

BAB I

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang berperan terhadap berjalannya suatu perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan bisa saja memiliki aset teknologi produksi yang canggih namun, tanpa kehadiran SDM yang mengelola dan bekerja dengan aset tersebut, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga kinerja perusahaan dapat terhambat dan tidak menghasilkan target *output* yang ingin dicapai.

Seiring berjalannya waktu, ditambah dengan faktor internal serta eksternal, demografi SDM mengalami perubahan sehingga, perilaku dan kebiasaan karyawan turut berubah. Hal ini dikatakan sebagai *generational shift* yang telah diantisipasi sebelumnya. Pada saat ini, lulusan baru dan karyawan yang berada di jenjang karir *entry-level* pada umumnya tergolong ke dalam generasi Z. Generasi Z dapat didefinisikan sebagai mereka yang lahir pada tahun pertengahan akhir 90-an dan dibesarkan pada tahun 2000, di mana terjadinya berbagai perubahan signifikan di dunia pada rentang waktu tersebut (Tulgan, 2013). Di Indonesia sendiri, pada saat ini, generasi Z menduduki populasi kedua tertinggi penduduk di DKI Jakarta pada tahun 2020, yakni sebesar 2.297.094 penduduk setelah generasi Milenial yang berada di angka 2.828.858 penduduk berdasarkan Data Sensus Penduduk 2020, Badan Pusat Statistik (BPS). Data persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja yang berada pada golongan umur 20 hingga 24 tahun dari Februari 2021 hingga Agustus 2022 juga menunjukkan peningkatan dari 67,30% menjadi 68,01% (BPS, 2022). Secara angka pula, data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada Februari 2021 menunjukkan bahwa penduduk yang bekerja yang berusia 20 hingga 24 tahun berjumlah 12.165.77 dari 14.775.116 jiwa secara keseluruhan angkatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dari waktu ke waktu, semakin banyak penduduk Indonesia

dari kalangan generasi Z yang memasuki dunia kerja. Baru-baru ini juga, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang diwakili oleh staf khusus, Titik Masudah mengatakan bahwa pada tahun 2030 terdapat prediksi di mana golongan milenial dan generasi Z akan mendominasi demografi pekerja di Indonesia (Kumparan, 2023). Hal ini selaras dengan prediksi oleh McKinsey Global Institute yang mengatakan bahwa Indonesia akan menyerap sebanyak 113 juta tenaga kerja terampil serta memiliki potensi menjadi ekonomi terbesar ketujuh di dunia. Selain angka generasi Z yang kian meningkat pada demografi pekerja di Indonesia, generasi Z juga disebut memiliki karakteristik dan ciri khas dari segi pola perilaku dalam dunia kerja yang membedakan mereka dengan generasi sebelumnya. Dampak pertumbuhan dan perkembangan generasi Z yang rata-rata terjadi saat era digitalisasi, maka generasi ini disebut sangat unik dan mahir dari segi teknologi serta memanfaatkan juga teknologi ini dalam berbagai aspek kehidupan (Singh & Damei, 2016). Dari segi perilaku pula, generasi Z ditemui lebih cepat hilang kesabaran, menginginkan segala hal secara instan, memiliki *attention span* yang lebih pendek berbanding generasi sebelumnya dan lebih individualistis (Generational White Paper, 2011).

Dengan hadirnya perbedaan intergenerasi ini, baik dari segi perilaku maupun pola pikir secara umum, maka adalah tidak mustahil hadirnya juga perbedaan secara spesifik dari kedua aspek tersebut yang turut berhubungan dengan tanggung jawab dan latar dunia kerja. Satu aspek vital di dunia kerja dalam memastikan sistem operasional perusahaan dapat berjalan secara lancar adalah sistem Kesehatan dan Keselamatan (K3) perusahaan, yakni sebuah sistem yang dibentuk sebagai usaha membentuk tempat kerja yang aman dan nyaman. Berdasarkan UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Th. 1960 Bab I Pasal II, Kesehatan Kerja didefinisikan sebagai sebuah upaya penghindaran dan penanganan penyakit atau gangguan kesehatan, baik yang diakibatkan oleh pekerjaan serta lingkungan kerja maupun penyakit secara umum yang ditujukan agar tenaga SDM memiliki tingkat kesehatan optimal baik dari aspek sosial, rohani maupun jasmani. K3 seperti sebuah sistem pada umumnya, memerlukan rencana eksekusi yang baik agar tujuan pembentukan sistem tersebut dapat dicapai. Dalam eksekusi ini, semua pihak yang terlibat tentunya perlu aktif berkontribusi dalam upaya pencapaian tujuan ini. Satu

bentuk eksekusi dari sistem K3 ini yang dapat diterapkan oleh tenaga kerja perusahaan itu sendiri adalah perilaku keselamatan kerja. Dalam konteks dunia kerja, perilaku keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai upaya menghindari kecelakaan di tempat kerja dengan cara menerapkan perilaku yang mendorong kegiatan dan eksekusi pekerjaan secara aman, berdasarkan lingkup kerja, jabatan dan keperluan keamanan serta kesehatan karyawan (Zin & Ismail, 2012). Sebagai salah satu komponen K3 pada perusahaan, perilaku keselamatan kerja mengalami perubahan dan pengembangan hasil modifikasi yang didasari oleh insiden yang telah terjadi, kondisi di suatu tempat bekerja serta ciri-ciri gaya kepemimpinan dan budaya kerja suatu perusahaan seiring waktu. (Reason, 1998).

Menurut Model Heinrich di dalam bukunya *Industrial Accident Prevention, A Scientific Approach* (1931), di suatu tempat kerja, pada tiap kecelakaan yang mengakibatkan satu kecederaan parah, terdapat 29 kecelakaan yang mengakibatkan kecederaan ringan dan 300 kecelakaan yang tidak menyebabkan kecederaan. Model Heinrich ini menjadi basis terhadap pembentukan konsep perilaku keselamatan kerja. Konsep perilaku keselamatan kerja sendiri secara eksplisit diperkenalkan oleh Neal dan Griffin (2000) di mana, mereka mendeskripsikan perilaku keselamatan kerja sebagai satu bentuk dari keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang berkaitan dengan performa keselamatan di tempat kerja serta terbagi menjadi dua dimensi yakni *safety participation* dan *safety compliance*. *Safety participation* merupakan perilaku yang dijalankan oleh pekerja yang tidak membawa dampak secara langsung terhadap keselamatan kerja, namun dapat menggalakkan lingkungan kerja yang menjunjung keamanan dan keselamatan di tempat kerja. Sementara, *safety compliance* adalah serangkaian tindakan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menjadi tanggung jawab pekerja untuk menerapkan kebijakan tersebut sebagai upaya mencegah secara langsung terjadinya kecelakaan kerja (Neal & Griffin, 2000). Pembagian ini sejalan dengan konsep *task and contextual performance* yang diperkenalkan oleh Borman dan Motowidlo (1993). *Task performance* sendiri didefinisikan sebagai efektivitas yang dihasilkan apabila pusat teknis organisasi mengalami perkembangan yang baik melalui kontribusi dari pemegang jabatan yang ada baik secara langsung

maupun tidak sesuai tanggung jawab. Sementara, *contextual performance* dapat dikatakan sebagai efektivitas yang dihasilkan pada kegiatan dan proses organisasi dari segi organisasional, sosial dan psikologis yang dihasilkan melalui kegiatan yang bukan termasuk ke dalam rangkaian tanggung jawab secara formal (Borman & Motowidlo, 1993).

Pada saat ini, kasus kecelakaan di tempat kerja masih cukup kerap terjadi baik secara global maupun nasional. Secara global, *World Health Organization* (WHO) dan *International Labour Organization* (ILO) merilis data gabungan di mana mereka menjangkakan bahwa 1.9 milyar kematian pada tahun 2016 diakibatkan oleh penyakit dan/atau kecelakaan kerja. Dua jenis penyakit yang paling mendominasi pada data ini merupakan penyakit pernapasan dan kardiovaskular. Dari segi jenis pekerjaan pula, BPJS Ketenagakerjaan menyebutkan empat profesi dari segi bidang industri yang memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi yakni pekerja proyek (konstruksi), pekerja lab (berurusan dengan bahan kimia dan/atau terlibat dalam penelitian, formulasi dan produksi obat-obatan, makanan dan lain sebagainya), pekerja kelistrikan dan pekerja batu bara (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Secara statistik pula, beberapa dari sektor ini juga disebut menjadi penyumbang terbesar kecelakaan kerja di Indonesia tiap tahunnya, dengan industri konstruksi pada posisi pertama (32%), industri manufaktur pada posisi kedua (31,6%) dan pertambangan sebesar 2,6% (Hasanuddin, 2022). Tambahan pula, Kemenkes juga telah menyebut pekerja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit juga sebagai pekerjaan dengan risiko tingkat kecelakaan kerja yang tinggi (Kemenkes, 2007). Berdasarkan lokasi, kematian yang disebabkan oleh pekerjaan ini paling kerap ditemui di *Western Pacific Region* (WPR) dan Asia Tenggara (WHO, 2021). Di Indonesia sendiri, hal ini dapat dibuktikan pada berita yang ditayangkan oleh Antaranews pada Kamis 12 Januari 2023 yang di mana, menurut data BPJS Ketenagakerjaan, terdapat kenaikan angka kasus kecelakaan kerja dari awal semula 221.740 kasus pada tahun 2020 meningkat menjadi 265.334 kasus per November 2022 (Prisca T.V. dalam Antaranews, 2023). Pada artikel berita yang sama, dinyatakan bahwa Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah mengakui bahwa perlu adanya peningkatan prioritas pada penerapan Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja di Indonesia melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang lebih ketat lagi, berlandaskan peraturan undang-undang yang ada.

Bertepatan dengan kenaikan angka kecelakaan kerja yang terjadi pada akhir-akhir ini, laporan dari BPJS Ketenagakerjaan (2022) pula menunjukkan bahwa jumlah kasus Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) berdasarkan kelompok umur pada tahun 2019 hingga 2021, terdapat kenaikan pada setiap rentang usia. Namun angka-angka tersebut selalu didominasi oleh pekerja yang berada di kelompok umur 25 hingga 30 tahun, yakni sebesar 124.942 pekerja selama rentang waktu tersebut. Pada laporan yang sama, pekerja pada kelompok usia 20 hingga 25 tahun pula menduduki peringkat ketiga dengan angka KK dan PAK tertinggi pada rentang waktu tersebut, yakni sebesar 104.820 pekerja. Apabila dikategorikan ke dalam kelompok generasi, sebagian besar pekerja pada kedua kelompok umur tersebut dapat dikategorikan sebagai generasi Z. Terkait hal ini, Gubernur Riau, Syamsuar, menyatakan bahwa data ini dapat menjadi peringatan bahwa adanya kemungkinan kelompok pekerja yang berusia muda ini masih kurang sadar akan kepentingan berperilaku selamat sehingga perlunya pendekatan yang inovatif pada upaya sosialisasi K3 di tempat kerja (InfoPublik.id, 2022).

Maka, dapat dikatakan bahwa kasus kecelakaan kerja masih menjadi salah satu permasalahan besar di tempat kerja khususnya pada generasi Z yang mulai mendominasi golongan pekerja. Dari sisi perusahaan dan pemerintahan, regulasi dan perundang-undangan keselamatan di tempat kerja tentunya memainkan peranan yang besar terhadap insiden-insiden tersebut. Namun, tak dapat dinafikan juga faktor individual dari tenaga kerja itu sendiri turut berpengaruh. Salah satu faktor individual terkait dengan keselamatan kerja ini tentunya merupakan perilaku keselamatan kerja. Seperti yang dilihat pada data sebelumnya yang menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja paling sering ditemui pada mereka yang dikategorikan ke dalam generasi Z, lantas bagaimana pula tingkat kepatuhan generasi Z terhadap regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan terkait perilaku keselamatan kerja ini? Apakah perbedaan pengalaman pertumbuhan dan perkembangan yang dialami generasi Z yang berbeda dengan

generasi sebelumnya berdampak pada kepatuhan terhadap standar perilaku keselamatan kerja pada diri mereka yang seterusnya berdampak juga pada angka kecelakaan kerja ini?

Apabila membahas perilaku keselamatan kerja, hal ini mengacu pada konteks perilaku di latar tempat kerja. Sebuah perilaku di tempat kerja maupun latar profesional lainnya, terkadang dipengaruhi dan merupakan cerminan dari sifat pribadi yang dimiliki seseorang. Secara pribadi pula, satu perilaku yang diduga berhubungan dengan tingkat penerapan perilaku keselamatan kerja adalah pola hidup sehat. Standar definisi dari pola hidup sehat ini telah ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai salah satu gaya hidup berlandaskan upaya dalam menghindari penyakit baik secara fisik maupun mental yang dapat membawa kepada kematian awal melalui penerapan beberapa perilaku dalam diri individu (WHO, 1999). Baik pola hidup sehat maupun perilaku keselamatan kerja memiliki konsep yang sama yakni perilaku yang didasari oleh motivasi individu sebagai langkah penjagaan dan perlindungan diri dari dampak negatif yang didapatkan apabila kurang atau tidak menerapkan kedua perilaku tersebut dengan baik. Hal ini sejalan dengan konstruk *perceived benefits of action* yang berlandaskan *teori expectancy of value* (Bandura, 1982, 1997; DeVries, Dijkstra, & Kok, 1989; Hofstetter, Sallis, & Hovell, 1990) yakni sebuah konsep di mana seseorang memiliki keyakinan bahwa sesuatu perilaku akan menghasilkan sesuatu hasil, yang diharapkan bersifat positif. Jika hasil yang diharapkan dari penerapan perilaku keselamatan kerja berupa keselamatan diri dan berkurangnya risiko terlibat dalam kecelakaan kerja, maka hasil yang diharapkan didapat dari penerapan pola hidup sehat pula berupa kesehatan dan kesejahteraan diri serta berkurangnya risiko terkena penyakit. Konsep pola hidup sehat ini sebelumnya, lebih tepatnya pola perilaku hidup sehat telah didefinisikan oleh Walker dkk., (1987) sebagai rangkaian perilaku yang ditujukan untuk mempertahankan dan memperbaiki tingkat kesehatan seseorang. Perilaku-perilaku ini pula berupa menjalani pola makan yang seimbang, mengatur stres secara efektif, aktif melakukan senam fisik secara berkala, membangun aktualisasi diri dan spiritualitas, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap penjagaan dan perbaikan kesehatan diri (Walker & Hill-

Polerecky, 1996). Baru-baru ini, terdapat survei dengan 600 responden yang dijalankan oleh Jakpat (2023) terkait beberapa pola perilaku yang termasuk ke dalam rangkaian pola perilaku mempromosikan kesehatan ini pada masyarakat Indonesia secara umum berdasarkan golongan generasi. Hasil studi ini mendapati terdapat perbedaan yang menonjol dari pola hidup kesehatan yang diterapkan oleh generasi Z berbanding dengan generasi lain salah satunya adalah pada pola makan. Berbanding dengan generasi X dan Milenial, didapati bahwa konsumsi mi instan dan makanan siap saji lebih tinggi pada golongan generasi Z. Persentase perbandingan antara mereka yang tidak memperhatikan konsumsi air putih dan mereka yang memastikan konsumsi air putih yang cukup setiap harinya juga paling tinggi di kalangan generasi Z, yakni 40% dari mereka yang tidak memperhatikan konsumsi air putih dan hanya sekitar 20% yang memastikan konsumsi air putih yang cukup setiap harinya.

Perbandingan ini berbeda dengan dua generasi lainnya di mana perbandingan perbedaan persentase berada di bawah dua kali lipat perbedaan. Namun, dari segi konsumsi minuman manis pula, persentase generasi Z baik pria maupun wanita cenderung lebih rendah berbanding dengan generasi lainnya. Satu perbedaan yang mencolok juga ditemukan bahwa generasi Z terutama yang berjenis kelamin pria yakni hanya sebesar 28.09% berbanding dengan generasi lainnya pada kedua jenis kelamin yang berada pada besaran kisaran 40%-50%. Dari segi tanggung jawab kesehatan atau lebih tepatnya kepekaan terhadap risiko kesehatan pula, didapati bahwa di kalangan ketiga generasi pada survei ini memiliki kepekaan tinggi terhadap penyakit diabetes, kolesterol dan pencernaan, dengan generasi Z yang memiliki tingkat kepekaan lebih tinggi terhadap penyakit yang berkaitan dengan pencernaan (54%) berbanding golongan generasi lainnya. Kepekaan terhadap kolesterol didapati jauh lebih tinggi pada generasi X dan Milenial. Lalu, dari segi aktivitas fisik pula, didapati bahwa kekerapan melakukan senaman paling rendah ditemukan pada generasi Z (Jakpat, 2023).

Temuan survei ini juga sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Soenjoyo terhadap generasi Z di Surabaya di mana ditemui bahwa generasi Z kurang

melakukan aktivitas fisik dengan sebagian besar responden hanya melakukannya sebanyak 1-2 kali dalam satu minggu (Soenjoyo, 2022).

Mengacu kembali pada konsep perilaku keselamatan kerja oleh Neal dan Griffin (2000) dan pola hidup sehat oleh Walker dkk., (1987) di mana keduanya memiliki persamaan juga dari segi aspek dan cara kerja. Salah satu aspek *safety behavior* yakni *safety participation*, berupa rangkaian kegiatan yang dijalankan oleh individu sebagai bentuk tanggung jawab secara sukarela dalam mendukung keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2000). Pada pola hidup sehat pula, konsep serupa ditemukan pada aspek tanggung jawab kesehatan, yakni kepedulian seseorang akan penjangaan kesehatannya sendiri yang ditunjukkan dengan mendapatkan informasi yang benar terkait penjangaan kesehatan diri serta penerapannya (Walker dkk., 1978). Kedua aspek ini didasari oleh rasa tanggung jawab serta tindakan yang diambil dengan tujuan untuk melindungi diri dari bahaya baik dari konteks kecelakaan di ruang lingkup kerja maupun penyakit. Lantas, apakah terdapat hubungan juga antara keduanya di mana individu yang menerapkan pola hidup sehat yang baik juga menerapkan perilaku keselamatan kerja yang baik serta sebaliknya? Apakah adanya indikasi yang menunjukkan karyawan generasi Z yang menerapkan pola hidup sehat juga cenderung lebih mematuhi aturan keselamatan di tempat kerja?

Berdasarkan jurnal, data dan penelitian yang ada, didapati bahwa terdapat kemiripan antara pola hidup sehat dan perilaku keselamatan kerja dari segi tujuan, konsep dan karakteristik orang-orang yang menerapkan keduanya itu. Dikarenakan belum adanya penelitian yang membahas hubungan kedua variabel tersebut secara langsung, ditambah pula dengan generasi Z yang semakin banyak memasuki dunia kerja dan mulai mendominasi persentase pekerja juga, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian terkait hubungan antara pola hidup sehat dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan generasi Z. Pemahaman terkait perilaku saat bekerja atau *organizational behavior* pada karyawan juga disebut penting terhadap perusahaan (Posner & Munson, 1979) sehingga, menambahkan relevansi dan kepentingan penelitian ini. Terlebih lagi, dengan perbedaan dari segi pola pemikiran dan perilaku antara generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya. Dengan

memahami apakah adanya hubungan antara pola hidup sehat yang dijalani sehari-hari dan perilaku keselamatan kerja di ruang lingkup kerja, perusahaan dapat melakukan intervensi dan lain sebagainya yang lebih efektif juga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka masalah pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja, menghadirkan perbedaan intergenerasi dari segi perilaku dan etika kerja
2. Temuan pola hidup kesehatan generasi Z yang memiliki beberapa poin unik seperti memiliki kepekaan yang tinggi terhadap penyakit berbahaya namun jarang melakukan senaman.
3. Temuan jangkauan umur 24 hingga 30 tahun sebagai usia yang paling kerap mengalami kecelakaan kerja selama tiga tahun berturut-turut (2019-2021).

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian dapat lebih terfokuskan, maka dibuat batasan dari identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perilaku keselamatan kerja dalam konteks ruang lingkup kerja
2. Pola perilaku hidup sehat sehari-hari
3. Karyawan generasi Z yang bekerja di bidang pekerjaan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang tinggi (misalnya: produksi, konstruksi, pembangunan, pengeboran minyak dan gas dan lain sebagainya).

Pemilihan karyawan yang bekerja dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi ini adalah dikarenakan pola perilaku yang menjadi fokus penelitian ini berupa perilaku yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan. Dikarenakan kecelakaan kerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya diakibatkan oleh kurangnya penjagaan kesehatan dan perlindungan diri, maka pembatasan ini dibuat agar meningkatkan ketepatan objektif peneliti yang ingin

meneliti hubungan antara pola perilaku sehat dan perilaku keselamatan kerja, khususnya pada karyawan generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang tersebut adalah :

1. Bagaimana tingkat penerapan pola hidup sehat pada karyawan generasi Z?
2. Bagaimana tingkat kepatuhan perilaku keselamatan kerja pada karyawan generasi Z?
3. Adakah hubungan antara pola hidup sehat yang diterapkan sehari-hari dengan tingkat kepatuhan standar perilaku keselamatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan pada karyawan generasi Z?
- 4.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pola perilaku hidup sehat yang diterapkan pada kehidupan sehari-hari memiliki hubungan dengan tingkat kepatuhan standar keselamatan pada karyawan generasi Z.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik terhadap berbagai aspek dan pihak sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambahkan pemahaman terkait konsep perilaku keselamatan kerja pada diri peneliti dan juga pembaca
2. Menambahkan pemahaman terkait konsep pola perilaku hidup sehat pada diri peneliti dan juga pembaca
3. Menambahkan hasil penelitian yang ada terkait hubungan antara perilaku keselamatan kerja dan pola perilaku hidup sehat.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai tambahan wawasan dan informasi kepada perusahaan terkait terhadap hubungan antara pola perilaku hidup sehat dengan perilaku keselamatan kerja karyawan di tempat kerja.
2. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam mengolah dan menganalisis data yang didapatkan dalam membuat penilaian, khususnya terkait hubungan pola perilaku hidup sehat dengan perilaku keselamatan kerja.

