

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia pertama kali mengumumkan covid-19 masuk ke Indonesia pada tanggal 2 maret 2020. Pada saat itu presiden Joko Widodo menginformasikan adanya warga Indonesia yang terjangkit covid-19 (detikcom, 2020). Pada 16 maret 2020 Presiden Joko Widodo menghimbau untuk melakukan aktivitas dari rumah. Kebijakan ini diharapkan untuk mengurangi gerak sosial baik dari pelajar dan mahasiswa, serta para pekerja (Ihsanuddin, 2020). Pada sektor perkantoran pemerintah menghimbau untuk WFH.

Pandemi covid-19 yang berkepanjangan membuat pemerintah harus bertindak cepat dalam menertibkan kebijakan baru di berbagai bidang, terutama di sektor ketenagakerjaan. Dilansir dari kompas.com (2020) presiden Joko Widodo menetapkan kebijakan tentang *work from home* untuk meningkatkan kewaspadaan masyarakat terhadap penyebaran virus corona dan penyakit covid-19. Bekerja dari rumah juga memiliki banyak keuntungan dan juga kerugian. Beberapa keuntungannya meliputi, penghematan sehubungan dengan biaya infrastruktur perusahaan seperti ruangan, tagihan listrik dan sebagainya, membantu untuk menyeimbangkan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi kepada karyawan dan juga membantu perusahaan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, karyawan merasa termotivasi karena mereka mendapatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Selanjutnya ada beberapa kerugian WFH yaitu, bisa menimbulkan masalah terkait dengan monitor pekerjaan, dan tidak semua pekerjaan cocok untuk dikerjakan menggunakan konsep dari rumah.

Kepatuhan karyawan masih menjadi fenomena yang harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan perilaku dalam memutus mata rantai penularan covid-19 sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepribadian karyawan terhadap kepatuhan dalam menjalankan protokol covid-19 dengan tujuan untuk mengetahui ada pengaruh kepribadian terhadap kepatuhan karyawan dalam menjalankan protokol covid-19. Kemudian seiring dengan

berjalannya waktu setelah pemerintah membuat peraturan WFH dilanjutkan dengan aturan *new normal* yang dilansir dalam kompas.com (2021), Kementerian kesehatan (kemenkes) menerbitkan aturan *new normal* bagi perkantoran dan industri dalam menghadapi pandemi virus corona atau Covid-19 yang diatur dalam keputusan Menteri Kesehatan. Didalam dunia usaha Menteri Kesehatan mengatakan bahwa masyarakat pekerja memiliki kontribusi besar dalam memutus mata rantai penularan karena besarnya jumlah populasi pekerja dan besarnya mobilitas, serta interaksi penduduk umumnya disebabkan aktivitas bekerja.

Pada saat pemerintah mengeluarkan aturan WFH atau bekerja dari rumah PT. X menerapkan aturan tersebut pada perusahaannya, yang dimana kapasitas karyawan yang diperbolehkan bekerja secara WFO hanya 50%. Maka pada saat WFO karyawan diwajibkan untuk selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu, mencuci tangan, tidak berjabat tangan, pengecekan suhu, dan disetiap pintu disediakan *hand sanitizer*, begitu pula aturan bagi yang bekerja secara WFH harus mengirimkan bukti sharelock rumah untuk memastikan bahwa karyawan tersebut benar berada dirumah pada saat WFH, ada pula memberikan bukti berupa foto di depan rumah. Selanjutnya, jika ada karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan maka agak dapat teguran dari atasan sesuai dengan bidang masing-masing atau juga langsung melalui HRD.

Setelah memberlakukan WFH (*Work Form Home*) pemerintah mengeluarkan aturan yang dirangkum dari Kompas.com (2021) Nomor HK.01.07.07/MENKES/328/2020, yaitu aturan *new normal* yang harus dipatuhi perusahaan kerja, baik di perkantoran maupun industri (pabrik) dengan melakukan protokol kesehatan. Salah satu peraturannya adalah menyediakan hand sanitizer dengan konsentrasi alkohol minimal 70 persen di tempat-tempat yang diperlukan (seperti pintu masuk, ruang meeting, pintu lift, dan lainnya), menyediakan sarana cuci tangan dengan sabun dan air mengalir, kemudian memberikan petunjuk lokasi sarana cuci tangan, selanjutnya mencuci tangan pakai sabun untuk mendorong pekerja agar mencuci tangan saat tiba ditempat kerja, sebelum makan, setelah kontak dengan orang lain, setelah dari kamar mandi, dan setelah memegang benda yang kemungkinan terkontaminasi.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia mengeluarkan keputusan dengan Nomor HK.01.07/MENKES/382/2020 tentang Protokol Kesehatan bagi Masyarakat di Tempat dan Fasilitas Umum dalam Rangka Pencegahan dan pengendalian Corona Virus Disease 2019(COVID-19) Keputusan ini guna diterapkan dipatuhi oleh seluruh masyarakat yang ada diluar rumah atau tempat tinggal untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran virus covid-19. Dilansir dari kompas.com oleh Haryanti tahun 2020 apabila ditemukan pekerja atau anggota masyarakat yang sedang kontak erat, suspek, probable, konfirmasi, atau pelaku perjalanan, maka pimpinan atau penanggung jawab wajib melaporkan dan berkoordinasi dengan pusat kesehatan atau Dinas Kesehatan. Apabila ada salah satu karyawan yang terjangkit covid-19 maka perusahaan harus melakukan penghentian aktivitas kegiatan paling sedikit 3x24 jam dan selama kegiatan diberhentikan area perusahaan wajib mensterilkan dengan melakukan penyemprotan disinfektan, tetapi bukan hanya area kerja saja namun seluruh peralatan yang disentuh pekerja yang terkontaminasi wajib didisinfeksi.

Dilansir dari covid.go.id (2020) perilaku karyawan yang tidak patuh dalam menjalankan peraturan protokol kesehatan akan mendapatkan sanksi berupa karyawan kehilangan pekerjaan akibat perusahaan tidak beroperasi dan sebagai realisasi upaya tersebut memuaskan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka bukan hanya pemerintah saja yang bergerak untuk patuh dalam penerapan protokol kesehatan, tetapi diikuti juga dengan masyarakat yang ikut serta patuh dalam menjalankan protokol kesehatan guna untuk mengurangi penyebaran virus corona di Indonesia. Tujuan tersebut akan efektif dan efisien jika dilakukan bersama-sama. Hal ini memberikan keuntungan tidak hanya dirasakan oleh pemerintah tetapi juga masyarakat tersebut berada.

Dilansir dari kemenkeu.go.id (2021) bahwa tingkat produktifitas kerja pada saat pandemi covid-19 banyak menjadi perdebatan mengenai WFH dengan WFO karena tantangan dalam komunikasi tim dan kepercayaan antar anggota terkadang tidak stabil. Dirangkum dari jurnal pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pandemi, covid-19 terhadap produktivitas, maka dari itu strategi untuk meningkatkan produktivitas dengan tetap membangun iklim organisasi perusahaan

walaupun pada saat pandemi covid-19 dan tetap kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan kesehatan dan kompensasi yang baik bagi karyawan. (Kartikawaty, Yustini, Zamzam, 2021).

Hasil data survey Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilansir dalam bisnis.com (2020) mengungkap sebagian besar kluster industri dan wirausaha sudah menerapkan protokol kesehatan. Publikasi itu mengungkapkan, masih ada 18,09% yang tidak menerapkan jaga jarak dalam bekerja (*physical distancing*), 18,13% tidak menyediakan sarana cuci tangan, (air, sabun, dan hand sanitizer), serta 14,22% tidak mewajibkan penggunaan masker.

Seperti yang dilansir dalam covid19.go.id (2020) ketidakpatuhan pekerja dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan menyebabkan kerugian pekerja itu sendiri dan kerugian industri karna kehilangan pekerjaannya. Ketidakpatuhan pekerja dalam melaksanakan program penerapan protokol kesehatan menjadi salah satu penyebab penularan virus corona di area kerja, sehingga menjadi salah satu yang cukup banyak menyumbang angka penularan covid-19 di suatu industri. Menurut penelitian Nasution & Muslim (2021) ketidakpatuhan masyarakat ini dikarenakan oleh ketidakpercayaan masyarakat terhadap penyakit covid-19. Adanya kepercayaan karena individu yang dipercaya dapat memberikan manfaat dan melakukan apa yang diinginkan oleh individu yang memberikan kepercayaan tersebut.

Sebuah peraturan sejatinya dibuat memang harus untuk ditaati dan dilaksanakan, karena peraturan menjadikan sistem dalam perusahaan maupun kehidupan sehari-hari menjadi lebih sistematis. Rasa patuh pada peraturan akan terasa baik apabila menerima dengan ikhlas, terlebih jika budaya dilingkungan telah membuat dampak positif dengan menaati aturan-aturan yang dibuat.

Pada penelitian Afro, Isfiya, Rochmah yang berjudul analisis faktor yang memengaruhi kepatuhan terhadap protokol kesehatan saat pandemi covid-19 pada masyarakat Jawa Timur: pendekatan *health belief* model. Masyarakat dengan menerapkan protokol kesehatan harus mengutamakan tindakan pencegahan untuk memutus rantai penularan di lingkungan masyarakat.cara pencegahan tersebut

diantaranya adalah menerapkan *physical distancing*, selalu memakai masker jika diluar rumah serta menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat seperti cuci tangan pakai sabun, makan makanan yang bergizi dan istirahat yang cukup (Kementrian Kesehatan, 2020).

Milgram (1963) menjelaskan bahwa kepatuhan adalah sikap yang menunjukkan rasa patuh dengan menerima dan melakukan tuntutan atau perintah dari orang lain. Hal yang sama juga disampaikan oleh Blass (1999) yang mengungkapkan bahwa kepatuhan adalah menerima perintah-perintah dari orang lain. Blass juga menjelaskan bahwa seseorang dapat dikatakan patuh terhadap orang lain atau aturan, apabila seseorang tersebut memiliki kepercayaan, penerimaan, dan melakukan perintah atau aturan.

PT. X di Cikarang Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan perusahaan-perusahaan di kawasan industri MM2100 yang mewadahi perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia, dengan jumlah sekitar kurang lebih 232 karyawan, yang didirikan pada tahun 1990 oleh dua perusahaan juga dihormati Marubeni Corporation dari Jepang dan Manunggal Group dari Indonesia. Dengan lebih dari 170 manufaktur yang mendukung perusahaan. Bukan hanya perusahaan saja tetapi mereka juga mempunyai fasilitas berupa hotel dan juga restaurant. PT.X adalah salah satu yang memiliki nilai terbaik kawasan industri di Indonesia, dalam menjalankan peraturan yang ada di perusahaan salah satunya yaitu kepatuhan dalam protokol kesehatan yang menimbulkan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan organisasi yang akan berpengaruh pada sikap, perilaku, dan motivasi dalam menghadapi situasi pandemi.

Untuk mengetahui fenomena tersebut terjadi atau tidak pada karyawan PT.X di Cikarang Barat, maka peneliti melakukan wawancara pada HRD dan karyawan pada tanggal 25 Oktober 2021.

Apakah di perusahaan sudah menerapkan aturan tentang protokol kesehatan pak ?

“Iya kami menerapkan protokol kesehatan, eeee semenjak dari awal covid muncul pada maret 2020, yang kami lakukan adalah minimal pertama

contohnya covid ya itu kita melihat langsung aja ya, contoh waktu awal itu booming nya apa? Intinya apa contohnya Thermometer, thermogan, screaning didepan itu kita lakukan contohnya ya kaya gitu.

Apa saja yang sudah diterapkan diperusahaan ini mengenai protokol kesehatan?

Terus kita menerapkan kebijakan WFH ketika kasus sedang tinggi-tingginya dan kita tahu bahwa posisi balik lagi nih, kulturnya kaya gini perusahaan kan teknis nya ada yang pekerjaan administrasi ada yang bekerja dilapangan gamungkin kan kerja memperbaiki aspal dikerjakan didalam ruangan kan engga kan kaya gitu nah eee...kita melihat bahwa, bahwa aturan dari pemerintah pun bahwa ya bekerja dalam ruangan khususnya, ya waktu dulu harus berapa, 50% ya setengahnya jadi ya kita berlakukan itu juga kaya gitu, mulai dari thermogan, cuci tangan didepan udah kita siapin kaya gitu kita lakukan juga kita terapin WFH, larangan pergi keluar-keluar itu sempat kita terapkan juga ya kalau beberapa aturan yang dirilis itu memang sesuai dengan sangat mengadopsi ini, mengadopsi yang sudah dikeluarkan oleh pemerintahan maupun itu konteks nya ppkm, berpergian keluar daerah, cuma ya waktu sama pelaksanaan teknis ketika misalnya contoh kematian kaya gitu kita gabisa hindarin, pulang mereka harus pcr, antigen sudah kita terapkan ke karyawan-karyawan kami seperti itu.

Selama menjalankan dan menerapkan aturan ini, apakah ada yang melanggar ?

Konsep nya pada karyawan yang melanggar protokol itu si sampai saat ini si gaada ya dan untuk garis besar nya untuk saat ini kayanya gaada pelanggaran-pelanggaran kaya gitu gaada, kumpul-kumpul kaya gitu, masker juga dipakai karna semua nya sudah dapat sosialisasi untuk pakai masker, dan untuk sanksi bagi yang melanggar sejauh ini paling cuma berupa teguran aja.” (HRD, komunikasi personal, 2021).

Apakah diperusahaan ini sudah menerapkan aturan tentang protokol kesehatan pak ?

“Iya disini sudah menerapkan protokol kesehatan jadi disini kan perusahaan terdiri dari berbagai departement ehmm, dari masing-masing departement eee induk nya tetap satujadi untuk ini nya mungkin sama dengan departement HRD,

Apa saja yang diterapkan diperusahaan ini mengenai protokol kesehatan?

kalau saya kan dari departement engineering ya intinya ada diberlakukan nya WFH terus apa namanya, masuk ada tes suhu, masker segala macem standar si biasanya.

Selama menjalankan dan menerapkan aturan ini, apakah ada yang melanggar ?

Oh selama ini si belum ada yang ga patuh ya atau melanggar dan, dan memang rata-rata semua nya patuh semua si.

Jika ada karyawan yang tidak menerapkan aturan yang berlaku diperusahaan, sanksi apa yang diberikan ?

Eee selama ini kalau ada yang melanggar tidak mengikuti protokol paling berupa teguran lisan aja kan masing-masing punya atasan mungkin dapet tegoran langsung aja seperti itu belum berupa tertulis, tapi untuk teguran tertulis

Menurut penglihatan bapak sendiri apakah karyawan diperusahaan ini sudah patuh atau belum ?

sejauh ini si belum ada karna semua nya sudah patuh.” (Karyawan, komunikasi personal, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara mengenai persoalan kepatuhan protokol kesehatan dari HRD dan karyawan menyatakan bahwa pada karyawan diperusahaan tersebut sudah menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan

ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun perusahaan itu sendiri yang berupa memakai masker, mencuci tangan, pengecekan suhu bahkan melakukan tes PCR.

Selama wawancara berlangsung peneliti melakukan observasi terhadap HRD dan karyawan PT.X. pada saat HRD menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti subjek menjawab dengan yakin tetapi sedikit terbata-bata, sering memainkan kertas, setiap menjawab melakukan kontak mata dengan lawan bicara. Sedangkan pada saat wawancara dengan karyawan, subjek menjawab singkat, berhati-hati dan tidak bertele-tele, memainkan tangan saat menjawab, kurang memperhatikan lawan bicara dan tidak sering kontak mata.

Permasalahan kepatuhan protokol kesehatan pada berbagai peristiwa telah diteliti oleh penelitian sebelumnya. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrianti, N., & Rahmiati, C. (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor dengan kepatuhan, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengetahuan, dan sikap. Kepatuhan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) semakin meningkat pada responden perempuan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi, pengetahuan baik, dan sikap yang mendukung terhadap kebijakan PSBB. Adapun penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Izzatul, Mardiah Saini (2021) *self-efficacy, god locus of health control* dan jenis kelamin merupakan faktor yang berhubungan dengan kepatuhan protokol kesehatan dan faktor yang paling mempengaruhi adalah *self efficacy*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri Wahyuni Shafarila & Endang Supardi (2016) bahwa iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara persial maupun secara simultan.

Adapun faktor yang memengaruhi kepatuhan seseorang, dimana Koziar (2010) menyatakan bahwa kepatuhan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, tingkat perubahan gaya yang dibutuhkan, persepsi keparahan masalah kesehatan, pengetahuan, dampak dari perubahan, budaya, dan tingkat kepuasan serta kualitas pelayanan kesehatan yg diterima. Sedangkan Kamidah (2015) menyebutkan faktor yang memengaruhi kepatuhan seseorang berupa pengetahuan, motivasi, dan dukungan keluarga.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kepatuhan karyawan mengenai protokol kesehatan yang ditinjau dari dimensi kepatuhan yaitu mempercayai (*belief*), menerima (*accept*), dan melakukan (*act*), karena fenomena kepatuhan protokol kesehatan merupakan fenomena yang terjadi selama pandemi covid-19 yang berkaitan dengan faktor yang dapat memengaruhi kepatuhan yang secara khusus juga akan menjabarkan studi deskriptif tentang kepatuhan protokol kesehatan pada karyawan PT.X di Cikarang Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu, peneliti dapat menerangkan tentang keterbatasan dari hasil penelitian yang sudah ada, penelitian pertama berjudul “Kepatuhan Masyarakat di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Cibaduyut Wetan Terhadap Protokol Kesehatan Covid-19” yang diteliti oleh Ilham Nugraha (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 52,4% patuh terhadap protokol kesehatan COVID-19, 60,1% responden patuh terhadap tindakan mencuci tangan, sebagian besar responden 59,1% tidak patuh melakukan social distancing dan 60,6% patuh menggunakan masker. Kesimpulan penelitian ini yaitu sebagian besar responden patuh terhadap protokol kesehatan COVID-19.

Penelitian yang dilakukan oleh Juanita, Tessya, dkk (2021) yang berjudul “Kepatuhan Lajut Usia Terhadap Protokol Kesehatan Covid-19 Di Kota Banda Aceh” hasil dari penelitian ini adalah bahwa lansia yang memiliki kategori kepatuhan rendah terhadap protokol kesehatan COVID-19 sebanyak 109 (29,1%) orang, kategori kepatuhan sedang terhadap protokol kesehatan COVID-19 sebanyak 126 (33,7%) orang, dan kategori kepatuhan tinggi terhadap protokol kesehatan COVID-19 sebanyak 139 (37,2%) orang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan kepada lansia untuk dapat mempertahankan kepatuhan terhadap protokol kesehatan COVID-19 dan bagi petugas kesehatan untuk dapat melakukan edukasi terkait protokol kesehatan COVID-19 saat kegiatan posyandu lansia.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Riyadi & Larasati (2021) dengan judul “Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepatuhan Masyarakat Terhadap

Protokol Kesehatan Dalam Mencegah Penyebaran Covid-19. Hasil empiris menunjukkan rata-rata indeks kepatuhan laki-laki lebih rendah dibandingkan responden perempuan, serta terdapat kecenderungan bahwa kaum muda lebih acuh terhadap protokol kesehatan dengan rata-rata skor kepatuhan relatif lebih rendah dibandingkan dengan kaum yang lebih tua.

Berdasarkan riwayat hasil penelitian terdahulu, peneliti ingin merumuskan permasalahan penelitian yang timbul, yaitu :

Apakah ada pengaruh aspek terhadap tingkat kepatuhan protokol kesehatan pada karyawan PT.X di Cikarang Barat selama pandemi covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tingkat kepatuhan organisasi khususnya dalam konteks pandemi covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri. Yang selanjutnya diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai teori-teori tentang kepatuhan protokol kesehatan pada karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang peran perilaku pada karyawan terhadap kepatuhan protokol kesehatan selama pandemi covid-19.

1. Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menjadi informasi bahwa pentingnya mematuhi protokol kesehatan bagi karyawan guna untuk memenuhi tujuan utama dalam sebuah peraturan di perusahaan.

2. Karyawan

Dapat memberikan suatu informasi bagaimana cara karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar serta optimal dalam mewujudkan tujuan utama dari perusahaan dengan cara yang baik.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber, adapun rujukan bagi peneliti lain yang sumber meneliti lebih lanjut berhubungan tentang kepatuhan protokol kesehatan.

