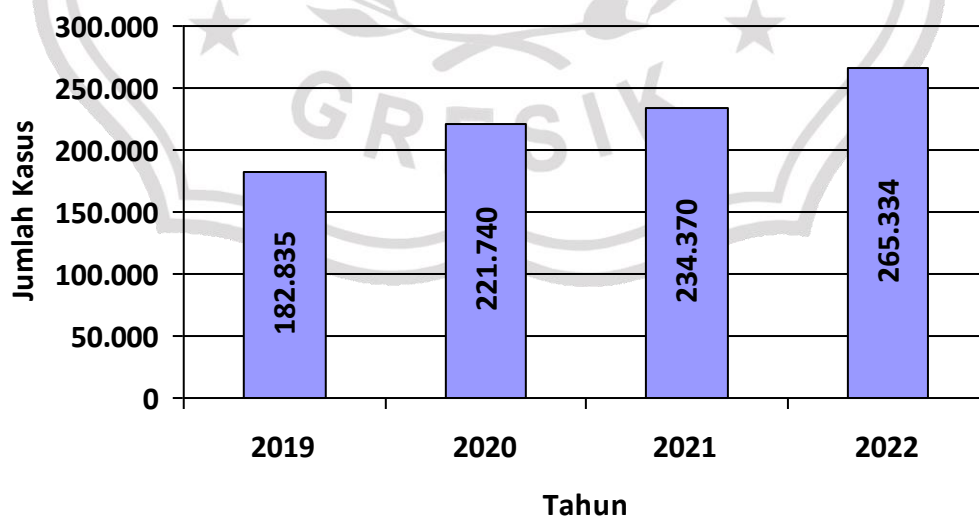


BAB I

PENDAHULUAN

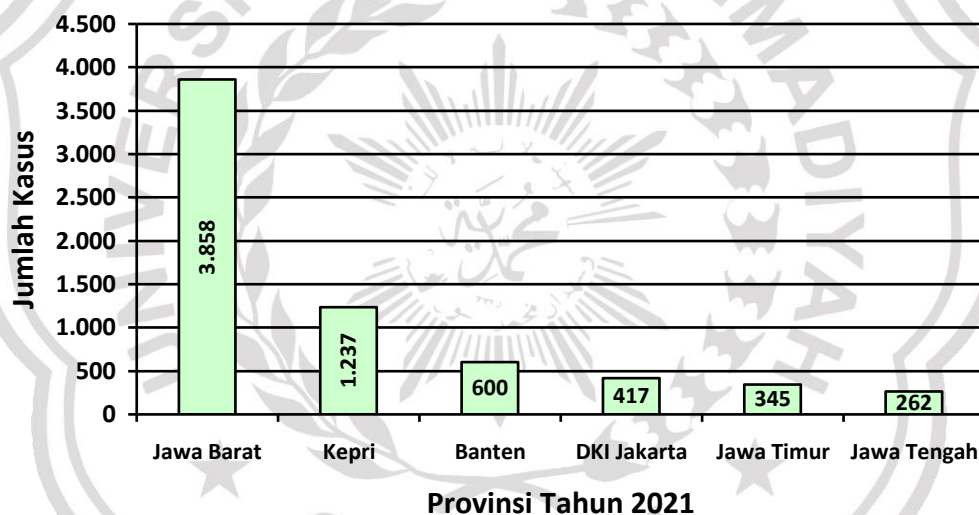
1.1 Latar Belakang

ILO (*International Labour Organization*) melaporkan bahwa setiap 15 detik terdapat sekitar 160 kasus kecelakaan kerja di dunia (Ananda *et al.*, 2023). Kasus kecelakaan kerja di negara berkembang (seperti: Indonesia, Tiongkok, India) empat kali lebih tinggi dibanding negara industri seperti Jerman, Amerika Serikat, Prancis (Suhartoyo, Sumampouw and Rampengan, 2022), dan bagi Indonesia sendiri yang merujuk pada data BPJS Ketenagakerjaan dalam Laporan Terintegrasi Tahun 2021 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan dari 182.835 kasus di tahun 2019 menjadi 221.740 kasus di tahun 2020, di tahun 2021 yaitu sebesar 234.370 kasus (BPJS Ketenagakerjaan, 2021), dan 265.334 kasus kecelakaan kerja sejak bulan Januari sampai dengan November 2022 (Malia and Dinda, 2023).



Gambar 1.1 Diagram Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2019-2022 Berdasarkan BPJS Ketenagakerjaan

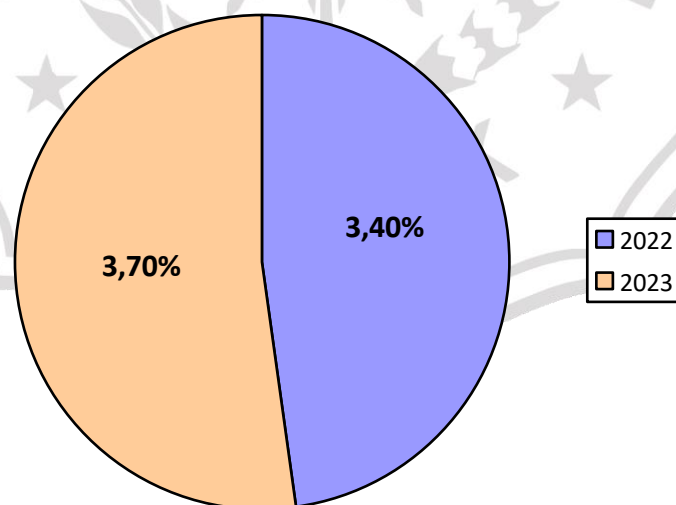
Tahun 2021, terdapat enam wilayah secara nasional dengan tingkat kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia yaitu provinsi Jawa Barat 3.858 kasus, Kepulauan Riau 1.237 kasus, provinsi Banten 600 kasus, DKI Jakarta 417 kasus, provinsi Jawa Timur 345 kasus, dan provinsi Jawa Tengah 262 kasus, serta kasus kecelakaan kerja paling sering terjadi pada sektor usaha aneka industri sebesar 22,3%, diikuti oleh 4 (empat) sektor usaha lainnya yaitu perdagangan dan jasa (21,4%), pertanian, perikanan, perkebunan, kehutanan (17,3%), industri barang konsumsi (15,5%) dan sektor usaha industri dasar dan kimia sebesar 12,1% (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).



Gambar 1.2 Diagram Kasus Kecelakaan Kerja Tertinggi Secara Nasional Berdasarkan Kemenaker Republik Indonesia

Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang kerap terjadi di tempat kerja, dan menurut *Multiple Causation Theory* yang diperkenalkan oleh Petersen, penyebab kecelakaan kerja terbagi menjadi dua, yakni *unsafe act* adalah tindakan seorang pekerja yang menyimpang dari aturan, dan *unsafe condition* yaitu lingkungan kerja tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja secara langsung (Rahman *et al.*, 2021), hal ini sejalan dengan hasil studi pendahuluan

peneliti pada Selasa, 14 November 2023 melalui wawancara dengan bagian K3 di PT Barata Indonesia bahwa, kasus kecelakaan kerja (seperti: terjepit, terhimpit, terpukul, tertimpa, luka bakar, memar pinggul dan kaki, iritasi mata, terbakar, terjatuh elevasi) di tahun 2022 tercatat sebesar 3,4%, dan dari bulan Januari hingga September 2023 sebesar 3,7%, kecelakaan kerja tersebut disebabkan oleh kelalaian pegawai dan lingkungan kerja. PT Barata Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang manufaktur dan fabrikasi yang dalam setiap proses produksinya tidak terlepas dari potensi bahaya (berupa paparan api panas 1600°C, percikan las, grenda dan lain-lain), potensi bahaya yang dimaksud dapat berupa kecelakaan kerja akibat pekerja tidak mematuhi standar prosedur kerja, lingkungan kerja yang tidak aman, dan sebagainya. Tingkat kematangan budaya keselamatan kerja di PT Barata Indonesia yang telah berjalan selama tahun 2022 berada pada tingkat *vulnerable-reactive*, yang artinya dalam tahap menerima bahwa insiden terjadi menuju mencegah terjadinya insiden serupa.



Gambar 1.3 Diagram Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di PT Barata Indonesia

(Mochtar and Widanarko, 2022), menyampaikan bahwa kematangan dari suatu budaya keselamatan terdiri dari sepuluh elemen yaitu komitmen manajemen dan jangkauan pandangan, komunikasi, produksi dibandingkan keselamatan, organisasi pembelajaran, sumber daya keselamatan, partisipasi, persepsi bersama tentang keselamatan, kepercayaan, hubungan industrial dan kepuasan kerja, dan pelatihan, selanjutnya tingkat kematangan budaya K3 terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu *vulnerable*, *reactive*, *compliant*, *proactive* dan *resilient*, model ini dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi kelemahan serta kekuatan organisasi dalam menjalankan program keselamatan kerja. Penelitian yang dilakukan (Puruboyo and Djunaidi, 2023) terkait analisis tingkat kematangan budaya keselamatan kerja menjelaskan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional *safety* akan dapat mempengaruhi secara positif terhadap perilaku pekerja (*safety behavior*), dan keberhasilan yang dapat diukur dari adanya *safety leadership* adalah angka kecelakaan kerja, selain itu juga *safety climate* sebagai prioritas keselamatan kerja, maka *safety climate* yang positif akan lebih memotivasi pekerja untuk terikat dengan pekerjaan yang mengutamakan keselamatan kerja dibandingkan dengan pekerja yang berada dalam grup dengan *safety climate* negatif.

(Silva *et al.*, 2023) meneliti kematangan budaya keselamatan di tempat kerja pada sebuah pabrik yang memiliki insiden kecelakaan tertinggi di Brazil, menunjukkan faktor lingkungan kerja, peraturan dan prosedur K3, informasi, komunikasi dan komitmen berada pada tingkat kematangan tertinggi dari budaya keselamatan kerja. Muslim *et al.*, (2022) mengkaji determinan budaya keselamatan kerja pada PT X menunjukkan komitmen, komunikasi K3,

lingkungan kerja, prosedur K3 tidak terbukti signifikan, namun kompetensi yang terbukti signifikan, sehingga kompetensi pekerja dengan berbagai pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja baik yang dilaksanakan oleh perusahaan maupun pihak luar cukup efektif untuk menekan angka kecelakaan kerja.

Berdasarkan fenomena, hasil observasi awal peneliti, serta sejumlah penelitian terdahulu, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor Dominan Tingkat Kematangan Budaya Keselamatan Kerja Dengan Kecelakaan Kerja di PT Barata Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini adalah “Faktor apa sajakah yang mempengaruhi tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis komitmen terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
2. Menganalisis kepemimpinan terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
3. Menganalisis tanggung jawab terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
4. Menganalisis keterikatan dan keterlibatan terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.

5. Menganalisis risiko terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
6. Menganalisis kompetensi terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
7. Menganalisis informasi dan komunikasi terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
8. Menganalisis pembelajaran organisasi terhadap kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.
9. Menganalisis faktor paling dominan yang mempengaruhi tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja di PT Barata Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi ilmiah tentang faktor dominan tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Tenaga Kerja

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi tenaga kerja khususnya dalam budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja.

2. Bagi Dinas Kesehatan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan tingkat kematangan budaya keselamatan kerja dengan kecelakaan kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

