

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia termasuk negara yang mempunyai suhu panas dan kelembaban serta mempunyai tanah yang bermanfaat, oleh karena itu terkenal menjadi negara agraris. Dengan keadaan yang seperti ini, tidak heran jika para ahli terus memajukan kemajuan usaha negara di bidang hortikultura dan perkebunan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di kawasan perkebunan, salah satunya adalah Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) yang berlokasi di seluruh Indonesia, menjadi salah satu penopang sumber perdagangan dan ladang pekerjaan bagi rakyat Indonesia.

Sekarang, inovasi lini produksi pada semua bidang, diantaranya kawasan peternakan terus cepat berkembang, seperti pemanfaatan mesin-mesin serta alat mekanis yang ada saat ini dapat dibarengi dengan peningkatan kondisi kerja yang memberikan dampak buruk, jadi penting untuk sungguh-sungguh fokus di dalam bidangnya.

Tenaga kerja yang memainkan peran paling penting dalam mewujudkan jalannya perusahaan adalah bagian yang signifikan bagi industri ini. Maka, saat menjalankan kegiatan usaha yang kondusif, penggunaan SMK3 harus dilaksanakan secara berkesinambungan, sejalan pada UU Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa

pengusaha yang visioner harus mengayomi karyawannya dari kecelakaan kerja yang mereka hadapi.

Penerapan K3 menjadi tanggungjawab berbagai pihak, terkhusus warga pabrik. Oleh karena itu, seluruh kelompok yang terkait harus bekerja secara profesional sesuai dengan tingkat kemampuan para pekerja untuk melatih K3 agar terhindar dari rangkaian permasalahan kecelakaan dan PAK. Agar penerapan K3 dapat mencapai hasil yang sesuai standart, maka perlu dibantu oleh SDM di bidang K3 (Depnakertrans RI, 2009).

Berdasarkan data ILO, setiap tahun terdapat 250 juta lebih kecelakaan di kawasan industri serta 160 juta lebih pekerja menderita penyakit dari bahaya di tempat kerja. Tidak hanya itu, 1,2 juta pekerja meninggal karena kecelakaan atau penyakit di tempat kerja. Informasi bencana di Indonesia bersumber dari database BPJS Ketenagakerjaan yang menunjukkan terdapat 80.392 permasalahan kecelakaan pada tahun 2017 hingga bulan Agustus.

BPJS Ketenagakerjaan SUMUT mencatat sepanjang Januari 2021 terdapat 1.272 kasus dengan biaya Rp 8,128 miliar di Sumut. Pada tahun 2020 terdapat penambahan kasus kecelakaan kerja sebanyak 13.173 kasus dengan biaya mencapai Rp 84.414 miliar.

Kecelakaan kerja biasanya disebabkan oleh dua hal penting, yaitu disposisi yang canggung (aktivitas berbahaya) dan keadaan yang canggung (kondisi berbahaya). Menurut Sumamur (1987), Heinrich (1980), 85% bencana aktivitas

disebabkan oleh sikap aktivitas yang kurang nyaman. Santoso (2004), merinci tampak 80-85% bencana dipicu oleh aspek manusia.

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang merupakan anak perusahaan PTPN IV Medan yang tercatat sebagai industri yang berada di bawah naungan BUMN. PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang merupakan industri yang fokus pada bagian penanganan kelapa sawit. PTPN IV sendiri bergerak dalam bidang usaha Agroindustri dengan mengerjakan perkebunan dan pengolahan produk kelapa sawit serta teh yang meliputi pengawasan wilayah pengelolaan dan tanaman, sangat fokus pada tanaman, ladang benih, penanganan New Natural Product Bundle (FFB) menjadi Minyak Sawit Kasar (CPO) dan Buah Sawit (PK) serta penanganan PK menjadi Palm Bit Oil atau Palm Bit Dinner (PKO atau PKM) dan kemajuan pabrik pengolahan tepi.

Berdasarkan tinjauan awal peneliti, didapatkan data mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang, didapatkan bahwa kasus kecelakaan kerja lebih banyak menimpa pekerja lapangan di bagian Pemanen dibandingkan dengan pekerja di unit lainnya seperti Unit Operasi Pabrik Biji, Unit Operasi Rebusan, Unit Operasi Boiler, Unit Operasi Minyak, Unit Tukang, Unit Pemeliharaan, Unit Petugas Telleng, dan Unit Ka.Keja Ketel Rebusan. Berdasarkan data kecelakaan kerja yang diperoleh, ada sebanyak 52 kasus kecelakaan kerja yang terjadi dari bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2022 di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.

Dari 52 kasus kecelakaan kerja tersebut, ada sebanyak 37 kasus kecelakaan kerja di bagian pemanen, 1 kasus di bagian Operasi Pabrik Biji, 3

kasus di bagian Operasi Rebusan, 1 kasus di bagian Operasi Boiler, 1 kasus di bagian Operasi Minyak, 3 kasus di bagian Tukang, 4 kasus di bagian Pemeliharaan, 1 kasus di bagian Petugas Telleng, dan 1 kasus di bagian Ka.Keja Ketel Rebusan.

Melakukan program K3 di perusahaan bertujuan untuk menjaga pekerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Menurut Henrik L Bloom, faktor yang mempengaruhi derajat kesehatan ada 4, diantaranya wilayah, kualitas keturunan, layanan kesehatan, dan watak. Tindakan tidak aman dan berisiko pada saat bekerja bisa dijaga melalui tindakan untuk membenahi sistem K3. Penyebab langsung terjadinya kasus kecelakaan dan penyumbang besar terhadap kesalahan pengelolaan adalah sikap di bawah standar atau perilaku tidak aman, serta situasi di bawah standar atau kondisi tidak aman. Dalam pemanggilan tersebut, jelas terdapat dampak kecelakaan kerja, PAK dan kebakaran. Hal tersebut dikarenakan pekerja yang belum memiliki watak K3, pekerjaan tak sesuai, peralatan serta sistemnya belum mencukupi persyaratan serta tidak diurus sebagaimana mestinya serta dapat dikarenakan iklim yang tidak baik. Manajemen atau sistem manajemen yang buruk bahkan lebih buruk lagi. Kemalangan karena bencana fungsional dapat berupa kerugian bagi pekerja, perangkat keras dan kerangka kerja yang disesuaikan kembali, bahkan pada wilayah secara keseluruhan.

Kesalahan manusia dalam bekerja yang berdampak besar adalah kejadian yang bergantung pada mentalitas K3 individu yang buruk padahal perspektif K3 merupakan suatu reaksi terhadap dukungan/perasaan dari luar makhluk hidup (individu), tetapi untuk menyalurkan tanggapan-tanggapan tersebut berkaitan erat dengan orangnya atau sudut pandang yang berbeda dengan unsur-unsur yang

berbeda dari individu-individu yang terkait. Artinya, meskipun peningkatannya bersifat komparatif pada individu tertentu, respons setiap individu bersifat unik. Faktor-faktor yang berubah-ubah karena berbagai inspirasi disebut imperatif mentalitas. Batasan mentalitas ini dapat dibagi menjadi 2, yaitu titik puncaknya pada tingkatan keilmuan dari pembelajaran yang didapat, yaitu jenis privat, informasi, kerja nyata, kontemplasi dan aktivitas. Hambatan selanjutnya adalah batas luar seperti wilayah sosial, standar, moneter, tempat kegiatan dan lain-lain.

Tanggung jawab bersama dapat terbentuk apabila terdapat gambaran yang cukup komparatif mengenai K3 bagi seluruh pekerja. Pengetahuan K3 yang ditunjukkan dengan penalaran dan konfigurasi dapat menuntun pekerja pada pemahaman serta wawasan yang baik dan utuh sehingga tercipta sikap dan perilaku yang positif terhadap K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor yang berhubungan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahannya yaitu “Apakah ada hubungan faktor perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini anatar lain:

1. Mengetahui hubungan antara pengetahuan karyawan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.
2. Mengetahui hubungan antara persepsi karyawan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.
3. Mengetahui hubungan antara sikap karyawan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.
4. Mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.
5. Mengetahui hubungan antara jenis pekerjaan karyawan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.
6. Mengetahui hubungan antara tempat kerja karyawan dengan perilaku K3 di PT.Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan faktor perilaku K3 di tempat kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun/PKS Mayang

Menjadikan laporan maupun kumpulan data untuk lebih mengembangkan perilaku K3 di unit kerja. Selain itu bisa sebagai bahan penilaian saat

melaksanakan program K3 sekaligus memberikan jawaban terbaik untuk para pekerja setelah mengetahui permasalahan yang ada di lapangan.

b. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Menjadi sumber informasi penerapan perilaku K3 di tempat kerja. Sebagai pengembangan materi mahasiswa serta sebagai referensi keilmuan mengenai K3.

c. Bagi Peneliti

Upaya untuk memperluas informasi yang luar biasa dan keterlibatan dalam mengungkap, merenungkan, membedah dan menjawab kasus-kasus yang terjadi dalam pelaksanaan program K3. Disisi lain juga dimanfaatkan guna pemanfaatan informasi K3 yang diperoleh selama pembelajaran. Hal ini diyakini dapat memberikan informasi kepada berbagai ilmuwan sebagai semacam perspektif dalam mengembangkan lebih lanjut ilmu kesehatan masyarakat.