

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah dan Profil PT. Dirgantara Indonesia

PT Dirgantara Indonesia (DI) atau dalam bahasa Inggris bernama *Indonesian Aerospace Inc* (IAe) adalah industri pesawat terbang yang pertama dan satu – satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. PT DI didirikan pada 26 April 1976 dengan nama PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Pada saat masa IPTN, pengorganisasian seluruh aspek infrastruktur, fasilitas, sumber daya manusia, hukum dan peraturan, serta aspek – aspek lain yang mendukung eksistensi industri penerbangan mulai dilakukan secara terintegrasi. Setelah 24 tahun berdiri, IPTN telah berhasil mentransfer teknologi penerbangan yang canggih dari negara – negara dibelahan dunia Barat ke Indonesia.

Dalam menghadapi tantangan global, pada tahun 2000 IPTN menekankan pada strategi baru yang berorientasi bisnis. Strategi tersebut adalah melakukan restrukturisasi. Program restrukturisasi ini dilaksanakan dengan melakukan penyesuaian jumlah karyawan dengan beban kerja, dan kapitalisasi berdasarkan pasar serta bisnis yang lebih terfokus. Atas dasar inilah kemudian IPTN diubah menjadi PT Dirgantara Indonesia atau *Indonesian Aerospace Inc* (IAe) dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia KH Abdurrahman Wahid pada 24 Agustus 2000.

Saat ini, PT Dirgantara Indonesia telah berhasil menjadi industri manufaktur dan memiliki diversifikasi produk, tidak hanya bidang pesawat terbang saja tetapi juga dalam bidang lain seperti teknologi informasi, telekomunikasi, otomotif, maritim, militer, otomasi dan kontrol, minyak dan gas, turbin industri, teknologi simulasi, dan *engineering service*. PT Dirgantara Indonesia juga telah melakukan perubahan pada fokus bisnisnya yang awalnya dari 18 menjadi 5 satuan usaha, yang meliputi:

1. *Aircraft (Airplane and Helicopter)*
2. *Aircraft Service (maintenance, overhaul, repair, and alteration)*

3. *Aerostructure (parts and components, sub assemblies, assemblies tools and equipment)*
4. *Engineering Service (communication technology, simulator technology)*
5. *Defense.*

PT Dirgantara Indonesia yang berada di satu lokasi dengan Bandara Husein Sastranegara Bandung dan Pangkalan Angkatan Udara ini memiliki lima bagian direktorat di bawah direktur utama. Kelima direktorat tersebut antara lain Direktorat Produksi, Direktorat Teknologi dan Pengembangan, Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia, Direktorat Keuangan, dan Direktorat Niaga.

1.1.2 Logo PT. Dirgantara Indonesia



Gambar 1. 1 Logo PT Dirgantara Indonesia

Sumber: www.indonesian-aerospace.com

Logo PT Dirgantara Indonesia diatas memiliki makna sebagai berikut:

- Warna biru angkasa melambangkan langit tempat pesawat terbang.
- Sayap pesawat terbang sebanyak 3 buah melambangkan 3 fase PT Dirgantara Indonesia yaitu:
 1. PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio
 2. PT Industri Pesawat Terbang Nusantara
 3. PT Dirgantara Indonesia
- Ukuran pesawat terbang yang semakin membesar melambangkan keinginan PT Dirgantara Indonesia untuk menjadi perusahaan yang semakin membesar disetiap fasenya.

- Lingkaran melambangkan bola dunia dimana PT Dirgantara Indonesia ingin menjadi perusahaan kelas dunia.

1.1.3 Visi dan Misi PT. Dirgantara Indonesia

a. Visi

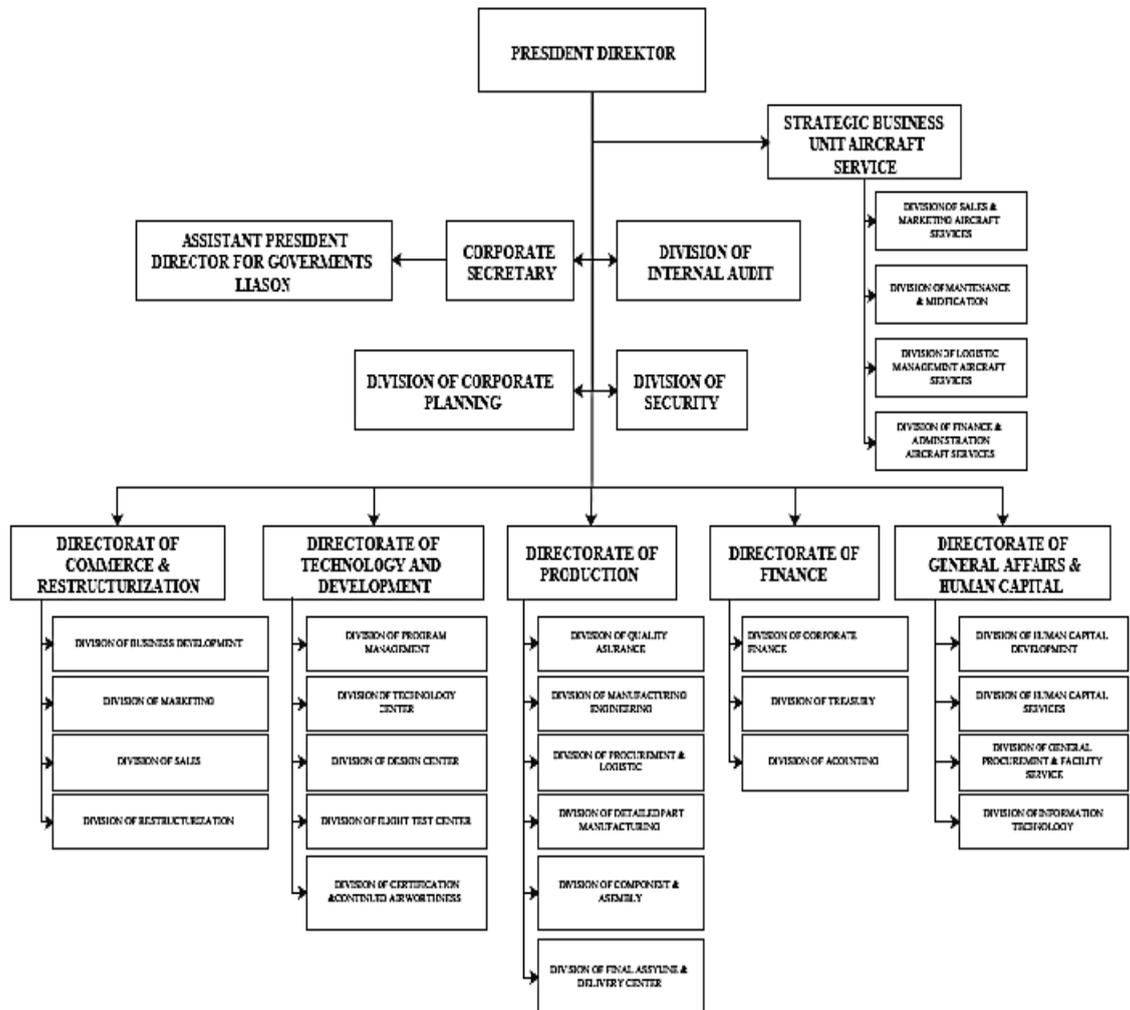
Menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri dirgantara yang berbasis pada penguasaan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global dengan mengandalkan keunggulan biaya.

b. Misi

1. Menjalankan usaha dengan selalu berorientasi pada aspek bisnis dan komersil dan dapat menghasilkan produk dan jasa yang memiliki keunggulan biaya.
2. Sebagai pusat keunggulan di bidang industri dirgantara, terutama dalam rekayasa, rancang bangun, manufaktur, produksi dan pemeliharaan untuk kepentingan komersil militer dan juga untuk aplikasi di luar industri dirgantara.
3. Menjadikan Perusahaan sebagai pemain kelas dunia di industri global yang mampu bersaing dan melakukan aliansi strategis dengan industri dirgantara kelas dunia lainnya.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi dari PT Dirgantara Indonesia.



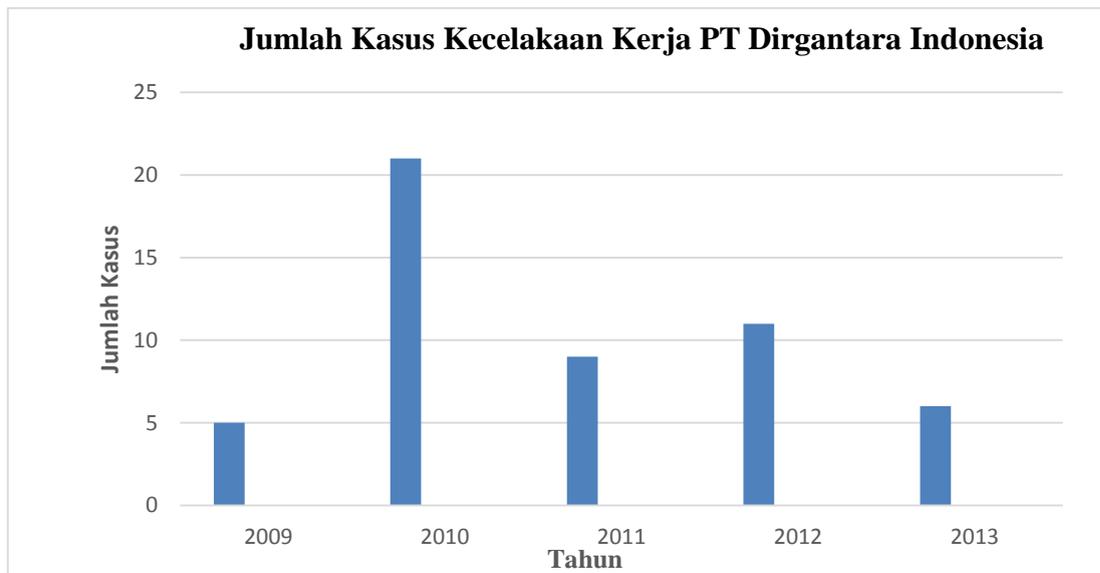
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Dirgantara Indonesia

Sumber : www.indonesian-aerospace.com

1.2 Latar Belakang Penelitian

Angka kecelakaan kerja di Indonesia sampai saat ini masih tinggi. Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (www.kompas.com, diakses pada 08 Maret 2017), hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan melaporkan, pada semester I-2015 jumlah kasus kecelakaan kerja peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) mencapai 50.089 kasus. Angka ini turun dibandingkan periode sama tahun lalu yang mencapai 53.319 kasus.

Sedangkan untuk kecelakaan kerja yang terjadi di PT Dirgantara Indonesia, berdasarkan data hasil *monitoring* kecelakaan kerja di lingkungan PT Dirgantara Indonesia diperoleh jumlah kecelakaan kerja selama tahun 2009 hingga tahun 2013 yang dapat dilihat pada bagan berikut ini :



Bagan 1. 1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja PT Dirgantara Indonesia tahun 2009 – 2013

Sumber : Data internal perusahaan

Dari bagan 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2009 terdapat 5 kasus kecelakaan kerja, tahun 2010 terdapat 21 kasus, tahun 2011 terjadi 9 kasus, tahun 2012 terjadi 11 kasus dan 2013 sebanyak 6 kasus.

Sumakmur dalam Sucipto (2014:75) kecelakaan kerja adalah suatu kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan perusahaan. Hubungan kerja disini berarti bahwa kecelakaan terjadi karena akibat dari pekerjaan atau pada waktu melaksanakan kerja. Sucipto (2014:84) mengungkapkan bahwa dari hasil penelitian 80-85% kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia. Salah satu upaya yang dilakukan untuk dapat menekan terjadinya kecelakaan yang dicanangkan oleh otoritas penerbangan sipil di Indonesia yang bernama Direktorat Kelaikan Udara dan Pengoperasian Pesawat Udara (DKUPPU) adalah dengan melaksanakan pelatihan *Human Factor*, termasuk untuk PT Dirgantara Indonesia sebagai satu-satunya industri manufaktur pesawat terbang di Indonesia.

“Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for definite purpose” (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, 2008:44).

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2008:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personil non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

PT Dirgantara Indonesia sebagai industri manufaktur pesawat terbang yang mempunyai ruang lingkup kegiatan bisnis mulai dari *design* / rancang bangun, *manufacturing* / produksi, *flight test* / *flight operation* dan *maintenance* / perawatan, memiliki tanggung jawab dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, termasuk di dalamnya adalah aspek *Human Factor* untuk menciptakan budaya *safety*.

Setelah mendapatkan lisensi *training* mandiri, pelatihan *Human Factor* di PT Dirgantara Indonesia pertama kali dilaksanakan secara mandiri pada tahun 2009. Pelatihan ini dilaksanakan atas dasar hukum ; (1) Manual Kebijakan Perusahaan Part 00, Nomor : 00-PTD-24, tanggal 01 Januari 2006, tentang Sertifikasi / Kualifikasi Produk Perusahaan, (2) *Aviation Safety Board Policy* untuk menjamin tingkat keselamatan dalam menunjang bisnis perusahaan. Wahyuni (Januari, 2017) sebagai *trainer* dan karyawan bagian Diklat PT Dirgantara Indonesia juga menambahkan, pelatihan *human factor* ini memiliki referensi global dari dewan PBB yang menaungi organisasi ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Materi – materi pelatihan *human factor* yang dilakukan memiliki dasar dan mengacu pada peraturan dan materi dari ICAO tersebut.

Menurut Wahyuni (Januari, 2017) pelatihan *Human Factor* adalah salah satu pelatihan yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan – perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur pesawat terbang. Pelatihan *Human Factor* di PT Dirgantara Indonesia telah memiliki lisensi dari lembaga *training* untuk perusahaan pesawat terbang. Sehingga materi pelatihan *Human Factor* dan *trainer* dari PT Dirgantara Indonesia juga dapat memberikan pelatihan yang sama di perusahaan manufaktur pesawat terbang lainnya.

Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia sebagai salah satu direktorat yang ada di perusahaan ini juga mendapatkan pelatihan *Human Factor* untuk semua karyawan yang ada di direktorat tersebut. Sepanjang tahun 2016 Direktorat Teknologi telah menyelenggarakan pelatihan *Human Factor* bagi karyawannya sebanyak tujuh kali dengan jumlah peserta sebanyak 154 orang. Berikut ini adalah data pelaksanaan pelatihan *Human Factor* yang dilaksanakan untuk karyawan Direktorat Teknologi:

Tabel 1. 1 Daftar Karyawan Peserta Pelatihan *Human Factor* Direktorat Teknologi Tahun 2016

No	Batch	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Keterangan		
				Lulus	Tidak Lulus	Lulus Bersyarat
1	64	18 Januari s/d 22 Januari	10	5	2	3
2	66	22 Februari s/d 26 Februari	24	21	3	0
3	68	28 Maret s/d 1 April	24	21	3	0
4	70	9 Mei s/d 13 Mei	25	18	4	3
5	71	10 Mei s/d 12 Mei	23	23	0	0
6	72	30 Mei s/d 3 Juni	23	21	1	1
7	75	21 November s/d 25 November	25	20	2	3

Sumber : Arsip resmi PT Dirgantara Indonesia (dalam olahan peneliti 2017)

Dari pelatihan yang telah dilaksanakan tersebut, menurut pengelola bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Direktorat Teknologi dan Pengembangan diketahui bahwa selama tahun 2016 tidak terjadi kecelakaan kerja selama waktu kerja.

Ridley (2008:123) mengatakan bahwa kecelakaan bukan terjadi tapi disebabkan oleh kelemahan dari sisi majikan, pekerja, atau keduanya. Akibat yang ditimbulkannya dapat memunculkan trauma bagi keduanya: bagi pekerja, cedera dapat

berpengaruh terhadap pribadi, keluarga, dan kualitas hidupnya. Tindakan pencegahan kecelakaan bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya kecelakaan hingga mutlak minimum.

Manusia sebagai pelaku dalam dunia penerbangan memiliki kelebihan – kelebihan dan juga keterbatasan – keterbatasan dalam fisik dan panca inderanya, demikian juga kemampuan psikologis dan kemampuan sosialnya yang dapat menimbulkan stress fisik maupun stress emosi dalam dunia kerjanya sehingga dapat menimbulkan terjadinya kesalahan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian membuktikan sejauh mana pengaruh program pelatihan *Human Factor* terhadap tingkat kecelakaan kerja karyawan dalam tugas akhir ini dengan judul “**Pengaruh Program Pelatihan *Human Factor* Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan** (Studi pada Karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia Tahun 2016)”.

1.3 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana tingkat program pelatihan *Human Factor* di Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia ?
2. Bagaimana tingkat kecelakaan kerja karyawan di Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh program pelatihan *Human Factor* terhadap tingkat kecelakaan kerja karyawan di Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat program pelatihan *Human Factor* di Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat kecelakaan kerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan *Human Factor* di Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program *Human Factor* terhadap tingkat kecelakaan kerja karyawan di Direktorat Teknologi dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan informasi dan pengembangan ilmu dalam bidang studi yang membahas sumber daya manusia khususnya mengenai topik pengaruh program pelatihan *human factor* terhadap kinerja karyawan. Dan semoga penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia serta diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk mengembangkan strategi bauran pemasaran yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, objek studi, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka Dan Lingkup Penelitian

Bab ini berisi uraian umum tentang teori – teori yang digunakan dan literatur – literatur yang berkaitan dengan penelitian sebagai acuan perbandingan dalam masalah yang terjadi sehingga akan diperoleh gambaran yang cukup jelas, dan kerangka pikiran. Teori – teori tersebut antara lain teori Manajemen Sumber Daya Manusia, teori Pelatihan, teori *Human Factor*, dan teori Kecelakaan Kerja.

Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, variabel penelitian, variabel operasional, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisis data.

Bab IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan dan analisa – analisa yang dilakukan sehingga gambaran permasalahan yang terjadi akan terlihat jelas dan dapat diperoleh alternatif pemecahan masalah yang dihadapi.

Bab V. Kesimpulan Dan Saran

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan yang disertai dengan saran atau rekomendasi bagi perusahaan yang diteliti, pengguna hasil penelitian, maupun kepada peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.