

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia kerja di Indonesia sangat pesat, baik industri formal maupun informal. Istilah industri berasal dari bahasa latin, yaitu *industria* yang berarti buruh atau tenaga kerja. Dewasa ini, istilah industri sering digunakan secara umum dan luas, yaitu semua kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam rangka mencapai kesejahteraan. Kegiatan industri sebenarnya sudah sejak lama ada, akan tetapi dalam tingkat yang sangat sederhana. Seiring dengan berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki manusia, kegiatan industri saat ini tumbuh dan berkembang semakin kompleks (Oxlay, 2011).

Menurut Sukirno (dalam Prabusetiawan, 2009) industri adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor sekunder seperti pabrik perakitan, pabrik tekstil, dan pabrik pembuatan rokok. Pengertian industri dalam arti sempit adalah suatu kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan (Godam, 2006). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa industri merupakan kumpulan dari beberapa perusahaan yang memproduksi barang-barang tertentu dan menempati area tertentu dengan hasil produksi berupa barang atau jasa.

Pada suatu perusahaan terdapat banyak orang yang saling memiliki hubungan demi kepentingannya masing-masing. Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja. Prinsip hubungan industrial didasarkan pada pemahaman bahwa semua orang yang berkepentingan mempunyai tujuan bersama untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Salah satu prinsip hubungan industrial adalah penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja, yang mana telah diatur dalam *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3)* pada setiap perusahaan (Simanjuntak, 2009).

Pada tahun 1996, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pasal 3 Peraturan Menteri ini menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan/atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan SMK3. SMK3 tersebut dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan (Saputra, 2010).

Dalam Permen 05/MEN/1996 dijelaskan bahwa Sistem Manajemen K3 (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses

dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan efektif. Tujuan dan sasaran dari SMK3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Kuswardani, 2009).

SMK3 dapat berjalan dengan efektif apabila semua pihak yang berkepentingan dapat melakukannya dengan baik. Salah satu hal yang dapat membantu terwujudnya SMK3 yang bertujuan untuk mencegah ataupun mengurangi penyakit kerja adalah dengan berperilaku sehat yang dapat dilakukan oleh pekerja, sehingga dapat bekerja dengan produktif. Perilaku hidup sehat didefinisikan sebagai perilaku proaktif untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah resiko terjadinya penyakit, melindungi diri dari ancaman penyakit, serta berperan aktif dalam gerakan kesehatan masyarakat (Notoatmodjo, 2010). Sementara Majelis Ulama Indonesia (MUI) dalam musyawarah Nasional Ulama tahun 1983 merumuskan kesehatan sebagai ketahanan “jasmaniah, ruhaniyah dan sosial” yang dimiliki manusia sebagai karunia Allah yang wajib disyukuri dengan mengamalkan tuntunan-Nya, dan memelihara serta mengembangkannya. Islam sangat memperhatikan kondisi kesehatan sehingga dalam Al Quran dan Hadits ditemui banyak referensi tentang sehat. Sebagai

contoh, kosa kata “sehat wal afiat” dalam Bahasa Indonesia mengacu pada kondisi ragawi dan bagian-bagiannya yang terbebas dari virus penyakit. Sehat Wal Afiat ini dapat diartikan sebagai kesehatan pada segi fisik, segi mental maupun kesehatan masyarakat. (Gobel, 2010). Perilaku sehat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua aktifitas seseorang baik yang dapat diamati maupun yang tidak dapat diamati yang berhubungan dengan pemeliharaan sekaligus peningkatan kesehatan.

Perusahaan “X” merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur, terdapat beberapa divisi yang menunjang produksi perusahaan tersebut, yaitu divisi *stamping*, divisi *plant administration*, divisi *service part*, divisi *casting*, divisi *die jig design fabrication*, divisi *machining*, dan divisi *packing vanning*. Perusahaan “X” memiliki jumlah pekerja yang banyak karena perusahaan “X” termasuk golongan perusahaan yang besar. Jumlah pekerja pada perusahaan “X” kurang lebih sebanyak 100-200 pekerja di masing-masing divisinya untuk bagian produksi. Untuk menunjang kepentingan bersama antara pengusaha dan pekerja, perusahaan “X” membuat surat Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebagai pedoman dalam melakukan aktifitas kerja. Surat PKB dimaksudkan untuk mengatur perundingan dan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja. Isi surat PKB antara lain mengatur tentang pengakuan hak-hak, fasilitas dan bantuan serta jaminan perusahaan dan serikat pekerja, waktu kerja dan waktu tidak kerja, pengupahan, pengobatan dan perawatan kesehatan, jaminan sosial dan kesejahteraan, tata tertib, keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan dan masih banyak lagi.

Sebagai dasar untuk menjamin kondisi keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan yang sehat dan aman, perusahaan secara terus menerus memenuhi peraturan perundangan yang berlaku termasuk dalam pelaksanaan *medical check up*. Selain itu, perusahaan “X” juga menetapkan dan menyempurnakan aspek perlindungan, *hyperkes*, peraturan dan tata tertib keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan. Hal tersebut belum tentu menjamin pekerja untuk berperilaku sehat demi menjaga kesehatan dirinya. Terbukti berdasarkan praktek kerja lapangan di perusahaan “X” pada bulan Februari hingga Maret 2011, peneliti menemukan adanya perbedaan tingkat absensi yang dikarenakan jumlah pekerja yang sakit di masing-masing divisi. Divisi yang memiliki tingkat absensi yang paling tinggi adalah di divisi *stamping*. Sementara berdasarkan pengamatan peneliti, divisi yang kemungkinan besar memiliki tingkat absensi yang tinggi karena resiko kesehatan dan kecelakaan kerja berada pada divisi *casting*. Perbedaan hal tersebut masing-masing dapat dilihat pada grafik 2.1 dan 2.1. Alasan ini diperkuat dengan kenyataan bahwa pekerja pada divisi tersebut memiliki jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja tersendiri namun pada kenyataannya, absensi yang tinggi terjadi pada divisi *stamping* resiko kesehatan dan kecelakaan kerjanya lebih rendah.

Salah satu hal yang menjadi penyebab pekerja di perusahaan “X” sakit adalah karena pekerja tidak menjaga kondisi tubuh dengan baik. Hal tersebut dikarenakan berbagai aktifitas yang banyak menguras tenaga dan pikiran para pekerja, sehingga perilaku sehat menjadi penting untuk dilakukan oleh para pekerja. Perilaku sehat merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk memelihara, mempertahankan dan meningkatkan kesehatan, seperti makan

dengan menu seimbang, kegiatan fisik secara rutin yang teratur, tidak merokok, istirahat yang cukup, pengendalian stres yang baik, dan gaya hidup yang positif (Notoatmodjo, 2010).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan perilaku sehat antara pekerja pada divisi *casting* dan divisi *stamping* ditinjau dari tingkat absensi pekerja pada perusahaan “X” serta tinjauannya menurut Islam.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah terdapat perbedaan perilaku sehat antara pekerja pada divisi *casting* dan divisi *stamping* ditinjau dari tingkat absensi pekerja pada perusahaan “X”?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan perilaku sehat antara pekerja pada divisi *casting* dan divisi *stamping* yang menyebabkan tingkat absensi lebih tinggi untuk divisi *stamping* dibandingkan dengan divisi *casting* pada perusahaan “X” serta tinjauannya menurut Islam.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan untuk ilmu psikologi sebagai kajian pustaka, khususnya untuk bidang psikologi kesehatan dan bagaimana kaitannya dengan Agama Islam.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

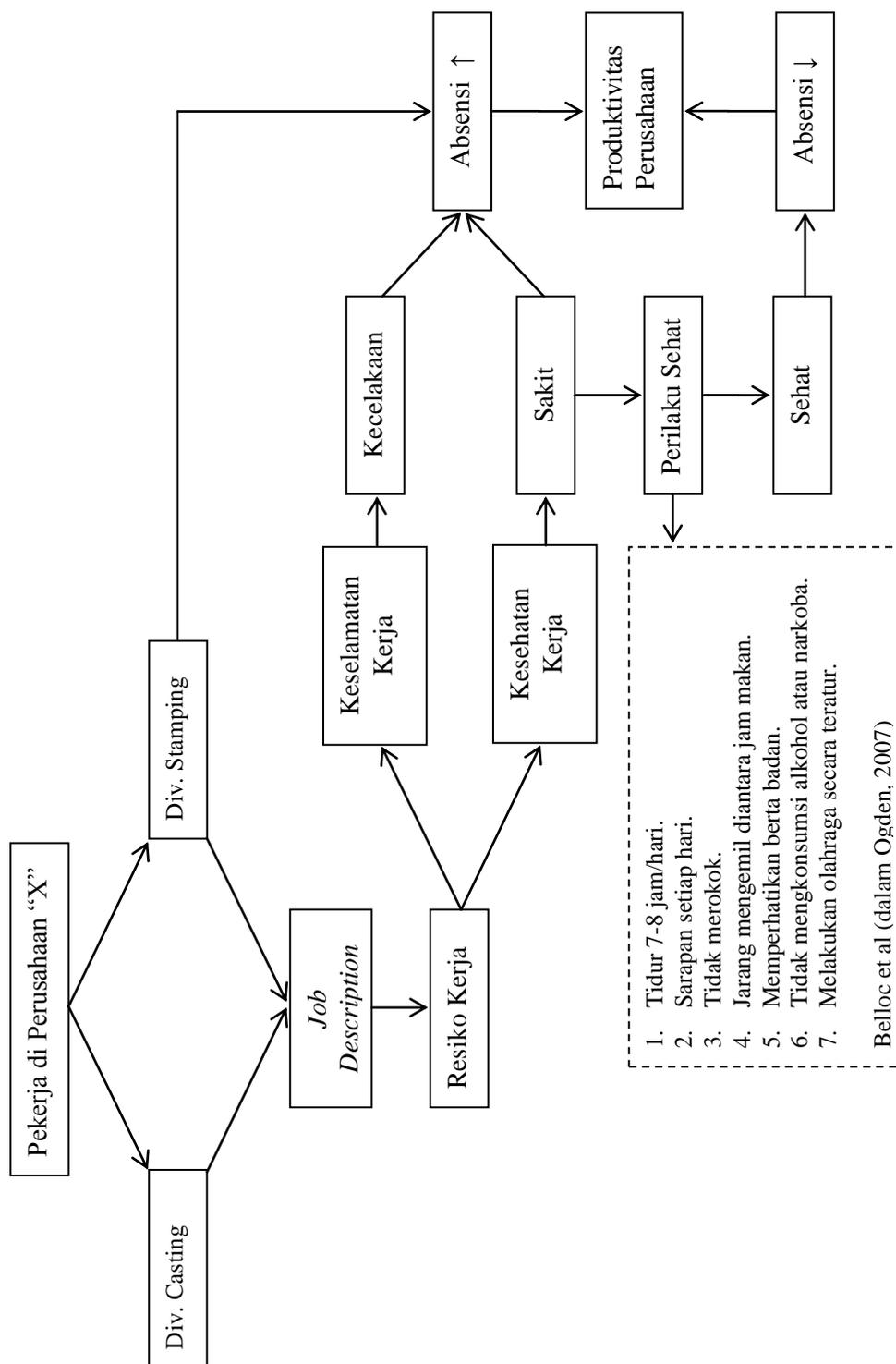
Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan kepada perusahaan “X” sebagai alat untuk menggeneralisasikan hasil temuan yang ada mengenai perbedaan perilaku sehat antara pekerja pada divisi *casting* dan divisi *stamping* ditinjau dari tingkat absensi pekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khususnya kepada pihak manajemen divisi terkait untuk menerapkan perilaku sehat kepada para pekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

## **1.5. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, peneliti berasumsi bahwa salah satu penyebab resiko kesehatan yang membuat pekerja sakit sehingga tidak dapat bekerja dipengaruhi oleh perilaku sehat pekerja itu sendiri karena dalam pandangan Islam makna sehat mengacu pada kondisi ragawi dan bagian-bagiannya yang terbebas dari virus penyakit, maka dengan berperilaku sehat pekerja tidak akan menjadi sakit dan mengurangi tingkat absensi pekerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktifitasnya, karena dengan kondisi pekerja yang sehat, pekerja dapat bekerja dengan lebih baik.

Pada perusahaan “X” terdapat perbedaan tingkat absensi yang dikarenakan pekerja yang sakit di masing-masing divisi. Divisi yang memiliki tingkat absensi yang paling tinggi adalah di divisi *stamping*. Sementara berdasarkan pengamatan peneliti, divisi yang memiliki resiko mengenai kesehatan dan kecelakaan kerja lebih besar berada pada divisi *casting*. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan gambaran aktifitas kerja di masing-masing divisi. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat perbedaan perilaku sehat antara pekerja pada divisi *casting* dan divisi *stamping* yang menyebabkan tingkat absensi pekerja lebih tinggi pada divisi *stamping* dibandingkan pada divisi *casting*. Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku sehat dalam penelitian ini menggunakan teori mengenai perilaku sehat dari Belloc, Breslow dan Enstrom (dalam Ogden, 2007).

Berikut adalah bagan atau alur penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti :



**Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran**

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Rancangan Penelitian**

Metode statistik dalam penelitian ini adalah statistik parametris, yang digunakan untuk menganalisa data yang bersifat ordinal, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal, sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2007).

Situasi dalam penelitian ini adalah *ex post facto field study*, yaitu penelitian yang situasinya bersifat alamiah dan tidak melakukan manipulasi terhadap variabel bebasnya (Sugiyono, 2007). Variabel-variabel tersebut yaitu :

- a. Variabel Bebas: Tingkat absensi pekerja pada divisi *casting* dan divisi *stamping*.
- b. Variabel Terikat: Perilaku sehat.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator-indikator perilaku sehat sesuai dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

### **1.6.2. Partisipan Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah para pekerja di perusahaan "X". Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah para pekerja permanen pada divisi *casting* dan divisi *stamping* sebanyak 80 orang.

### **1.6.3. Analisa Data**

Berdasarkan tipe dan jenis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka teknik untuk analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Mann-*

Whitney . Pengolahan data menggunakan bantuan *Statistic Packages For Social Science* (SPSS) versi 17.0 untuk Windows.

#### **1.6.4. Hipotesis Penelitian**

Bentuk hipotesis dalam penelitian ini bersifat komparatif, yaitu pernyataan yang menunjukkan dugaan nilai dalam satu variabel atau lebih pada sampel yang berbeda (Sugiyono, 2007) :

Ho : Tidak terdapat perbedaan perilaku sehat yang signifikan antara pekerja pada divisi *casting* dengan divisi *stamping* ditinjau dari tingkat absensi pekerja pada perusahaan “X”.

Ha : Terdapat perbedaan perilaku sehat yang signifikan antara pekerja pada divisi *casting* dengan divisi *stamping* ditinjau dari tingkat absensi pekerja pada perusahaan “X”.

### **1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.7.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan berlokasi di divisi *casting* dan divisi *stamping* pada perusahaan “X”, di daerah Jakarta.

#### **1.7.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada pertengahan bulan April hingga akhir bulan Juni 2011.