

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Zaman berkembang semakin pesat seiring dengan kemajuan di sektor industri. Demikian juga kemajuan industri di Indonesia. Setiap industri banyak melakukan perubahan demi kemajuan industri tersebut. Industri yang ada di Indonesia saat ini bervariasi, mulai dari industri rumah sampai dengan industri skala besar. Setiap bidang industri juga memiliki resiko masing-masing, mulai dari resiko rendah, moderat, sampai resiko tinggi yang dapat mengancam keselamatan tenaga kerja. Keselamatan kerja (*safety*) telah menjadi perhatian khusus bagi organisasi, terutama organisasi yang bergerak di bidang industri beresiko tinggi, seperti industri manufaktur, industri minyak dan gas, serta organisasi penerbangan komersial. Cooper (2000) menyatakan, keselamatan kerja merupakan karakteristik dominan pada industri dengan resiko tinggi.

Salah satu industri manufaktur dengan resiko tinggi yang berkembang pesat di Indonesia adalah PT. PINDAD (Persero). PT. PINDAD (Persero) merupakan industri manufaktur Indonesia yang mengkhususkan diri dalam produk-produk militer dan komersial. Kegiatan PT. PINDAD meliputi desain, pengembangan, rekayasa dan fabrikasi serta pemeliharaan (www.pindad.com). Pada tahun 2002 status PT. PINDAD (Persero) diubah oleh pemerintah, PT.PINDAD menjadi Badan Usaha Milik Negara, berkedudukan di bawah Koordinasi Menteri Negara

Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia dan berkantor pusat di Jl. Jenderal Gatot Subroto Kota ‘X’, dengan kantor-kantor, cabang-cabang, dan perwakilan-perwakilan, baik di dalam maupun di luar wilayah Republik Indonesia.

Diketahui bahwa PT. PINDAD (Persero) merupakan satu-satunya produsen produk pertahanan di Indonesia dan memiliki tugas pokok, yakni menjadi produsen kebutuhan untuk pertahanan dan keamanan negara, dan produsen produk komersial untuk kepentingan pemerintah dan swasta. Produksi dari PT PINDAD (Persero) dibagi menjadi dua, yaitu produk militer dan produk komersial. Produk Militer adalah alat dan peralatan untuk mendukung kemandirian pertahanan dan keamanan negara. Dalam produksi produk militer ini, dibagi menjadi dua divisi, yaitu Divisi Senjata dan Divisi Munisi. Produk Komersial adalah alat dan peralatan untuk industri elektrik transportasi, mesin industri dan komponen industri, jasa kalibrasi, inspeksi, dan metrologi. Untuk produk komersial, PT.PINDAD (Persero) membaginya menjadi empat divisi, yakni Divisi Tempa dan Cor, Divisi Mesin Industri dan Jasa, Divisi Unit Kendaraan Fungsi Khusus, dan Divisi Bahan Peledak Komersial (www.pindad.com). PT.PINDAD (Persero) Kota ‘X’ terdiri dari lima divisi, yakni Divisi Senjata , Divisi Mesin Industri dan Jasa, Divisi Tempa dan Cor, Divisi Bahan Peledak Komersial dan Divisi Kendaraan Fungsi Khusus, sedangkan Divisi Munisi berada di PT.PINDAD (Persero) kota lainnya.

Sebagai satu-satunya produsen produk pertahanan di Indonesia ini membuat PT.PINDAD (Persero) harus menghasilkan produk terbaik untuk pertahanan Negara Indonesia. Industri yang dilakukan tidak terlepas dari penggunaan

teknologi, mesin dan lainnya. Industri yang dilakukan juga tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya dengan terjadinya kecelakaan kerja. Setiap ancaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja harus dicegah, karena ancaman seperti itu akan membawa kerugian baik material, moril maupun waktu terutama terhadap kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.(Gerry,2003). Pada tahun 2010 yang lalu, terjadi ledakan di Divisi Munisi di PT PINDAD di kota lainnya. Hal tersebut membuat PT PINDAD (Persero) lebih memperhatikan mengenai hal keselamatan (*safety*). Demikian juga para tenaga kerja PT PINDAD (Persero) semakin disadarkan mengenai keselamatan kerja (*safety*).

Hampir seluruh aktivitas industri manufaktur di PT. PINDAD (Persero) memiliki resiko yang besar bagi para tenaga kerja. Karyawan bekerja dengan alat-alat yang berat dan berbahaya, suhu yang ekstrim seperti suhu yang terlalu panas di lingkungan kerja, lingkungan kerja yang bising dan berdebu, yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerja karyawan tersebut. Hal tersebut membuktikan bahwa keselamatan kerja (*safety*) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan tenaga kerja PT.PINDAD (Persero) itu sendiri. Kondisi pekerjaan tersebut memiliki resiko terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak diduga dan tidak diharapkan kehadirannya bagi siapa saja maupun pekerja. Kecelakaan dapat dicegah karena kecelakaan tidak terjadi dengan sendirinya, kecelakaan timbul sebagai hasil gabungan dari faktor peralatan teknis, lingkungan kerja dan manusia/pekerja itu sendiri.

Menurut penelitian Heinrich dalam Cooper, 2000, penyebab kecelakaan terjadi karena efek domino faktor-faktor sebelumnya. Penyebab kecelakaan ini umumnya disebabkan yaitu 20% dikarenakan bahaya mekanis atau sumber energi yang tidak terkendali atau *unsafe condition* dan 85% dikarenakan tindakan tidak aman atau *unsafe act*. Hal tersebut membuktikan bahwa faktor manusia sangat besar kontribusinya terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Selain mengemukakan teori domino tersebut, Heinrich juga menjelaskan tentang *accident ratio*. Menurutnya perbandingan jumlah kecelakaan kerja berakibat cacat atau cedera : cedera ringan : kerusakan material dan keadaan hampir celaka = 1 : 10 : 30 : 600. Hal tersebut berarti bahwa jika terjadi 1 kali kecelakaan serius, maka telah terjadi 10 cedera ringan, 30 kerusakan material, 600 *near miss*, yaitu kondisi hampir celaka. (Zubaedah, 2009)

Berdasarkan pernyataan tersebut, terlihat bahwa sekalipun tingkat kecelakaan kerja rendah dalam suatu industri / perusahaan, namun potensial untuk terjadinya kecelakaan kerja tetap tinggi. Hal tersebut juga berlaku di PT.PINDAD (Persero) kota 'X', di mana tingkat kecelakaan tidak terlalu tinggi, namun kondisi *near miss* cukup sering terjadi. Hal tersebut misalnya, ketika karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri (APD), seperti *helm*, tiba-tiba ada material jatuh dan hampir mengenai karyawan tersebut. Pada kenyataannya memang kecelakaan kerja tersebut tidak terjadi, namun hal tersebut hampir terjadi. Berdasarkan hal tersebut, bahaya dari potensi kecelakaan kerja itu akibat dari ulah karyawan sendiri yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD).

Sejak tahun 1990, PT.PINDAD (Persero) melihat perlunya pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan hidup yang disebut K3LH. Oleh karena itu, PT.PINDAD (Persero) juga membentuk Departemen K3LH yang mengurus hal-hal mengenai kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan hidup di PT PINDAD (Persero) Bandung. Hal ini membuktikan bahwa PT PINDAD (Persero) berusaha menjadi perusahaan yang maju dan taat pada peraturan perundangan saat ini, yakni Undang-Undang No.1 tahun 1970, Peraturan menteri tenaga kerja no. 5 tahun 1996, dan aturan lainnya.

Adanya sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau yang lebih dikenal dengan sebutan K3LH di PT.PINDAD (Persero) kota 'X', pada kenyataannya belum selaras dengan perilaku kerja aman (*safety behaviour*) dari para tenaga kerja PT. PINDAD (Persero). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Departemen Sumber Daya Manusia PT. PINDAD (Persero), ketentuan untuk penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) bagi karyawan, belum sepenuhnya dilakukan oleh seluruh karyawan. Masih ada karyawan yang tidak menggunakan *helm, safety belt*, kacamata, dan alat pelindung diri lainnya. Seperti yang telah diketahui sebelumnya bahwa, industri manufaktur sangat erat dengan resiko keselamatan diri pekerja. Peralatan industri, mesin, dan lainnya sangat berbahaya bila harus digunakan tanpa alat pelindung diri.

Kondisi hampir serupa terdapat di lingkungan pekerjaan pada setiap divisi PT.PINDAD (Persero) Kota 'X', oleh karena itu diperlukan APD yang sejenis. Lingkungan pekerjaan di setiap divisi yang berdebu, mengharuskan setiap karyawannya terutama karyawan bagian produksi untuk menggunakan masker.

Aktivitas kerja di Divisi Kendaraan Fungsi Khusus seperti mengelas baja, mengharuskan karyawan menggunakan kaca mata pelindung. Selain itu, setiap karyawan dan siswa yang sedang kerja praktik juga diharuskan menggunakan *safety shoes* dan *safety helmet*.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT PINDAD (Persero), ditemukan bahwa dalam hal penggunaan APD, 83,3% dari karyawan sering menggunakan APD saat bekerja, namun masih ada 3% karyawan yang tidak pernah menggunakan APD dan 13,7% yang jarang menggunakan APD. Mengenai sosialisasi K3LH di PT.PINDAD (Persero) Kota 'X', sebanyak 73,4% karyawan mengakui sering mendengar informasi dan sosialisasi mengenai keselamatan kerja, namun masih ada 26,6% karyawan mengakui jarang mendengarkan informasi dan sosialisasi mengenai keselamatan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan sepuluh orang karyawan dari berbagai divisi di PT PINDAD (Persero) Kota 'X', ditemukan berbagai pengalaman karyawan mengenai keselamatan kerja di lingkungan kerja mereka. Seorang karyawan mengungkapkan bahwa tangannya pernah tergores dan terluka saat bekerja karena tidak menggunakan sarung tangan, pengalaman lainnya adalah kaki salah satu karyawan tertimpa benda saat tidak menggunakan *safety shoes*. Selain itu juga seorang karyawan lainnya mengungkapkan bahwa dirinya pernah terkena larutan kimia karena tergesa-gesa saat bekerja. Empat orang karyawan pernah terpeleset dan terjatuh ketika tergesa-gesa dalam bekerja. Seorang karyawan juga mengakui bahwa penyebab kaki terpeleset itu adalah hak atau alas *safety shoes* yang sudah tipis sehingga licin ketika digunakan.

Seorang karyawan lainnya pernah hampir mengalami kecelakaan kerja ketika menghaluskan besi logam ke mesin gerinda. Karyawan tersebut mengungkapkan bahwa hal tersebut terjadi karena kurangnya ketelitian dalam memilih dan memakai APD yaitu seperti menggunakan sarung tangan yang berlubang. Empat orang karyawan mengungkapkan terkadang mereka menggunakan peralatan kerja dan peralatan keselamatan kerja (*safety equipment*) yang kurang memadai atau sudah rusak, seperti kaca mata yang tidak sepenuhnya melindungi mata karyawan saat menggunakan alat gerinda, sarung tangan, dan jaket las dengan kondisi sudah sobek, sehingga menyebabkan percikan hasil pengelasan mengenai tangan dan hal tersebut melukai karyawan, serta peralatan yang terkena oli menjadi licin dan menimbulkan potensi terjepit oleh alat tersebut. Selain itu magnet yang kurang baik digunakan untuk mengangkat plat baja yang ukurannya besar sehingga terjatuh dan dapat membahayakan keselamatan kerja karyawan. Seorang karyawan lainnya pernah terkena luka bakar saat menuangkan cairan logam pada cawan atau cetakan. Hal ini disebabkan cawan yang diisi logam tersebut terlalu lembap sehingga cairan logam meletup ke udara dan melukai tangan karyawan.

Salah satu karyawan juga pernah melihat rekan kerjanya hampir mengalami kecelakaan kerja saat memasukkan baja ke dalam tungku peleburan, karena tergesa-gesa, sehingga muncul pantulan api dari peleburan yang membahayakan keselamatan karyawan tersebut. Seorang karyawan lainnya mengungkapkan bahwa pernah terjadi luapan api yang besar pada tungku induksi yang menggunakan bahan bakar solar, karena tungku induksi tersebut rusak dan

mengakibatkan cairan logam aluminium mengalir keluar dan mengenai bahan bakar solar tersebut. Hal tersebut hampir membahayakan keselamatan kerja karyawan yang bekerja di tempat itu. Selain itu, karyawan lainnya juga mengungkapkan bahwa jarak *stand by* dari operator terlalu dekat dengan lokasi kerja, sehingga rekan kerjanya tertimpa besi-besi hasil produksi. Hal tersebut juga menjadi potensi kecelakaan kerja di lingkungan pekerjaannya. Pengalaman pengalaman tersebut menjadi suatu informasi mengenai keselamatan kerja yang ada di PT PINDAD (Persero) Kota 'X'. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan seorang kepala sub divisi, beberapa kondisi kerusakan APD maupun kecelakaan kerja yang terjadi diketahui oleh pihak manajemen, namun ada juga yang tidak diketahui.

Berdasarkan teori Cooper (2000), informasi mengenai keselamatan kerja akan dipersepsi oleh setiap karyawan, dan persepsi tersebut akan menentukan bagaimana karyawan tersebut akan bertindak (*safety behaviour*). Dalam hal ini, setiap informasi mengenai keselamatan kerja (*safety*) di PT.PINDAD (Persero) kota 'X' akan dipersepsi berbeda-beda oleh setiap karyawan, sehingga akan memunculkan perilaku kerja yang berbeda-beda pula. Karyawan diberikan informasi yang sama oleh pihak manajemen, namun setiap karyawan akan memaknakan hal tersebut berbeda-beda. Ada karyawan yang memaknai informasi keselamatan kerja di PT.PINDAD (Persero) kota 'X' secara positif, sehingga karyawan tersebut juga memunculkan perilaku aman dalam bekerja. Begitupula karyawan yang memiliki persepsi negatif tentang keselamatan kerja, sehingga karyawan tersebut cenderung berperilaku tidak aman saat bekerja (*unsafe act*)

seperti mengabaikan prosedur keselamatan kerja sehingga membuat karyawan tersebut mendekati resiko kecelakaan kerja. Dalam hal ini, karyawan yang dekat dengan resiko terjadinya kecelakaan kerja adalah karyawan bagian produksi, yakni karyawan yang bekerja secara langsung dengan peralatan produksi dan bekerja di lingkungan yang tidak aman(*unsafe condition*).

Persepsi karyawan mengenai pentingnya keselamatan kerja dan keselamatan kerja yang diimplementasikan oleh manajemen di lingkungan kerja karyawan tersebut disebut *safety climate* (Cooper 2000:204). Hal tersebut dilihat dari dimensi *management commitment, management action, personal commitment to safety, perceived risk level, workplace, beliefs about accident causation, the effect of job induced stress, safety communication, the effectiveness of emergency procedures, safety training, status of safety people and safety committees*.

PT.PINDAD (Persero) kota 'X' yang telah memiliki Departemen K3LH menunjukkan bahwa manajemen PT.PINDAD (Persero) kota 'X' memiliki keseriusan dalam hal keselamatan kerja (*safety*). Demikian pula untuk setiap tindakan manajemen yang memperhatikan keselamatan kerja karyawan, melakukan *training* dan pelatihan serta sosialisasi K3LH. Upaya PT.PINDAD (Persero) kota 'X' dalam meningkatkan keselamatan kerja seharusnya mampu untuk mengatasi permasalahan keselamatan kerja yang ada, baik kecelakaan kerja berat maupun *near-miss accident*. Namun dalam kondisi nyata, hal tersebut belum sepenuhnya terealisasikan. Oleh karena itu, perlu diteliti bagaimana gambaran persepsi dari karyawan bagian produksi PT.PINDAD (Persero) kota 'X' mengenai pentingnya keselamatan kerja, dan implementasinya di dalam lingkungan kerja di

PT.PINDAD (Persero) kota 'X', yakni *safety climate*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *safety climate* yang ada di PT.PINDAD (Persero) kota 'X' saat ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini , peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran mengenai *safety climate* pada karyawan bagian produksi PT.PINDAD (Persero) Kota 'X'.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran *safety climate* pada karyawan bagian produksi PT.PINDAD (Persero) Kota 'X'.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *safety climate* secara lebih rinci pada karyawan bagian produksi PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang terukur melalui sebelas dimensi, yang meliputi dimensi *management commitment, management action, personal commitment to safety, percieved risk level, workpace, beliefs about accident causation, the effect of job induced stress, safety communication, the effectiveness of emergency procedures, safety training, status of safety people and safety committees.*

1.4 Kegunaan

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan informasi dan wawasan mengenai gambaran *safety climate* dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
2. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai *safety climate* pada karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada PT.PINDAD Kota 'X' mengenai gambaran *safety climate* pada karyawan bagian produksi PT.PINDAD (Persero) Kota 'X'. Informasi ini agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia di PT PINDAD (Persero) Kota 'X' selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan sosialisasi meningkatkan keselamatan kerja (K3LH) di PT.PINDAD (Persero) kota 'X'
2. Memberikan informasi kepada karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' mengenai gambaran *safety climate* sehingga mereka dapat memahami permasalahan keselamatan kerja dan meningkatkan budaya keselamatan kerja, agar produktivitas lebih optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

1.5 Kerangka Pemikiran

PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' sebagai industri manufaktur Indonesia yang menghasilkan produk militer dan komersial untuk kepentingan pertahanan dan keamanan negara, memiliki potensi resiko tinggi dalam hal kecelakaan kerja. Hal tersebut karena selain proses produksi dan produk yang dihasilkan dapat berpotensi memunculkan *unsafe condition*, perilaku kerja karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' masih memperlihatkan *unsafe act*. Meskipun manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' telah berupaya mengelola Kesehatan, Keselamatan kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH), *unsafe act* tetap dilakukan oleh karyawan.

Karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' terdiri dari lima divisi yaitu Divisi Senjata, Divisi Tempa dan Cor, Divisi Mesin Industri dan Jasa, Divisi Unit Kendaraan Khusus, Divisi Bahan Peledak Komersial. Karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' dari berbagai jabatan, golongan, masa kerja, jenis kelamin, status marital dan pendidikan akhir, bekerja di lingkungan kerja yang memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda pula. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap resiko terjadinya kecelakaan kerja bagi karyawan. PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' merupakan salah satu industri yang memiliki resiko tinggi, oleh karena itu keselamatan kerja menjadi penting bagi karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X'. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' akan mempersepsi iklim keselamatan kerja (*safety climate*).

Berdasarkan teori M.D Cooper (2000), *Safety Climate* adalah persepsi karyawan mengenai pentingnya keselamatan kerja dan bagaimana keselamatan kerja diimplementasikan dalam lingkungan pekerjaan di PT.PINDAD (Persero)

Kota 'X'. Hal tersebut dilihat berdasarkan dimensi *Management Commitment*, *Management Action*, *Personal Commitment to Safety*, *Perceived Risk Level*, *Work pace*, *Beliefs about accident causation*, *The effects of job induced stress*, *Safety communication*, *The effectiveness of emergency procedures*, *Safety training*, dan *status of safety people and safety committee*.

Dimensi yang pertama adalah *management commitment* yaitu persepsi karyawan terhadap kesungguhan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki persepsi yang positif terhadap *management commitment*, melihat dan memaknai manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' melakukan pemeriksaan secara rutin terhadap kondisi produksi dan APD yang digunakan oleh karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada komitmen karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X' terhadap organisasi, lebih menerapkan prosedur *safety* yang telah disediakan dan diterapkan oleh manajemen. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki persepsi yang negatif, melihat dan memaknai manajemen kurang memperhatikan keselamatan kerja karyawan, seperti lebih mengutamakan produksi dibandingkan keselamatan kerja karyawan dengan tidak melengkapi karyawan dengan APD yang layak digunakan.

Dimensi yang kedua adalah *management action* yaitu persepsi karyawan terhadap keterlibatan manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' dalam hal keselamatan kerja. Karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki persepsi yang positif terhadap *management action*, melihat dan memaknai manajemen PT PINDAD (Persero) Kota 'X' melibatkan karyawan dalam

pengambilan keputusan mengenai keselamatan kerja dalam pekerjaannya, memastikan karyawan memahami dengan jelas mengenai tanggung jawab keselamatan kerja, dan secara konsisten mendorong karyawan untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja, serta memberikan teladan dalam menaati prosedur keselamatan kerja. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki persepsi yang negatif terhadap *management action*, melihat dan memaknai manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' kurang peka terhadap tindakan-tindakan tidak aman yang dilakukan oleh karyawan, dan tidak memberikan teguran, ataupun peringatan kepada karyawan untuk melaksanakan prosedur keselamatan kerja (*safety*). Persepsi karyawan tersebut akan berdampak pada aksi karyawan dalam bekerja. Kurangnya perhatian dari manajemen akan berdampak pada karyawan yang kurang terkontrol dalam bekerja, sehingga karyawan kurang disiplin dalam penerapan prosedur *safety*,

Dimensi berikutnya adalah *personal commitment to safety*, yaitu identifikasi individu dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas keselamatan kerja berdasarkan penerimaan yang kuat dan kepercayaan (*belief*) dalam tujuan keselamatan kerja dalam organisasi dan kehendak untuk meningkatkan keselamatan kerja di lingkungan pekerjaan. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' dengan *personal commitment to safety* yang tinggi, artinya karyawan tersebut mempersepsi bahwa keselamatan kerja (*safety*) itu penting dalam praktik kerja, dan hal tersebut akan berdampak pada perilaku karyawan PT PINDAD (Persero) kota 'X' dalam bekerja, yakni karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' akan senantiasa menggunakan APD dan menerapkan seluruh prosedur *safety* yang telah

dibentuk oleh manajemen PT.PINDAD (Persero) kota 'X'. Karyawan dengan *personal commitment to safety* yang rendah, karyawan akan cenderung tidak mempedulikan keselamatannya dalam bekerja, seperti memakai APD hanya bila ada pengawasan, atau lebih mengutamakan untuk memenuhi target produksi sekalipun karyawan tersebut merasa sudah kelelahan.

Dimensi berikutnya adalah *perceived risk level*, yaitu persepsi karyawan mengenai tindakan manajemen dalam mendeteksi resiko lingkungan kerja bagi keselamatan kerja karyawan. Karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' yang mempersepsi *perceived risk level* secara positif, melihat manajemen mengetahui resiko dari pekerjaan yang dilakukan karyawannya dan memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai resiko tersebut dan memaknai keselamatan kerja sebagai sesuatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, seperti dengan kecenderungan karyawan untuk waspada dan menggunakan APD untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Namun apabila persepsi karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' terhadap *perceived risk level* itu negatif, karyawan memaknai manajemen kurang peka terhadap resiko bahaya yang ada di lingkungan kerja, seperti tidak menyediakan APD yang layak untuk digunakan dalam pekerjaan yang beresiko tinggi.

Dimensi berikutnya adalah *the effect of work pace* yaitu persepsi karyawan mengenai dampak kecepatan kerja terhadap perilaku aman dalam bekerja. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' dengan persepsi positif terhadap *the effect of work pace*, mempersepsi bahwa kecepatan kerja yang dibutuhkan bagi produktivitas tidak menjadi hambatan bagi karyawan untuk berperilaku aman

dalam bekerja, sehingga karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' dengan kesadaran penuh tetap menggunakan APD saat bekerja. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap *the effect of work pace*, lebih mengabaikan keselamatan kerja, dan lebih mengutamakan target produksi. Karyawan tidak menganggap kecepatan kerja memiliki potensi kecelakaan kerja, sehingga karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' cenderung ceroboh dalam bekerja, dan tidak menggunakan APD yang seharusnya digunakan agar tidak lambat dalam bekerja.

Dimensi berikutnya adalah *beliefs about accident causation* yaitu persepsi, pemahaman dan keyakinan karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' mengenai perilaku tidak aman dalam bekerja yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' yang mempersepsi secara positif mengenai *beliefs about accident causation*, memahami penyebab-penyebab dari kecelakaan kerja, sehingga mereka mampu menghindari setiap penyebab tersebut, supaya tidak terlibat kecelakaan kerja. Karyawan PT.PINDAD (Persero) kota 'X' yang mempersepsi secara negatif mengenai *beliefs about accident causation*, cenderung memaknai kecelakaan kerja sebagai sesuatu yang tidak dapat dihindari, sehingga karyawan cenderung berperilaku masa bodoh dan bekerja semau sendiri.

Dimensi berikutnya adalah *the effects of job induced stress*, yaitu persepsi karyawan mengenai dampak stres kerja terhadap perilaku aman dalam bekerja, dan kesempatan yang diberikan organisasi untuk dapat mengendalikan aktivitas kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki persepsi positif mengenai *the effects of job induced stress* akan memaknai bahwa karyawan harus memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, seperti mengarahkan energi agar dapat melakukan

seluruh pekerjaannya dengan seimbang, agar tidak menjadi stres karena tuntutan kerja yang terlalu tinggi atau rendah. Karyawan yang memiliki persepsi negatif mengenai *the effects of job induced stress* lebih cenderung tidak mau terlibat dalam diskusi untuk mengurangi pengaruh stres kerja yang berhubungan dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Dimensi *Safety communication*, yaitu persepsi karyawan terhadap sistem komunikasi mengenai keselamatan kerja yang diimplementasikan oleh manajemen di lingkungan pekerjaan karyawan tersebut. *Safety Communication* yang dipersepsi oleh karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' dikatakan positif apabila informasi mengenai keselamatan kerja mengalir dengan baik, dari atasan ke bawahan atau sesama rekan kerja, serta informasi mengenai laporan kondisi APD yang digunakan, ataupun laporan terjadinya kecelakaan kerja, serta informasi mengenai keselamatan kerja itu senantiasa mengalir setiap hari, tidak hanya ketika ada kecelakaan kerja. Sebaliknya apabila persepsi tentang *safety communication* negatif, hal tersebut menandakan bahwa komunikasi yang terjalin kurang baik antara atasan, bawahan atau sesama rekan kerja, adanya hambatan dalam hal umpan balik karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' terhadap informasi mengenai keselamatan kerja di lingkungan pekerjaannya. Komunikasi berkontribusi sangat besar terhadap keselamatan kerja karyawan.

Dimensi *the effectiveness of emergency procedure* yaitu persepsi karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' mengenai tindakan manajemen dalam mengatasi keadaan darurat yang mengancam keselamatan kerja karyawan di lingkungan pekerjaan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif

mengenai *the effectiveness of emergency procedure* memaknai bahwa manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' memberikan fasilitas untuk karyawan dalam menghadapi keadaan darurat, seperti menyediakan jalur evakuasi dan alat pemadam kebakaran di lingkungan yang memiliki kemungkinan terjadinya kebakaran. Karyawan yang memiliki persepsi yang negatif mengenai *the effectiveness of emergency procedure* memaknai bahwa manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' kurang memperhatikan keselamatan kerja karyawan dalam keadaan darurat, seperti tidak ada prosedur yang disediakan dalam keadaan darurat, atau adanya tanda atau rambu untuk menyelamatkan diri dalam keadaan darurat, namun tidak disertai dengan sosialisasi dari pihak manajemen.

Dimensi *Safety training* yaitu persepsi karyawan mengenai tindakan manajemen dalam memberikan pelatihan mengenai keselamatan kerja terhadap karyawan di lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif mengenai *safety training* memaknai manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' menyediakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan, mensosialisasikan prosedur keselamatan kerja, seperti membuat simulasi keadaan darurat, dan hal tersebut dapat ditangkap dan diterima dengan baik oleh karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang negatif mengenai *safety training* memaknai manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' tidak memberikan pelatihan yang *up to date* bagi karyawannya, atau adanya pelatihan mengenai keselamatan kerja, tidak disertai dengan nilai *safety* yang terbentuk dalam diri karyawan itu sendiri.

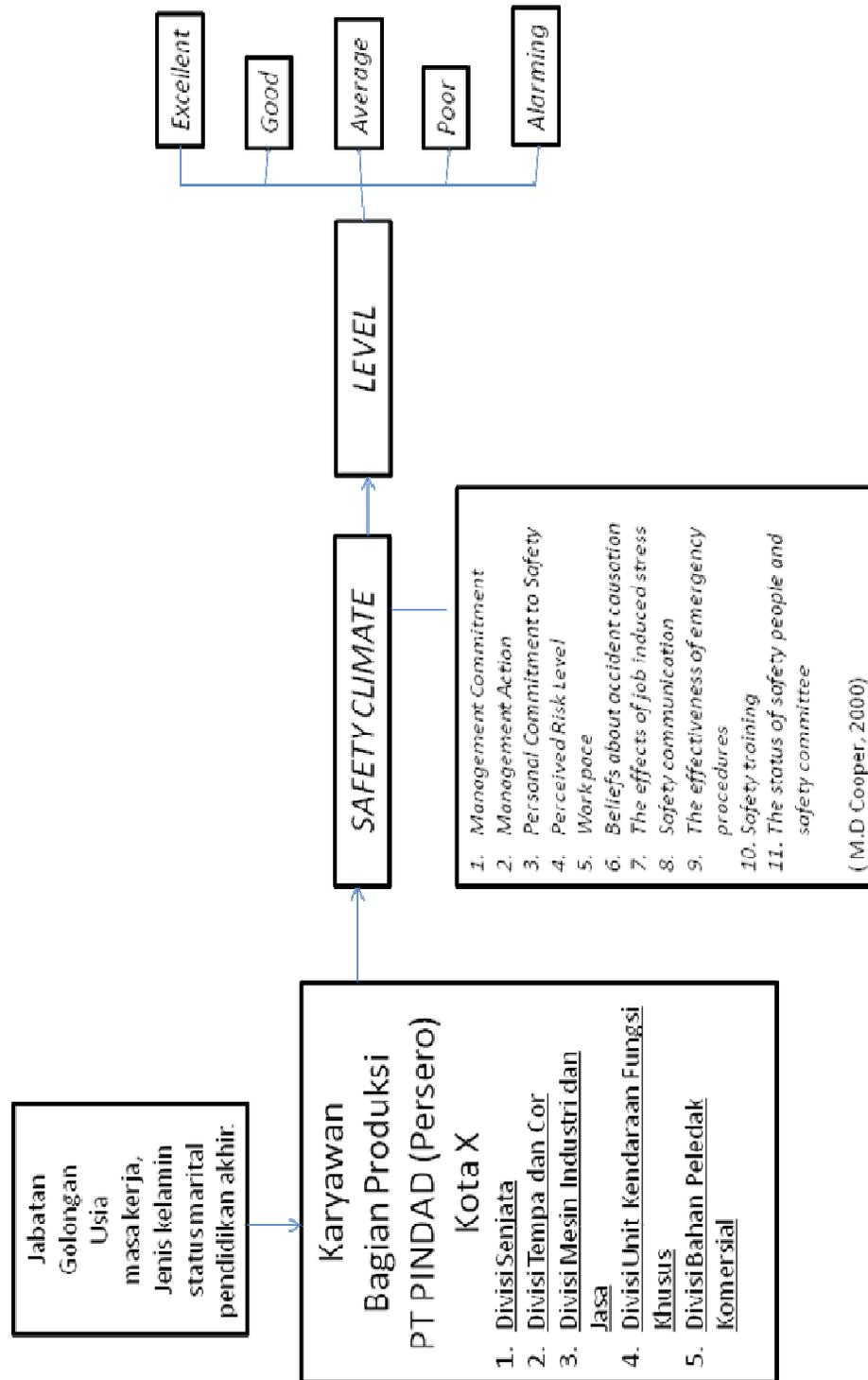
Dimensi yang terakhir adalah *Status of safety people and safety comitte* yaitu persepsi karyawan mengenai adalah persepsi karyawan mengenai peran

komite keselamatan kerja yang dibentuk oleh manajemen dalam hal ini Departemen K3LH, dalam pengelolaan keselamatan kerja di lingkungan pekerjaan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif mengenai *Status of safety people and safety comitte* memaknai departemen K3LH yang telah dibentuk telah benar-benar menjalankan perannya, seperti membuat kebijakan dan prosedur keselamatan kerja yang sesuai dengan standar dan hukum. Karyawan yang memiliki persepsi yang negatif mengenai *Status of safety people and safety comitte* memaknai departemen K3LH tidak terlalu berperan dan tidak terlibat secara langsung dalam sosialisasi keselamatan kerja (*safety*) terhadap karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X'

Sebelas dimensi yang diukur akan menghasilkan suatu profil kelompok *safety climate* yang dipersepsi karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X'. Profil *safety climate* berdasarkan teori M.D Cooper berkisar dari *alarming*, *poor*, *average*, *good*, sampai *excellent* (Cooper,2002). Profil tersebut mencerminkan persepsi karyawan PT PINDAD (Persero) Kota 'X' terhadap 11 dimensi yang diukur. Level *alarming* menandakan bahwa persepsi karyawan mengenai salah satu dimensi dari *safety climate* sangat mengkhawatirkan, dengan kata lain karyawan mempersepsi secara negatif. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' tidak memaknai pentingnya keselamatan kerja dan tidak melihat adanya upaya yang telah dilakukan manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' mengenai keselamatan kerja. Level *poor* menandakan bahwa persepsi karyawan mengenai dimensi dari *safety climate* kurang adekuat, dengan kata lain karyawan kurang

melihat dan memaknai secara positif mengenai pentingnya keselamatan kerja dan upaya manajemen dalam hal keselamatan kerja di PT.PINDAD (Persero) Kota 'X'

Level *average* menandakan bahwa persepsi karyawan mengenai dimensi dari *safety climate* cukup adekuat. Karyawan cukup memaknai pentingnya keselamatan kerja, dan cukup melihat upaya manajemen dalam menangani keselamatan kerja. salah satu dimensi *safety climate* di PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' secara netral. Level *good* menandakan bahwa persepsi karyawan mengenai dimensi dari *safety climate* adekuat. Karyawan melihat dan memaknai salah satu dimensi *safety climate* di PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' secara positif. Karyawan memaknai pentingnya keselamatan kerja, dan melihat secara positif upaya manajemen dalam menangani keselamatan kerja. Level *excellent* menandakan bahwa persepsi karyawan mengenai dimensi dari *safety climate* sangat adekuat. Karyawan melihat dan memaknai salah satu dimensi *safety climate* di PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' secara sangat positif. Karyawan memaknai bahwa keselamatan kerja sangat penting, dan melihat manajemen sangat berupaya dalam menangani keselamatan kerja.



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Asumsi Penelitian

1. Setiap karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' memiliki *safety climate*, yaitu persepsi mengenai pentingnya keselamatan kerja dan bagaimana keselamatan kerja diimplementasikan dalam lingkungan pekerjaan (Cooper 2000:204), yang dilihat dari sebelas dimensi, yaitu *management commitment, management action, personal commitment to safety, perceived risk level, workplace, beliefs about accident causation, the effect of job induced stress, safety communication, the effectiveness of emergency procedures, safety training, status of safety people and safety committees*.
2. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki *safety climate* di level *alarming* akan cenderung mempersepsi secara negatif atau tidak adekuat pentingnya keselamatan kerja dan upaya manajemen dalam hal keselamatan kerja.
3. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki *safety climate* di level *poor* akan cenderung memiliki persepsi yang kurang adekuat mengenai pentingnya keselamatan kerja dan upaya manajemen dalam hal keselamatan kerja.
4. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki *safety climate* di level *average* akan cenderung memiliki persepsi yang cukup positif atau cukup adekuat mengenai pentingnya keselamatan kerja dan upaya manajemen dalam hal keselamatan kerja.
5. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki *safety climate* di level *good* akan cenderung memiliki persepsi yang positif atau adekuat

mengenai pentingnya keselamatan kerja dan upaya manajemen dalam hal keselamatan kerja.

6. Karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' yang memiliki *safety climate* di level *excellent* akan cenderung memiliki persepsi yang sangat positif atau sangat adekuat mengenai pentingnya keselamatan kerja dan upaya manajemen dalam hal keselamatan kerja.
7. Berdasarkan hasil persepsi karyawan PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' terhadap pentingnya keselamatan kerja dan keselamatan kerja yang diimplementasikan oleh manajemen PT.PINDAD (Persero) Kota 'X' diperoleh gambaran profil kelompok berdasarkan sebelas dimensi yaitu *management commitment, management action, personal commitment to safety, perceived risk level, workpace, beliefs about accident causation, the effect of job induced stress, safety communication, the effectiveness of emergency procedures, safety training, status of safety people and safety committees.*