

**STUDI TENTANG PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) SERTA KOMPETENSI LINTAS BUDAYA TERHADAP KINERJA
PEKERJA KONSTRUKSI**

Mohammad Djaelani, Didit Darmawan
Universitas Sunan Giri Surabaya, Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRACT

Performance as a form of the results or level of success of construction workers as a whole within a certain period of time in carrying out a task compared to various possibilities such as work standards, targets or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon before the construction project begins. The aim of this study is to conduct an in-depth analysis of current OSH practices and cross-cultural competencies. The existence of assurance from K3 is expected to support the performance of construction workers. In addition, cross-cultural competence has a role in realizing mutually supportive individual performance among workers. This study will examine the role of occupational safety and health programs as well as cross-cultural competencies in shaping the performance of construction workers. This study was conducted in a construction project of a building in a tourist area in Batu Malang City involving 100 respondents who came from construction workers. The analysis tool is regression. Studies prove that occupational safety and health have a role in shaping the performance of construction workers. Meanwhile, cross-cultural competence also has a role in the performance of construction workers and is the dominant variable having a role.

Keywords: occupational safety and health, cross-cultural competence, performance of construction workers, construction industry, project management.

PENDAHULUAN

Konstruksi tidak hanya dianggap sebagai salah satu industri yang paling signifikan dalam hal kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi tetapi juga dalam hal dampaknya terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) para pekerja (Le *et al.* 2014). Industri konstruksi yang mempekerjakan tenaga kerja memiliki risiko kecelakaan kerja dan kematian. Kecelakaan dan kerusakannya yang saling berhubungan yang disebabkan oleh peralatan, properti dan pekerja, menghasilkan efek buruk pada produktivitas secara keseluruhan. Kecelakaan ini sebagian besar terjadi karena kondisi lokasi yang selalu berubah, perilaku manusia yang bervariasi, dan prosedur kerja yang tidak aman (Abdelhamid & Everett, 2000). Demikian pula, kemajuan teknologi juga telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih berbahaya (Farooqui *et al.*, 2007). Di negara berkembang, strategi bisnis tidak mencakup peraturan K3 dan industri konstruksi masih lebih mengandalkan tenaga kerja daripada peralatan untuk setiap aktivitas (Yi & Chan, 2014). Kondisi K3 yang tidak aman masih ada di berbagai lokasi konstruksi, yang mengakibatkan kelebihan biaya, penundaan waktu, dan produktivitas yang rendah (Farooqui *et al.*, 2008).

Hambatan utama dalam penerapan K3 diidentifikasi sebagai non-kooperatif pekerja, kurangnya keakraban dengan teknik manajemen keselamatan, pemilik tidak tertarik, dan tidak adanya otoritas pengatur. Meskipun klausul keselamatan dimasukkan dalam dokumen kontrak, ini terkadang tidak diterapkan secara benar. Menurut Choudhry *et al.* (2008) diperlukan pengawasan pada penerapan standar K3 di setiap proyek pembangunan agar menghasilkan keterjaminan bagi para pekerja konstruksi. Langkah pertama menuju pengembangan ini adalah untuk memastikan kelemahan dalam praktik K3 saat ini, dengan menggunakan indikator utama praktik keselamatan dan investigasi lokasi (Flin *et al.* 2000; Mearns *et al.*, 2003).

Kompetensi lintas budaya sering dianggap sebagai bagian dari kompetensi komunikatif yang dapat mengubah pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka agar terbuka dan fleksibel terhadap budaya lain (McRobbie, 2001). Seseorang dengan kompetensi lintas budaya dapat membangun hubungan dengan orang-orang dari budaya lain, menyelesaikan konflik yang rumit dengan mengatasi hambatan yang diciptakan oleh perbedaan budaya, dan memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang-orang dari budaya lain (Hernandez *et al.*, 2009). Di industri konstruksi yang memiliki peluang besar menemukan pekerja dari lintas budaya memerlukan kompetensi ini. Adanya keragaman budaya dan keharusan bekerja secara tim menyebabkan kompetensi ini diperlukan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang efektif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis mendalam tentang praktik K3 dan kompetensi lintas budaya saat ini. Adanya keterjaminan dari K3 diharapkan dapat menunjang kinerja pekerja konstruksi. Selain itu, kompetensi lintas budaya memiliki peran mewujudkan kinerja individu yang saling mendukung antar pekerja. Menurut Gunawan (2015), kinerja sebagai bentuk dari hasil atau tingkat keberhasilan pekerja konstruksi secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sebelum proyek pembangunan dimulai. Selanjutnya, ini akan dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas guna membangun kesuksesan secara individu maupun dalam organisasi.

Dengan demikian, studi ini akan mengkaji peran program keselamatan dan kesehatan kerja serta kompetensi lintas budaya dalam membentuk kinerja pekerja konstruksi. Studi ini dilakukan di sebuah proyek pembangunan sebuah bangunan di kawasan wisata di Kota Batu Malang.

METODE PENELITIAN

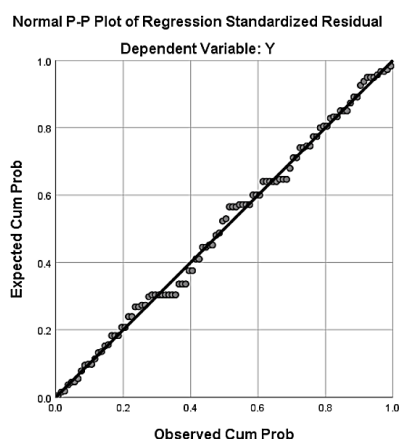
Sampel ditetapkan 100 pekerja konstruksi dari 383 pekerja yang ada. Penetapan sampel berdasarkan accidental sampling. Variabel bebas adalah keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaknai sebagai kondisi yang mengarahkan kepada situasi yang aman atau penuh keselamatan sehingga terhindar dari kecelakaan dan kerusakan yang mengakibatkan pada kerugian yang terjadi di tempat kerja. Indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah ketersediaan alat-alat perlindungan kerja, keamanan wilayah, kesehatan

kondisi, pencahayaan, ketersediaan peralatan kerja (Mearns *et al.*, 2003). Variabel bebas kompetensi lintas budaya adalah kemampuan pekerja berinteraksi dengan individu yang memiliki keragaman budaya dan bekerja secara tim untuk mencapai target kerja. Indikator kompetensi lintas budaya menurut Samovar *et al.* (2009) adalah motivasi, pengetahuan, kemampuan, dan sensitivitas. Variabel terikat adalah kinerja pekerja konstruksi yang diartikan sebagai pencapaian pekerjaan terhadap target kerja sesuai standar kerja. Indikator dari kinerja pekerja konstruksi adalah keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu pengerjaan, inisiatif, dan perilaku (Mardikaningsih, 2014). Angket dibagikan kepada pekerja konstruksi untuk menangkat tanggapan responden terkait dua variabel penelitian tersebut. Alat analisis di studi ini adalah analisis regresi dengan pemantauan kualitas data melalui uji reliabilitas dan validitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

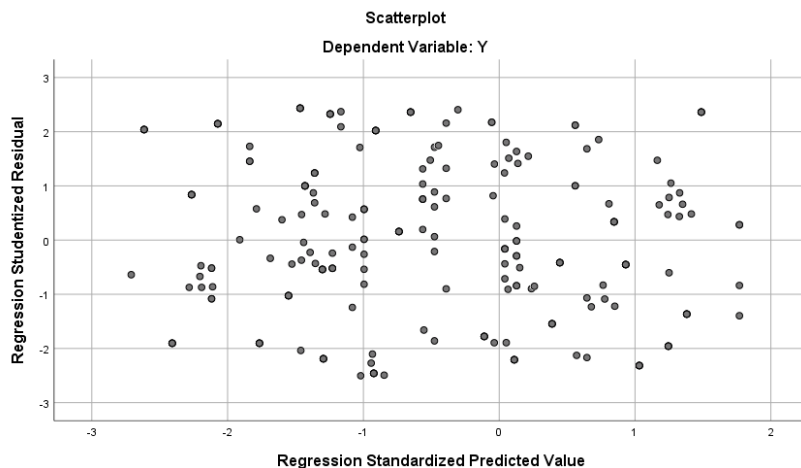
Sebanyak 100 kuesioner dibagikan kepada pekerja konstruksi. Responden memiliki pengalaman kerja yang baik karena 76% memiliki pengalaman lebih dari lima tahun. Ada 37% responden yang berusia lebih dari 50 tahun, 28% responden di antara usia 40 – 50 tahun, dan sisanya berusia di bawah 40 tahun. Dari 100 responden, 9% berasal dari Madura, 16% dari Sidoarjo, 4% dari Tulungagung, 3% dari Mojokerto, 6% dari Pasuruan, 2% dari Gresik, 3% dari Blitar, 2% dari Madiun, 22% dari Malang, 2% dari Jember, 2% dari Kediri, 15% dari Surabaya, 2% dari Nganjuk, 3% dari Ngawi, 5% dari Sulawesi, 2% dari Sumatra, 4% dari Kalimantan, dan 2% dari Ambon.

Uji validitas melibatkan masing-masing sepuluh butir pertanyaan dari variabel K3 dan kinerja pekerja konstruksi. Ada delapan dari kompetensi lintas budaya. Hasil yang diperoleh adalah setiap butir memiliki corrected item total corellation lebih dari 0,3 yang berarti semua butir dinyatakan valid. Sementara itu, reliabilitas variabel diperoleh untuk keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,693, kompetensi lintas budaya sebesar 0,704, dan kinerja pekerja konstruksi sebesar 0,734. Ini berarti kedua variabel telah andal digunakan sebagai pengukur variabel.



Gambar 1
Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil yang membuktikan sebaran data telah normal seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas seperti pada Gambar 2 terlihat tidak memiliki pola khusus dan sebaran titik merata sehingga dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Nilai variance inflation factor (VIF) adalah 1,370 dan ini berarti tidak melebihi 10 dan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Nilai DW sebesar 1,746 memberi arti bahwa tidak ada autokorelasi. Uji t ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.732	1.542		3.068	.003		
	X.1	.350	.155	.068	2.265	.026	.730	1.370
	X.2	.888	.029	.930	30.840	.000	.730	1.370

Dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% disimpulkan bahwa K3 memiliki peran dalam pembentukan kinerja pekerja konstruksi. Taraf signifikan variabel X.1 adalah 2,6% dengan nilai thitung 2,265. Selanjutnya, kompetensi lintas budaya memiliki thitung sebesar 30,840 dengan taraf signifikan lebih rendah dari 5%. Ini berarti variabel X.2 memiliki peran juga untuk membentuk kinerja pekerja konstruksi. Variabel X.2 menjadi variabel yang berperan dominan dibandingkan K3 karena nilai thitung yang jauh lebih besar. Model regresi yang terbentuk adalah $Y=4,732 + 0,35X.1 + 0,888X.2 + e$. Selanjutnya adalah uji F seperti pada Tabel 2.

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3588.930	2	1794.465	704.509	.000 ^b
	Residual	247.070	97	2.547		
	Total	3836.000	99			

Nilai Fhitung yang diperoleh adalah 704,509. Ini nilai yang sangat tinggi yang mengartikan modal sangat baik dan membuktikan kedua variabel bebas memiliki peran secara simultan untuk membentuk kinerja pekerja konstruksi. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi pada Tabel 3. Nilai yang diperoleh 93,6% adalah nilai yang sangat tinggi. Kontribusi kedua variabel bebas berhasil membentuk kinerja pekerja konstruksi. Hanya sedikit ditentukan faktor lain.

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.967 ^a	.936	.934	1.596	1.746

Dengan demikian, maksud studi ini telah terjawab. Analisis tentang praktik K3 dan kompetensi lintas budaya pada proyek pembangunan membuktikan ada peran yang nyata untuk membentuk kinerja pekerja konstruksi. Hasil ini menemukan bahwa sistem kebijakan sebagai unsur standar operasi turut memberikan peran terhadap perilaku dan kinerja individu yang terlibat. Kompetensi yang diperlukan dalam sistem kerja sama antara individu juga menentukan keberhasilan kerja. Efektivitas ini dibuktikan dari hasil analisis data.

PENUTUP

Studi membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran untuk membentuk kinerja pekerja konstruksi. Sementara itu, kompetensi lintas budaya juga memiliki peran terhadap kinerja pekerja konstruksi dan menjadi variabel yang dominan memiliki peran.

Saran yang dapat disampaikan adalah kepada otoritas pemerintah disarankan untuk menegakkan undang-undang ketenagakerjaan serta mengawasi pelaksanaan terkait kesadaran pelaksana proyek dan pekerja terlibat dalam K3. Sosialisasi tentang K3 harus terus dilakukan secara berkala. Pelaksanaan dan mekanisme untuk sertifikasi dan audit keselamatan harus selalu dipantau terutama pada proyek yang melibatkan pekerja konstruksi dalam jumlah yang banyak. Studi ini memberikan wawasan tentang kepatuhan program keselamatan dan keselamatan kerja bagi para profesional konstruksi dan kontraktor.

Kompetensi antarbudaya telah terbukti mendukung kinerja pekerja konstruksi. Ada sekelompok pekerja tertentu yang dapat lebih berkembang

melalui interaksi antarbudaya. Meski demikian, ini menjadi tantangan bagi para kontraktor mendesain pekerjaan dan kompetensi pekerja yang berasal dari beragam budaya sehingga pada tantangan keragaman budaya dan globalisasi merupakan perihal yang perlu disikapi dan ditangani secara efektif demi kelancaran dan keberlangsungan proyek. Ini dapat menjadi kekuatan bila dikelola dengan baik dan benar. Pekerjaan konstruksi mengutamakan keterampilan teknis dan kompetensi lintas budaya merupakan softskill yang akan terasah seiring dengan pengalaman kerja. Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja perlu mempertimbangkan faktor ini demi kelancaran proyek. Peningkatan kinerja bukan hanya sekedar pada perencanaan anggaran, waktu, kualitas, estetika, keandalan, dan keamanan namun juga perlu melibatkan perhatian pada keragaman lintas budaya sebagai kekuatan, bukan sebagai hambatan. Dengan perbedaan tersebut diharapkan pekerjaan lebih ditekankan pada keahlian pekerja bukan asal dari pekerja. Komunikasi kerja perlu diawasi agar tidak terjadi perselisihan dikarenakan perbedaan budaya. Penelitian lanjutan perlu melibatkan variabel lain demi pengembangan pengetahuan di bidang manajemen proyek.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhamid, T.S, & J.G. Everett. 2000. Identifying Root Causes of Construction Accidents. *Journal of Construction Engineering and Management*. 126(1), 52-60.
- Choudhry, R.M, D.P. Fang, & S.M. Rowlinson. 2008. Challenging and Enforcing Safety Management in Developing Countries: A Strategy. *International Journal of Construction Management*, 8(1), 87-101.
- Farooqui, R.U, S.M. Ahmed, & K. Panthi. 2007. Developing safety culture in Pakistan construction industry – an assessment of perceptions and practices among construction contractors. Paper presented at: 4th International Conference on Construction in the 21st Century (CITC-IV); Jul 11–13; Gold Coast, Australia.
- Farooqui R.U, S.M. Ahmed, & S.H. Lodi. 2008. Assessment of Pakistani construction industry - current performance and the way forward. *Journal for the Advancement of Performance Information and Value*, 1(1), 51-72.
- Fischer R. 2011. Intercultural training effects on cultural essentialism beliefs and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 767–75.
- Flin, R., K. Mearns, P. O'Connor, & R. Bryden. 2000. Measuring Safety Climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.
- Gunawan, Aditya. 2015. *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Hernandez M, Nesman T, Mowery D, Acevedo-Polakovich ID, Callejas LM. 2009. Cultural competence: a literature review and conceptual model for mental health services. *Psychiatr Serv*. Aug;60(8), 1046-50.

- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. 2010. Pengantar Manajemen Bisnis, Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Le, Y., M. Shan, A.P. Chan & Yi Hu. 2014. Overview of Corruption Research in Construction. *Journal of Management in Engineering*, 30(4), 1-7.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.'
- Mardikaningsih, R. 2014. Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- McRobbie, A. 2001. *Postmodernism and Popular Culture*. Routledge, London.
- Mearns, K., S.M. Whitaker, & R. Flin R. 2003. Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance in Offshore Environments. *Safety Science*, 41, 641-680.
- Samovar, Larry A., Richard E. Porter, & Edwin R. McDaniel. 2009. *Communication Between Cultures*, Cengage Learning
- Sinambela, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Yi, W., & A.P. Chan. 2014. Critical Review of Labor Productivity Research in Construction Journals. *Journal of Management in Engineering*, 30(2), 214-225.