

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak terduga semula dan tidak dikehendaki, yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda (UU No.1 Tahun 1970 tentang K3). Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO) selama 5 tahun terakhir ini terdapat lebih dari 250 juta orang mengalami kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta orang menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja, terlebih lagi sebanyak 1,2 juta orang per tahun meninggal akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (ILO, 2018). Kerugian finansial akibat bahaya terkait kerja ini sangat besar. ILO memperkirakan lebih dari \$1,25 triliun, yang sama dengan 4 persen *Gross Domestic Product* (GDP) seluruh dunia, kerugian yang diderita setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja” (Markkanen, 2004).

Menurut data *Internasional Labour Organization* (ILO), di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70 persen berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Selanjutnya, menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan, sampai tahun 2013 di Indonesia tidak kurang dari enam pekerja meninggal dunia setiap hari akibat kecelakaan kerja. Angka tersebut tergolong tinggi dibandingkan negara Eropa hanya sebanyak dua orang meninggal dua per hari karena kecelakaan kerja. Berdasarkan laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan Indonesia selama 3 tahun

terakhir ini, data angka jumlah kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2020 terdapat jumlah kasus sebesar 221.740 kasus, di tahun 2021 kecelakaan kerja bertambah menjadi 234.370 kasus, dan pada tahun 2022 terdapat jumlah kasus kecelakaan kerja sebesar 26.334 kasus (Kemenaker, 2022).

Kecelakaan kerja yang terjadi tentunya akan sangat berdampak pada kinerja pegawai dikarenakan kecelakaan kerja dapat menyebabkan cedera, cacat, hingga kematian. Oleh karena itu, penerapan program K3 yang telah dibuat oleh suatu organisasi atau rumah sakit dengan menanamkan budaya K3 pada seluruh pegawai diharapkan mampu meminimalisir tingkat kecelakaan kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tujuannya adalah agar seluruh personel berkontribusi dan bertanggung jawab atas keselamatan instalasi tempat personel tersebut melakukan kegiatan (Sholihah & Kuncoro, 2011). Budaya K3 penting karena banyak kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh kurangnya kepedulian terhadap keselamatan. Adanya kesadaran atau kepedulian terhadap pentingnya keselamatan akan mempengaruhi keselamatan individu, masyarakat dan lingkungan. Penerapan budaya K3 merupakan salah satu cara yang penting dilakukan dalam setiap rumah sakit dengan tujuan setiap orang yang melakukan pekerjaan di suatu unit rumah sakit dapat mengutamakan nilai-nilai K3 dengan mematuhi segala kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dan sesuai dengan Undang-Undang Kemenkes yang berlaku. Selain itu, dengan adanya penerapan budaya K3 yang baik dalam suatu organisasi akan membuat pegawai merasa aman tentunya juga akan memotivasi pegawai dalam bekerja (Wilis Rianawati, 2020).

Menurut Maulia (2018) menyebutkan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh pelaksanaan yang “*fast and furious*”. Selain itu, kurang disiplinnya (perilaku) tenaga kerja dalam mematuhi K3, masih lemahnya komitmen dan pengawasan K3 di internal tempat kerja, tidak optimal penerapan K3, serta masih lemahnya iklim keselamatan dan budaya K3 (Dhakiri, 2018).

Menurut Reason (1997), program K3 sebaiknya dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya K3. Komitmen dan keterlibatan manajemen puncak (top management) merupakan hal yang paling mendasar dan paling penting dalam menggerakkan partisipasi pegawai terhadap pemenuhan perilaku kerja aman untuk mencapai budaya K3 unggul (Somad, 2013).

Berdasarkan beberapa penelitian, bahwa budaya K3 dapat terbentuk dari, komitmen *top management*, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan kerja (Christina, 2012). Dalam penerapan budaya K3 (*safety culture*) diperlukan juga *safety climate* (iklim keselamatan kerja). (Wiegman, 2002) mengatakan bahwa *safety climate* adalah ukuran *safety culture* sesuai dengan kesamaan persepsi antara individu dalam organisasi.

Pada wawancara Rabu (25/01/2023), Staf Komite K3RS., menjelaskan bahwa *safety* menjadi salah satu topik penting yang harus diterapkan di rumah sakit tersebut. “Unit kerja ini merupakan upaya konkret dan bentuk perhatian rumah sakit atas keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja rumah sakit. K3 memang perlu diterapkan di suatu organisasi besar seperti rumah sakit. Bahaya yang tidak mengenal tempat sudah semestinya dilakukan antisipasi sebelum kecelakaan terjadi. Banyaknya sumber daya manusia dilingkungan rumah sakit menjadi

kewajiban komite K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Agar terwujudnya lingkungan kerja yang sehat dan aman, maka beberapa pegawai ditunjuk sebagai Duta K3. Tugas dari para duta K3 ini adalah menjadi teladan dalam menerapkan K3 di lokasi kerja, mengidentifikasi, melaporkan, menilai, serta mengevaluasi risiko di area kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Ada 44 (empat puluh empat) orang pegawai yang ditunjuk sebagai Duta K3 untuk Rumah Sakit Umum Daerah Haji. Dengan dilaksanakannya Duta k3 ini, diharapkan penerapan K3 di lingkungan kerja bisa terjaga dengan baik, sehingga seluruh pegawai dan pasien/pengunjung bisa terjamin keselamatan dan kesehatannya ketika berada di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 27 Januari 2023 dengan staf komite K3RS, yang telah peneliti temukan dilaporkan bahwa dinyatakan terdapat beberapa pegawai yang kurang dikenalkan dengan budaya K3 sehingga masih belum sesuai dengan SPO yang telah ditetapkan dan hasil supervisi telah ditemukan beberapa masalah, diantaranya yaitu ketika membersihkan limbah B3 terdapat beberapa petugas yang tidak memakai alat pelindung diri seperti sarung tangan, terdapat beberapa ruangan yang tempat sampahnya belum dibedakan antara sampah B3 dengan yang non B3, dan beberapa pegawai ketika mengalami sebuah insiden kecelakaan terkadang tidak melaporkannya, sehingga staf komite tidak mengetahui hal tersebut. Padahal pelaporan insiden sangat penting guna pendataan agar bisa dievaluasi ulang kejadian tersebut.

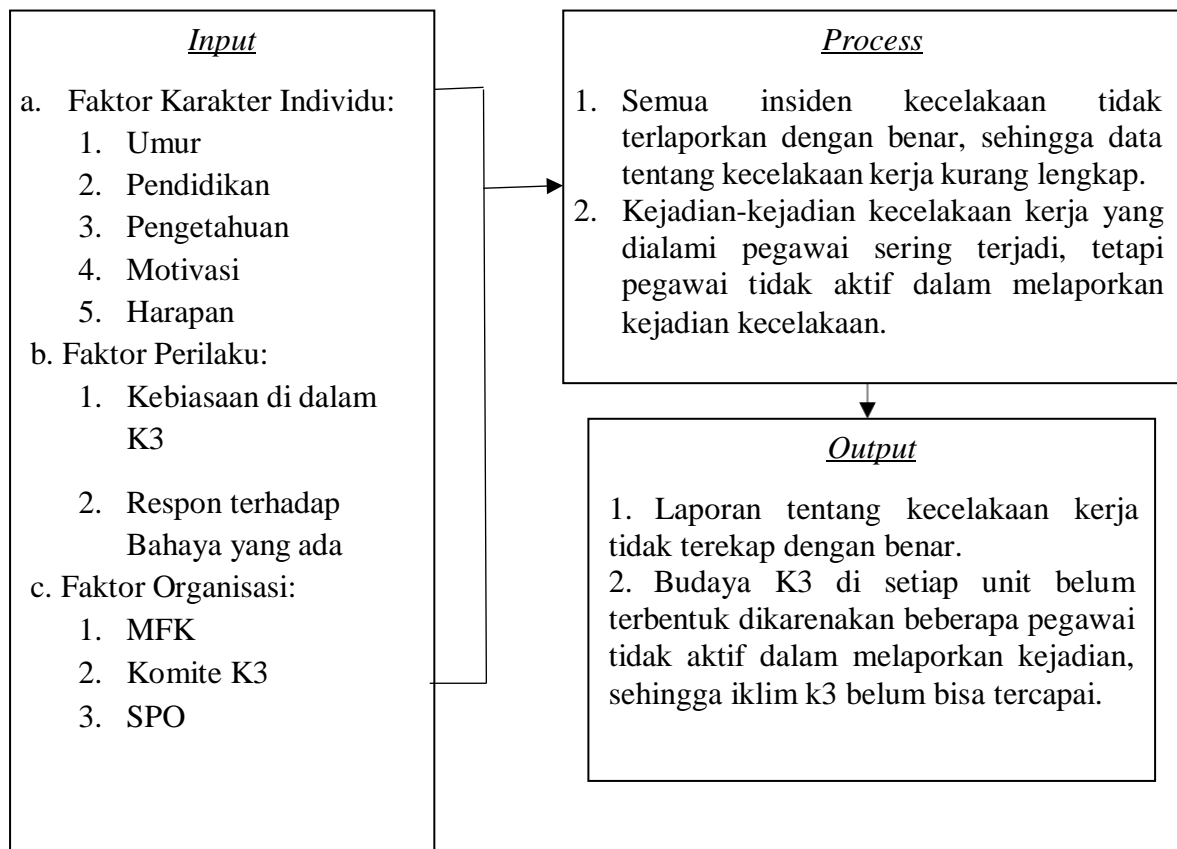
Dari wawancara tersebut peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa masalah yang terkait budaya K3 di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur, diantaranya:

Pertama, terdapat beberapa pegawai yang masih awam terkait budaya K3. Kedua, para pegawai selama ini bekerja cukup berdasarkan SPO dan menghiraukan bahaya K3 yang bisa terjadi kapan saja. Ketiga, beberapa pegawai kurang mematuhi standar SPO yang telah ditentukan. Keempat, beberapa pegawai kurang mengetahui tentang apa itu iklim keselamatan. Kelima beberapa pegawai kurang mengetahui bahwa budaya K3 tersebut saling berhubungan dengan iklim keselamatan dan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Dari hasil kesimpulan yang peneliti simpulkan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur ditemukan masalah diantaranya mereka kurang mengetahui pentingnya budaya K3 dan mereka kurang mengetahui pentingnya hubungan budaya K3 dengan kinerja mereka sehingga bisa menimbulkan iklim keselamatan selama mereka bekerja. Maka oleh karena itu, peneliti berkeinginan melakukan penelitian terkait “Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Iklim Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur”.

1.2 Kajian Masalah

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk memudahkan pemahaman tentang atau dampak suatu masalah, dapat digambarkan dengan cara berikut ini :



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Berdasarkan Kajian Masalah diatas faktor pengaruh budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap pengelolaan limbah B3 terkait karakteristik individu yang meliputi umur, pendidikan, cara berpikir pegawai, pengetahuan pegawai, motivasi, dan harapan. Untuk karakteristik faktor perilakunya yang meliputi perilaku sehari-hari dalam bekerja dan kebiasaan dalam K3. Untuk karakteristik faktor organisasi yang meliputi dukungan organisasi terkait K3, MFK, Komite K3,

dan SPO. Ketiga faktor tersebut ada atau tidaknya pengaruh dapat mempengaruhi budaya K3.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pembahasan terkait pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan iklim keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur, maka peneliti memiliki batasan masalah yang berfokus penelitian pada Duta K3 yang berpengaruh terhadap budaya K3 tersebut. Adapun sisi lain faktor yang tidak diteliti dari faktor individu yaitu harapan pegawai, dari faktor organisasi yaitu elemen manajemen fasilitas kesehatan (MFK). Dikarenakan penelitian dilakukan memiliki keterbatasan waktu yang telah ditentukan oleh pihak kampus.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah mengenai “Apakah ada pengaruh budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Iklim Keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur”.

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan iklim keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.5.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor Individu (umur pegawai, jenis kelamin, tingkat

pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai) pada Duta K3 Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

- b. Mengidentifikasi faktor Budaya K3 pada Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.
- c. Mengidentifikasi faktor Iklim K3 pada Duta K3 yang ada di Rumah Sakit Daerah Haji Provinsi Jawa Timur
- d. Mengidentifikasi kinerja Duta K3 yang ada di Rumah Sakit Daerah Haji Provinsi Jawa Timur
- e. Menganalisis pengaruh Budaya K3 terhadap kinerja Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.
- f. Menganalisis pengaruh Iklim K3 terhadap kinerja Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat mengetahui bahwa terdapat adanya pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan iklim keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.6.2 Manfaat Aplikatif

a. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan kemampuan dalam menganalisa dan mengetahui keadaan yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan iklim keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi

Jawa Timur.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi rumah sakit dalam mengambil keputusan dan tindakan, serta dapat digunakan sebagai penunjang pelaksanaan kegiatan yang mempengaruhi budaya K3 dan iklim K3 terhadap kinerja Duta K3.

c. Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan ataupun rujukan ilmu mengenai pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan iklim keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja Duta K3 di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.