

KETERLIBATAN PELAKSANAAN TUGAS DENGAN DISIPLIN TERHADAP PERATURAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Sahlan Asnawi & M. Bachroni

Universitas Persada Indonesia & Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

The aims of this study was to find out the correlation between job-involvement and health and safety at work disciplinary. The subject of the research were 97 employees of PT. Mandira Nusantara Bogor. The hypothesis stated that the higher the job involvement, the higher the health and safety at work disciplinary. The result shows that the hypothesis is consistent with the study by using product-moment correlation analysis, with $r = .741$ and $p < .05$. The Job-involvement account for 57.7% of the variability of health and safety at work disciplinary.

Keywords : job – involvement

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka peralatan dan cara kerja di setiap organisasi, baik perusahaan maupun industri senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan ke arah penggunaan peralatan dan cara kerja yang semakin canggih. Manusia sebagai sumber daya, salah satu asset perusahaan yang dalam kondisi tertentu merupakan salah satu unsur dalam proses produksi. Disamping dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan diri, juga diharapkan mewaspadai pemanfaatan unsur lain yaitu berupa peralatan kerja yang dianggap canggih dan modern tersebut. Mekanisasi cara-cara kerja dengan peralatan yang canggih tersebut tidak selalu membawa keuntungan dan kemudahan dalam cara kerja. Tidak jarang hal tersebut membawa musibah, kecelakaan dan bahkan

kematian bagi penggunanya. Keadaan semacam ini tentu saja membawa kerugian yang tidak kecil baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja itu sendiri. Oleh karenanya keseriusan bekerja seseorang karyawan hendaknya juga diiringi dengan kewaspadaan terhadap peralatan dan kondisi lingkungan yang dapat menyebabkan terganggunya kesehatan dan keselamatan kerja.

Masalah keselamatan dan penyakit akibat kerja pada hakekatnya tidak dapat dipandang sebagai masalah kecil. Suma'mur (1988) menjelaskan bahwa dalam lingkup perusahaan yang melibatkan aktivitas peran karyawan dan peran industri yang bersangkutan, masalah keselamatan dan penyakit akibat kerja bagi karyawan maupun bagi industri menimbulkan banyak

kerugian. Secara konkrit kerugian tersebut dapat berupa biaya pengobatan, berkurangnya produksi, bahkan dapat berakibat cacat seumur hidup atau meninggal dunia. Untuk mengantisipasi ancaman tersebut maka Pemerintah R.I. telah berhasil merumuskan dan mengeluarkan Undang-Undang yang memberikan perlindungan hukum terutama Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970 yang isinya antara lain terkandung dalam pasal 12 yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diatur kewajiban dan hak tenaga kerja untuk memakai *alat perlindungan diri yang diwajibkan*, serta memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Namun demikian semua peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja tersebut akan menjadi sia-sia belaka apabila para karyawan itu tidak bersedia mematuhi atau disiplin dalam pelaksanaannya. Disiplin dalam mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperlukan guna memperoleh kondisi karyawan yang senantiasa prima dan terbebas dari penyakit serta kecelakaan, sehingga produktivitas kerja tetap dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan.

Disiplin menurut Darmodihardjo (1982) adalah sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu sikap dapat dikatakan sebagai penentu arah kecenderungan perilaku. Dengan demikian perilaku dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah seberapa jauh sikap individu itu memberikan perhatian secara optimal dan maksimal terhadap hal-hal yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja.

Lodahl dan Kejner (1965) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan pelaksanaan tugas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar untuk melakukan kerjanya saja, tetapi dituntut bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Pekerjaan merupakan hal yang amat penting bagi dirinya, sehingga mereka mencurahkan segala tenaga, bakat, pengetahuan, dan waktu yang dimilikinya guna melakukan tugasnya itu.

Atas dasar uraian tersebut maka penelitian ini mencoba untuk menjawab pertanyaan apakah ada hubungan antara keterlibatan pelaksanaan tugas dengan sikap disiplin karyawan terhadap pelaksanaan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K-3). Disamping itu ingin pula mengetahui seberapa besar sumbangan masing-masing faktor dari keterlibatan pelaksanaan tugas terhadap sikap disiplin karyawan dalam pelaksanaan peraturan K-3.

Keterlibatan pelaksanaan tugas sering pula disebut sebagai keterlibatan kerja sebagai terjemahan "*Job Involvement*" atau "*organization commiment*" (Mitchell, 1982). Keterlibatan kerja adalah suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menentukan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan status bagi individu. Davis dan Newstrom (1989) memberikan definisi bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan sampai seberapa besar seseorang menekuni serta menggunakan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya dan memandang pekerjaan sebagai salah satu hal penting bagi hidupnya.

Dalam bekerja seseorang akan terikat secara psikologis terhadap situasi dan

beberapa orang yang terlibat egonya. Keterlibatan ego ini berkaitan dengan perasaan yang dimiliki, tanggung jawab, sadar pada usaha yang berharga, sadar untuk memanfaatkan kesempatan untuk berkembang dan selalu berusaha memberikan sumbangan atau kontribusi bagi kepentingan organisasi. Dengan demikian didalam bekerja seseorang akan selalu melibatkan egonya sebagaimana juga dikemukakan oleh Saal (1978), bahwa dalam keterlibatan kerja selalu menggambarkan keterlibatan ego individu terhadap pekerjaannya.

a. Aspek-aspek dan peran dari Keterlibatan Pelaksanaan Tugas (Kerja).

Menurut Lodal dan Kejner (1965) sebagai berikut:

- 1) Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan.
- 2) Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.
- 3) Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 4) Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan.
- 5) Adanya keinginan untuk mobilitas keatas.

Adapun peran penting dari keterlibatan pelaksanaan tugas bagi individu adalah sebagaimana yang dijelaskan oleh Dulhadi (1982) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan *performance* kerja.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Memperkuat munculnya kepuasan kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

- 5) Menumbuh-kembangkan rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 6) Menurunkan tingkat *turn-over* dan *absenteism* maupun keterlambatan kerja.

Disiplin sangat diperlukan karena dipandang sebagai faktor pengikat dan integrasi serta merupakan kekuatan yang dapat memaksakan individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu. Myers (1952) mengartikan disiplin sebagai:

“Good diciplin is orderly conduct of affairs by the member of an organization who adhere to its necessary regulations because they desire to cooperate harmonious-ly in fowarding the ends which the group has ini view and willingly recognize that to do this their own wishes must be brought into reasonable urison with the requirement of the group in action”.

Ahmadi (1985) lebih lanjut menjelaskan bahwa reaksi atau respon karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis seperti emosi, kepribadian, persepsi yang semuanya itu tercermin dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan. *Dengan demikian disiplin itu sendiri adalah merupakan fungsi dari sikap.* Secara umum sikap diartikan sebagai suatu kesadaran individu yang menentukan perbuatan nyata atau yang mungkin akan terjadi dalam kegiatan-kegiatan sosial. Sejalan dengan hal itu Gibson (1984) mengemukakan bahwa disiplin yang merupakan sikap mental sebenarnya mengandung keterkaitan dengan aspek-aspek sikap antara lain :

- a. Aspek *afeksi* yang dipelajari dari orang tua atau keluarga, guru, teman sejawat misalnya rasa benci, simpatik terhadap obyek tertentu.
- b. Aspek *kognitif* yang berhubungan dengan proses berpikir dengan tekanan khusus kepada rasionalitas dan logika. Ini berarti perwujudan pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang obyek tertentu.
- c. Aspek *perilaku* yang berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak menghadapi sesuatu dengan cara tertentu.

K-3 pada hakekatnya merupakan suatu pengetahuan yang bertalian dengan dua kegiatan. Pertama, berkaitan dengan upaya keselamatan terhadap keberadaan tenaga kerja yang sedang bekerja. Kedua, berkaitan dengan kondisi kesehatan sebagai akibat adanya penyakit akibat kerja. Oleh karena itu hal yang paling hakiki dari K-3 ini adalah bagaimana agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tanpa mengalami kecelakaan atau menderita sakit yang dimungkinkan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas atau keterlibatannya dalam pekerjaannya itu.

Program K-3 dilaksanakan setidaknya berdasarkan atas tiga alasan :

- 1) Alasan Moral. Program K-3 dilaksanakan pertama kali justru semata-mata atas dasar pertimbangan kemanusiaan, dalam upayanya untuk mencegah terjadinya kecelakaan serta penderitaan penyakit akibat kerja.
- 2) Alasan Hukum. Agar terbentuk kepatuhan dan disiplin terhadap pelaksanaan K-3, maka dikeluarkan hukum disamping mengatur pelaksana-

an K-3 itu sendiri juga mengandung sangsi-sangsi atas pelanggaran, bahkan dalam bentuk denda materiil.

- 3) Alasan Ekonomi. Untuk menghindari pemborosan, biaya yang tinggi serta hal-hal yang seharusnya tidak perlu, sehingga efisiensi perusahaan tetap dapat dipelihara dan justru ditingkatkan.

Penyebab K-3 sering ditimbulkan oleh berbagai macam faktor yang amat kompleks, disamping saling terkait antara faktor satu dengan lainnya. Namun pada umumnya para ahli menekankan bahwa yang paling utama justru terletak pada faktor manusianya sendiri. Suma'mur (1989) menyatakan bahwa terjadinya K-3 pada dasarnya disebabkan oleh dua golongan penyebab yaitu : pertama, tindak perbuatan manusia yang tidak disiplin. Hampir 80 – 85 % kecelakaan disebabkan oleh karena faktor manusianya sendiri. Kedua, keadaan lingkungan yang tidak aman. Sejalan dengan itu Dessler (1993) mengemukakan bahwa penyebab utama kecelakaan dalam perusahaan adalah :

- 1) Postulasi, dimana kecelakaan itu sendiri terjadi tidak dikehendaki dan diduga sebelumnya.
- 2) Kondisi yang tidak aman, dimana ventilasi sangat kurang baik, penerangan kurang baik, tidak tersedia peralatan pengaman dan sebagainya.
- 3) Tindakan karyawan itu sendiri yang kurang aman, dimana ia teledor, ceroboh, tidak mengindahkan peraturan, bekerja seenaknya saja dan sebagainya.

Banyak cara yang dapat diusahakan dalam rangka mencegah timbulnya K-3. Menurut Suma'mur (1989), Pelaksanaan K-3 dapat dilakukan antara lain melalui :

- 1) Peraturan Perundang-undangan.
- 2) Standardisasi terhadap peralatan industri yang dipergunakan.
- 3) Pengawasan tentang ketaatan perundang-undangan yang telah diwajibkan.
- 4) Riset Medik.
- 5) Penelitian psikologis.
- 6) Penelitian secara statistik.
- 7) Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan.
- 8) Pendidikan dan sebagainya.

Keterlibatan kerja akan menggambarkan adanya pemasukan kebutuhan diri individu dalam aktivitas pekerjaannya, yang akhirnya secara psikologis individu tersebut akan terikat pada situasi kerja dan lingkungan sosial dari pekerjaannya, termasuk didalamnya kewajiban untuk melaksanakan peraturan (disiplin) terhadap K-3. Kecelakaan kerja secara operasional merupakan akibat dari perilaku manusia, sedangkan perilaku itu sendiri merupakan manifestasi dari sikap yang dimiliki manusia. Dalam kaitannya dengan K-3 tersebut berarti disiplin (yang merupakan fungsi sikap) mempunyai andil yang besar terhadap obyek yang mengupayakan pencegahannya berupa peraturan K-3. Dengan demikian secara konseptual, antara keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) dengan disiplin pelaksanaan peraturan K-3 mempunyai keterkaitan yang erat. Apabila seseorang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi terhadap tugasnya maka diasumsikan memiliki tingkat disiplin pelaksanaan K-3 yang tinggi pula, demikian sebaliknya. Namun demikian hal ini masih perlu pembuktian lebih lanjut.:

HIPOTESIS

Ada hubungan positif antara keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) dengan disiplin pelaksanaan peraturan K-3. Semakin tinggi keterlibatan tugas maka semakin tinggi disiplin pelaksanaan peraturan K-3.

METODE

1. Variabel dan Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas tentang keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja), sedangkan variabel tergantung adalah disiplin pelaksanaan peraturan K-3.

2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasionalnya sebagai berikut :

- a. Keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) adalah tingkat identifikasi psikologis dari karyawan terhadap pekerjaannya yang menempatkan pekerjaan itu sebagai hal yang bermakna dan mempunyai arti penting dalam kehidupan dirinya sehingga akan memungkinkan karyawan mencurahkan segala bakat, tenaga, keahlian, maupun waktu yang diberikan demi pelaksanaan tugasnya, yang diukur melalui skala keterlibatan pelaksanaan tugas.
- b. Disiplin pelaksanaan tugas peraturan K-3, merupakan kecenderungan karyawan untuk berperilaku patuh atau taat maupun tidak patuh atau tidak taat pada peraturan K-3 yang diberlakukan pada sesuatu perusahaan, terutama perusahaan tempat melaksanakan

penelitian, yang diukur dengan skala disiplin K-3.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian diambil dari seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah sebanyak 97 orang, dengan alasan mereka adalah bagian diantara seluruh karyawan perusahaan yang menggunakan peralatan kerja yang memungkinkan terjadi K-3.

4. Alat Pengukuran Data

Skala Keterlibatan kerja dari 60 item ada 38 item yang valid koefisien korelasi bergerak dari 0,318 sampai dengan 0,64, koefisien reliabilitas sebesar 0,848.

Sedangkan untuk skala disiplin pelaksanaan peraturan K-3 yang terdiri dari 60 item, terdapat 41 item yang valid dengan koefisien korelasi bergerak dari 0,319 sampai dengan 0,786 Koefisien reliabilitas skala Disiplin sebesar 0,827.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Uji Korelasi Product Moment Pearson

Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Koefisien korelasi (r_{xy}) adalah sebesar 0,741 dengan $p < 0,05$. Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) dengan disiplin pelaksanaan peraturan K-3 karyawan.

B. Hasil Uji Kontribusi Keterpengaruhannya

Uji keterpengaruhannya ini merupakan gambaran seberapa besar variabel keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) baik

secara total maupun secara sendiri-sendiri (faktorial) mempunyai pengaruh terhadap kuat lemahnya disiplin pelaksanaan peraturan K-3. Dengan teknik analisis regresi diperoleh gambaran bahwa :

- 1) Variabel Keterlibatan Pelaksanaan Tugas (Kerja) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 sebesar 57,7 %. Ini berarti bahwa 42,3 % disiplin pelaksanaan peraturan K-3 dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya budaya, sistem manajemen, kepemimpinan dsb.
- 2) Adapun secara faktorial (masing-masing faktor dari variabel Keterlibatan Pelaksanaan Tugas/Kerja) diperoleh gambaran akan kontribusi pengaruh terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 adalah sebagai berikut :
 - a) Faktor harapan yang besar terhadap pekerjaan sebesar 21,6 %.
 - b) Faktor Keterlibatan emosional sebesar 11,2 %.
 - c) Faktor rasa tanggung jawab 18,7 %.
 - d) Faktor rasa bangga terhadap pekerjaan 16,1 %.
 - e) Faktor keinginan mobilitas keatas 20,9 %.

Dari kontribusi faktorial tersebut dapat diketahui bahwa paling dominan dalam memberikan keterpengaruhannya terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 adalah faktor rasa harapan (21,6%), kemudian keinginan mobilitas (20,9 %), selanjutnya disusul faktor tanggung jawab (18,7 %). Adapun yang memberikan kontribusi pengaruh yang paling lemah adalah faktor

keterlibatan emosional (11,2 %) dan faktor rasa bangga terhadap pekerjaan (16,1 %).

Dengan diperolehnya hasil yang menunjukkan bahwa “ada hubungan antara keterlibatan pelaksanaan tugas dengan sikap disiplin pelaksanaan peraturan K-3” tersebut berarti bahwa aktivitas dalam menjalankan tugas perlu adanya perhatian terhadap peraturan pelaksanaan disiplin artinya semakin terlibat seseorang dalam sesuatu aktivitas pekerjaan maka semakin ia memerlukan perhatian atau disiplin dalam melaksanakan peraturan tentang K-3. Apabila yang bersangkutan tidak melakukan sikap disiplin terhadap peraturan maka kemungkinan besar akan tertimpa kecelakaan atau membahayakan kesehatannya sendiri.

Hubungan erat antara keterlibatan pelaksanaan tugas dengan disiplin tersebut nyata ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,741 dengan $p < 0,05$ suatu angka yang cukup tinggi dan cukup signifikan.

Disiplin sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari banyak bagian atau faktor tentunya masing-masing faktor memiliki daya kekuatan tersendiri dalam membentuk satu kesatuan faktor disiplin. Salah satu faktornya adalah keterlibatan pelaksanaan tugas. Faktor ini dalam analisa kontribusi relatifnya memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 yaitu sebesar 57,7 artinya pengaruh dari faktor yang satu ini saja sudah mencapai diatas pengaruh rata-rata, yang berarti pula bahwa keterlibatan pelaksanaan tugas dapat menjadi faktor yang paling dominan dalam pembentukan disiplin pelaksanaan peraturan K-3 dibanding dengan faktor-faktor lain.

Sebagaimana pula dalam teori dinyatakan bahwa faktor keterlibatan dalam tugas yang merupakan faktor dominan itu, ia sendiri mengandung sub-sub faktor. Apabila dihadapkan kepada pertanyaan: Sub faktor apakah yang menyebabkan sehingga faktor keterlibatan dalam tugas mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap disiplin yang mencapai 57,7 %, maka jawabnya dapat dicari dari hasil analisis dengan menerapkan teknik regresi linier yang hasilnya menggambarkan bahwa: sub faktor harapan 21,6 %, sub faktor keterlibatan emosional 11,2 %, sub faktor rasa tanggung jawab 18,7 %, sub faktor rasa bangga 16,1 %, dan sub faktor ingin mobilitas keatas 20,9 %.

Dari kontribusi sub faktorial dan faktor keterlibatan pelaksanaan tugas dapat diketahui bahwa yang paling dominan dalam memberikan kontribusi keterpengaruh terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 adalah secara berturut-turut : sub faktor harapan (21,6 %), keinginan mobilitas (20,9 %), rasa tanggung jawab (18,7 %), baru kemudian rasa bangga (16,1 %), dan keterlibatan emosional (11,2 %).

KESIMPULAN

Keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) berhubungan positif dengan disiplin pelaksanaan peraturan K-3.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi A. 1985. *Psikologi Sosial*. Surabaya : Bina Ilmu.
- Darmodihardjo D, 1982. *Kamus Populer*. Jakarta : Gubunga Agung.
- Davis, K., and Newstrom, J.W. 1989. *Human Behaviour at Work* :

- Organizational Behaviour*, 8 th Edition. Co. Singapore: Mc Grow Hill Book.
- Dukhadi. A.S. 1992. *Keterlibatan Kerja*, Laporan Penelitian. Surabaya: Unair.
- Gibson, 1984. *Organizations*, Jakarta: Erlangga.
- Gilmer, B. 1971. *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo : Mc Graw Hill – Kagakush Ltd.
- Kantari. 1985. *Kesehatan lalu-lintas di Indonesia*, Majalah Kesehatan. Departemen Kesehatan R.I. 14 –25.
- Kartono K. 1981. *Psikologi Sosial; Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali.
- Kerlinger. N.F. 1993. *Asas-Asas Penelitian behavioral*, Ed. 3. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Lodahl. T.M. and Kejner. M. 1965. The definition and Measurement of Job-Involvement. *Journal of Applied Psychologi*. Vol. 49 no. 24 – 33.
- Mitchel, T.R. 1982. *People in Organization: an Introduction to Organization Behaviour*, 2 nd edition 122 Singapore Mc Graw Hill Book Co.
- Myers. 1952. *Reading in Personal Administration*. New York : Mc Graw Hill.
- Saal. F.F. 1978. Job-Involvement a Multivariate Approach. *Journal of Applied Pshychology*. Vol. 84. 53 – 61.
- Suma'mur.1985. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : H. Masagung.
- . 1989. *Keselamatan Kerja dan pencegahan kecelakaan*. Jakarta : Masagung.
- Hadi S. 1992. *Metodologi Penelitian Jilid I*. Yogyakarta : Andi Offset.