

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN  
PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI PEKERJA DI  
PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)**

**HUMAYRA**

**K011191073**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN  
PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI PEKERJA  
DI PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)**

**Disusun dan diajukan oleh**

**HUMAYRA**

**K011191073**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 30 Mei 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Awaluddin, SKM., M.Kes  
NIP. 19710325 199903 1 002

  
A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes  
NIP. 19910227 201904 4 001

  
Ketua Program Studi,  
  
Dr. Hasnawati Anqam, SKM., M.Sc  
NIP. 197604182005012001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa tanggal 30 Mei 2023.

Ketua : **Awaluddin, SKM., M.Kes**

  
(.....)

Sekretaris : **A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes**

  
(.....)

Anggota :

1. **Mahfuddin Yusbud, SKM., MKM**

  
(.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Humayra

NIM : K011191073

Fakultas/Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat

HP : 085823353794

E-mail : [humayra.hr17@gmail.com](mailto:humayra.hr17@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 9 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Humayra

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Humayra**

### **“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI PEKERJA DI PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)”**

**(xvii + 90 halaman + 15 tabel + 12 gambar + 5 lampiran)**

Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk mencegah timbulnya *hazard-hazard* yang berpotensi akan terjadi di lingkungan kerja. Data yang dirilis oleh *International Labour Organization* (ILO) mencatat sebanyak 2,78 juta pekerja meninggal disebabkan oleh penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari kelalaian pekerja dalam menggunakan APD.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Penelitian dilaksanakan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) selama bulan Februari hingga Maret 2023. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan aplikasi SPSS 23 dengan menggunakan uji statistik *man whitney u test* untuk variabel dengan skala ordinal serta uji statistik *Chi Square* untuk variabel yang menggunakan skala nominal.

Hasil uji *mann-whitney u test* pengetahuan dengan kepatuhan penggunaan APD (*p-value* 0.037) menunjukkan ada hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan penggunaan APD. Pengawasan K3 (*p-value* 0.016) menunjukkan ada hubungan pengawasan K3 dengan kepatuhan penggunaan APD. Kebijakan K3 (*p-value* 0.804) menunjukkan tidak ada hubungan kebijakan K3 dengan kepatuhan penggunaan APD. kemudian hasil uji *chi-square* ketersediaan APD (*p-value* 0.018) menunjukkan ada hubungan ketersediaan APD dengan kepatuhan penggunaan APD. *Reward* dan *punishment* (*p-value* 0.032) menunjukkan ada hubungan *reward* dan *punishment* dengan kepatuhan penggunaan APD. Kesimpulan: Pengetahuan, pengawasan K3, ketersediaan APD, *reward* dan *punishment* menunjukkan ada hubungan dengan kepatuhan pekerja menggunakan APD. Saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kegiatan pelatihan, pengawasan dan sistem K3, khususnya penggunaan APD.

**Kata Kunci : Kepatuhan, Penggunaan APD, Pekerja**  
**Daftar Pustaka : 49 (2003-2023)**

## SUMMARY

*Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety*

*Humayra*

**"FACTORS RELATED TO COMPLIANCE WITH THE USE OF WORKERS' PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT AT PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)"**

*(xvii + 90 pages + 15 tables + 12 pictures + 5 attachments)*

*Personal Protective Equipment (PPE) is a set of tools used by workers to prevent hazards that have the potential to occur in the work environment. Data released by the International Labor Organization (ILO) noted that 2.78 million workers died due to work-related illnesses and accidents. Of course, this cannot be separated from the negligence of workers in using PPE.*

*This study aims to determine the factors associated with compliance with the use of Personal Protective Equipment workers at PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). The type of research used is quantitative research with a cross sectional study approach. The sample in this study amounted to 63 people. The sampling technique used purposive sampling. Research conducted at PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) from February to March 2023. The data that has been collected is then analyzed univariately and bivariately using the SPSS 23 application using the man Whitney u test statistical test for variables with ordinal scales and the Chi Square statistical test for variables that use nominal scale.*

*The results of the Mann-Whitney u test on knowledge and compliance with PPE use (p-value 0.037) show that there is a relationship between knowledge and compliance with PPE use. K3 supervision (p-value 0.016) shows that there is a relationship between K3 supervision and compliance with the use of PPE. OHS policy (p-value 0.804) shows no relationship between OHS policy and compliance with the use of PPE. then the results of the chi-square test for the availability of PPE (p-value 0.018) showed that there was a relationship between the availability of PPE and adherence to the use of PPE. Reward and punishment (p-value 0.032) shows that there is a relationship between reward and punishment with adherence to the use of PPE. Conclusion: Knowledge, supervision of K3, availability of PPE, reward and punishment shows a relationship with compliance of workers using PPE. Suggestions for companies to improve training activities, supervision and OSH systems, especially the use of PPE.*

**Keywords: Obedience, PPE use, Worker**

**Bibliography : 49 (2003-2023)**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah wasshalatu wassalamu 'ala rasulullah 'amma ba'ad.* Rasa syukur yang sebesar-besarnya penulis hanturkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “**Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)**” sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke dunia yang gelap menuju dunia dengan cahaya ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang yang spesial bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda **Hj. Nurhayati** dan Ayahanda **H. ABD. Rahim** yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan dukungan moral maupun materil, semangat, kasih sayang, doa dan restu yang selalu mengiringi setiap langkah penulis sehingga sampai ke titik ini. Serta kepada kakak-kakak Maryam, Marlina dan Mardhia yang selalu memberi semangat dan keluarga besar yang selalu menjadi sumber motivasi kuat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH, Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas ijin penelitian yang telah diberikan.
2. Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing 1 dan Ibunda A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes, selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bantuan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan baik penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM dan Ibu Suci Rahmadani, SKM., M. Kes Sebagai dosen penguji atas masukan, kritik dan sarannya untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Apik Indarty Moedjiomo, SKM., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, memberikan arahan dan nasehat yang membangun bagi penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah, serta Bapak/Ibu Staff kemahasiswaan, akademik, perpustakaan dan staff Departemen Keselamatan



dan Kesehatan Kerja yang penuh dedikasi menjalankan tugasnya dengan baik pada proses pengurusan administrasi.

6. Bapak Akbar Nur A. Selaku manager K3LH PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), staff K3LH PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) serta seluruh pekerja yang berkenan menjadi responden di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang sangat membantu dalam proses penelitian.
7. Sahabat JETLINER, Andi Fatimah Mustovia, Afifah, Andi Alfira Rezky, Aulyah Nurazizah dan Ardaridhayana yang senantiasa membantu, menyemangati, mendengarkan keluh kesah penulis serta menemani setiap langkah penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat perkuliahan MBERR, Andi Irna Febriana, Hafsa Nur Annisa, Tiara Muflihah, Inri Catherine dan Farikha Aulia yang senantiasa memberikan motivasi, mewarnai dan membersamai hari-hari penulis dari maba sampai sekarang.
9. Sahabat KAMPOT yang senantiasa membersamai dan saling menyemangati dalam proses berjuang dari magang hingga penelitian untuk mendapatkan gelar S.KM.
10. Partner saya Nur Rahmat A.Md., ATT-III yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, membantu dan memberikan dukungannya hingga penelitian ini selesai.
11. Sahabat Ursa Mayor, ST. Rahmawati R., Indarwaty dan Sri Hilyana yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan saran kepada penulis serta membantu penulis ketika mengalami kendala.

12. Sahabatku Harsanda Juliah Ningsih dan Asmaul Husna yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi serta mendukung apapun yang penulis lakukan.
13. Teman-teman PBL Posko 6, Galesong Kota yang telah kebersamai sejak PBL I, II dan III yang telah memberikan gambaran kehidupan yang bahagia dan sederhana di kampung orang.
14. Teman-teman KKN Desa Pucak yang telah kebersamai dalam melakukan pengabdian masyarakat.
15. Teman-teman FKM 2019 khususnya Ashila, Ain, Febi yang selalu berjuang bersama dalam mengikuti proses ini sampai selesai di FKM UNHAS.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas keikutsertaan dan segala dukungan serta bantuan dalam proses pembuatan tugas akhir ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun terhadap skripsi ini sangat diharapkan. Semoga Allah SWT. selalu memberkati untuk setiap hal baik yang lakukan di masa lalu, hal baik yang sedang perjuangkan hari ini, dan semua hal baik yang direncanakan untuk dicapai di masa depan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, Mei 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....   | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....  | <b>ii</b>   |
| <b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....   | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....   | <b>iv</b>   |
| <b>RINGKASAN</b> .....  | <b>v</b>    |
| <b>SUMMARY</b> .....  | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....  | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR ISTILAH</b> .....   | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....   | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....  | 9           |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 10          |
| D. Manfaat Penelitian .....   | 10          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....  | <b>12</b>   |
| A. Tinjauan Umum tentang Alat Pelindung Diri (APD) .....  | 12          |
| B. Tinjauan Umum tentang Kepatuhan .....  | 24          |
| C. Tinjauan Umum tentang Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan<br>Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) ..... | 26          |
| D. Sintesa Penelitian .....   | 30          |
| E. Kerangka Teori.....  | 35          |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....  | <b>36</b>   |
| A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....   | 36          |
| B. Pola Pikir Variabel yang Diteliti .....  | 40          |
| C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....   | 40          |
| D. Hipotesis Penelitian.....  | 49          |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN .....</b> | <b>51</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                  | 51        |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....      | 51        |
| C. Populasi dan Sampel .....              | 52        |
| D. Pengumpulan Data .....                 | 53        |
| E. Instrumen Penelitian.....              | 54        |
| F. Pengolahan dan Analisis Data.....      | 55        |
| G. Penyajian Data .....                   | 57        |
| <b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>58</b> |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....  | 58        |
| B. Hasil Penelitian .....                 | 61        |
| C. Pembahasan.....                        | 73        |
| D. Keterbatasan Penelitian.....           | 87        |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b>               | <b>88</b> |
| A. Kesimpulan .....                       | 88        |
| B. Saran.....                             | 89        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                     |           |
| <b>LAMPIRAN</b>                           |           |

## DAFTAR TABEL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1  | Sintesa Penelitian.....  | 30 |
| Tabel 5.1  | Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Kategori Area Kerja Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....           | 62 |
| Tabel 5.2  | Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Kategori Umur Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                 | 63 |
| Tabel 5.3  | Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Kategori Masa Kerja Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....           | 63 |
| Tabel 5.4  | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Pengetahuan pada Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) .....                        | 64 |
| Tabel 5.5  | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Pengawasan K3 pada Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                       | 65 |
| Tabel 5.6  | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Ketersediaan APD pada Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                    | 65 |
| Tabel 5.7  | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Kebijakan K3 pada Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                        | 66 |
| Tabel 5.8  | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> pada Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)..... | 66 |
| Tabel 5.9  | Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....            | 67 |
| Tabel 5.10 | Hubungan antara Pengetahuan dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                        | 68 |
| Tabel 5.11 | Hubungan antara Pengawasan K3 dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                      | 69 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 5.12 | Hubungan antara Ketersediaan APD dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....             | 70 |
| Tabel 5.13 | Hubungan antara Kebijakan K3 dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....                 | 71 |
| Tabel 5.14 | Hubungan antara <i>Reward dan Punishment</i> dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pekerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)..... | 72 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2 1 <i>Safety Helmet</i> .....                  | 18 |
| Gambar 2 2 <i>Ear Plug</i> dan <i>Ear Muff</i> .....   | 19 |
| Gambar 2 3 Baju Pelindung .....                        | 19 |
| Gambar 2 4 <i>Safety Shoes</i> .....                   | 20 |
| Gambar 2 5 <i>Goggles</i> dan <i>Face Shield</i> ..... | 21 |
| Gambar 2 6 Sarung Tangan.....                          | 21 |
| Gambar 2 7 Respirator .....                            | 22 |
| Gambar 2 8 Kerangka Teori.....                         | 35 |
| Gambar 3 1 Kerangka Konsep .....                       | 40 |
| Gambar 5.1 Struktur Organisasi K3LH .....              | 59 |
| Gambar 5.2 Peralatan K3 .....                          | 60 |
| Gambar 5.3 Alur kerja PT. IKI (Persero).....           | 61 |



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Lembar Observasi

Lampiran 3 : *Output* SPSS

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 : Dokumentasi

Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR ISTILAH

- K3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
ILO : *International Labour Organization*  
OSHA : *Occupational Safety and Health Administration*  
APD : Alat Pelindung Diri  
SOP : Standar Operasional Prosedur  
ISO : *International Organization for Standardization*  
SNI : Standar Nasional Indonesia  
SMK3 : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang karena dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman, aman, sehat dan dapat meningkatkan serta memelihara kesehatan tenaga kerja baik itu secara jasmani, rohani dan sosial guna terhindar dari penyakit kecelakaan akibat kerja (Hendrawan, 2017). Perkiraan terbaru yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization* (ILO) mencatat sebanyak 2,78 juta pekerja meninggal disebabkan oleh penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Sekitar (86,3%) atau sebanyak 2,4 juta dari kematian tersebut disebabkan oleh penyakit akibat kerja sementara (13,7%) atau lebih dari 380.000 kematian disebabkan karena kecelakaan kerja (Pelga and Muhani, 2021). Laporan kasus kecelakaan di Indonesia naik (55,2%) dari tahun sebelumnya. Angka kecelakaan mengalami kenaikan dengan pesat, dimana pada tahun 2019 kasus kecelakaan sebanyak 114.000 kasus dan pada tahun 2020 naik menjadi 177.000 kasus. Sektor manufaktur dan konstruksi merupakan penyumbang kecelakaan terbesar yaitu sebanyak 63,6% (BPJS Ketenagakerjaan, 2021).

Pengendalian penyakit dan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan menerapkan hierarki pengendalian, dimulai dari eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, administrasi dan APD. Upaya pengendalian eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, dan administrasi merupakan tanggung jawab dari perusahaan untuk

meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Adapun untuk pengendalian yang menjadi tanggungjawab keselamatan pekerja di lingkungan kerja yaitu penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Sehingga pemberian APD merupakan hal yang wajib diberikan sebagai perlindungan bagi tenaga kerja (Puji, Kurniawan *and* Jayanti, 2017).

Undang-undang keselamatan kerja No. 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa perusahaan harus melakukan upaya pencegahan terjadinya kecelakaan dengan menyediakan APD (Jayati, Oryza *and* Aulia, 2021). *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) menyatakan bahwa APD dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh tenaga kerja agar terlindungi dari cedera atau penyakit yang dapat diakibatkan oleh adanya kontak dengan *hazard* (bahaya) di tempat kerja, bahaya yang dimaksud dapat berasal dari bahaya biologis, kimia, radiasi, mekanik, elektrik dan lainnya. APD adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk mencegah timbulnya *hazard-hazard* yang berpotensi akan terjadi di lingkungan kerja. Bagi pekerja, penggunaan APD merupakan sebuah upaya untuk menghindari paparan risiko bahaya di tempat kerja. Meski penggunaan APD merupakan hierarki pengendalian paling akhir, namun penerapannya sangat dianjurkan (Sari, Wahyuni *and* Ekawati, 2019).

Permenakertrans No. 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD) pada pasal 2 ayat 1, 2 dan 3, menyebutkan ayat (1) pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja. Ayat (2) APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional

Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku. Ayat (3) APD sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma. Pada pasal 5 : pengusaha atau pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja. Dan pasal 6 ayat (1) dan (2), ayat (1) : Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko. Ayat (2) : pekerja/buruh berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan apabila APD yang disediakan tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan (Permenakertrans, 2010).

Hasil penelitian Alberto *et al.* (2020) di Amerika Serikat yang diamati selama 19 resusitasi menyatakan bahwa dari 345 petugas kesehatan, sebanyak 306 (88,7%) tidak patuh (kepatuhan tidak memadai atau tidak ada) dengan penggunaan yang direkomendasikan setidaknya 1 jenis APD pada suatu waktu selama resusitasi, 23 (6,7%) di antaranya tidak memiliki APD. Selain itu, penyediaan kacamata yang tidak memadai selama 46,4 jam (39,1%) dan masker tidak ada atau tidak memadai selama 35,2 jam (29,7%). Sehingga hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa petugas kesehatan masih belum patuh terhadap penggunaan APD.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardjo *et al.* (2020) dalam pembangunan konstruksi infrastruktur UIM di Makassar Sulawesi Selatan menyatakan bahwa persentase ketidakpatuhan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sebanyak 63,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD dikategorikan masih rendah.

Pengawas lapangan pada pembangunan konstruksi infrastruktur tersebut menyatakan bahwa APD yang disediakan oleh perusahaan sudah lengkap berdasarkan unit pekerja, tetapi pekerja masih belum sadar akan risiko yang ditimbulkan apabila tidak menggunakan APD sehingga masih ada yang belum patuh mengenakan APD.

Dalam menjalankan tugasnya, pekerja harus menggunakan APD sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditentukan. Hal tersebut bertujuan agar pekerja dapat terhindar dari berbagai risiko kecelakaan di tempat kerja. Namun dilain hal tidak sedikit tenaga kerja yang lalai dalam menggunakan APD saat melakukan pekerjaannya. Menurut teori Laurence Green (1980), ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja dalam menggunakan APD yaitu faktor prediposisi (pengetahuan, sikap, masa kerja, tindakan, pendidikan), faktor pemungkin (ketersediaan APD, informasi tentang APD, pelatihan) dan faktor pendorong (kebijakan, motivasi, pengawasan, *reward* dan *punishment*).

Faktor prediposisi yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) salah satunya adalah pengetahuan. Jika dilihat dari ranah kognitifnya, pengetahuan dibagi atas enam tingkatan, yaitu mengetahui, memahami, mengimplementasikan, menganalisis, mensintesis serta mengevaluasi (Rahmawati *et al.*, 2022). Tingginya tingkat pengetahuan seseorang dapat membuat perilakunya semakin baik. Hal itu terjadi karena dasar perilaku pekerja dipengaruhi terhadap pengetahuannya. Jadi pekerja dengan pengetahuan yang baik memiliki tingkat kewaspadaan dan

kesadaran yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerja dengan tingkat pendidikan yang kurang baik. Oleh sebab itu, pekerja dengan pengetahuan yang baik akan menerapkan sikap dan perilaku yang patuh terhadap penggunaan APD di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiani & Krianto tahun 2019 yang menyatakan bahwa ada kaitan antara variabel pengetahuan terhadap kepatuhan penggunaan APD (Azizah *et al.*, 2021).

Salah satu faktor pemungkin yang mempengaruhi perilaku pekerja adalah Ketersediaan APD. Ketersediaan APD sesuai kebutuhan pekerja di setiap perusahaan dapat meminimalisir risiko bahaya yang ada di tempat kerja. Ketersediaan APD di tempat kerja dapat mendorong pekerja untuk menggunakan APD saat bekerja, namun ketersediaan APD yang cukup tidak akan menjamin kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD karena berbagai alasan seperti kenyamanan yang dapat membatasi ruang gerak pekerja. Ketersediaan APD dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menggunakan APD karena ketersediaan fasilitas APD oleh perusahaan dapat memungkinkan tenaga kerja untuk menggunakan APD di tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ernanda, Indah & Iriyanti tahun 2020 yang menyatakan bahwa ada hubungan antara ketersediaan APD dengan kepatuhan pekerja menggunakan APD (Rahmawati *et al.*, 2022).

Faktor pendorong atau penguat yang mempengaruhi perilaku pekerja adalah pengawasan, kebijakan serta *reward* dan *punishment*. Pengawasan merupakan bagian dari proses mengontrol agar dapat memastikan bahwa



pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan kegiatan yang penting dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar dengan senang hati dan penuh kesadaran mengikuti aturan yang telah diberitahukan oleh pengawas (Sari, Wahyuni *and* Ekawati, 2019). Pengawasan memiliki hubungan terhadap kepatuhan seseorang menggunakan APD. Tujuan pengawasan tak lain adalah untuk mengingatkan pekerja agar selalu menggunakan APD saat bekerja untuk menghindari risiko bahaya di lingkungan kerja (Fenelia & Herbawani, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indragiri & Salihah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan APD.

Selain pengawasan, kebijakan merupakan faktor penguat atau pendorong dalam terbentuknya perilaku seseorang. Kebijakan K3 menjadi salah satu faktor untuk membuat pekerja menjadi patuh dalam penggunaan APD di tempat kerja. Dengan adanya kebijakan K3, dapat membuat pekerja lebih sadar betapa pentingnya menggunakan APD guna mencegah risiko kecelakaan yang ada di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wahid Iskandar tahun 2022 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kebijakan K3 dengan kepatuhan penggunaa Alat Pelindung Diri (Iskandar, 2022).

Faktor pendorong selanjutnya adalah *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah sebuah motivasi bagi pekerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktifitasnya. Penggunaan Alat Pelindung Diri

merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja dengan tujuan terhindar dari berbagai risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang ada di tempat kerja. Dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam bekerja, maka pihak perusahaan dapat memberikan beberapa perlakuan seperti memberikan penghargaan (*reward*) untuk tenaga kerja yang patuh dalam menggunakan APD sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan serta memberikan hukuman (*punishment*) bagi pekerja yang tidak patuh dalam penggunaan APD . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Syafitri Dei Liambo *et al.* tahun 2017 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kepatuhan penggunaan APD.

Sulawesi Selatan khususnya kota Makassar memiliki banyak perusahaan industri salah satunya PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang merupakan perusahaan galangan kapal milik pemerintah Indonesia. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi, reparasi, dan modifikasi kapal. Produksi meliputi perancangan desain dan pembuatan kapal, reparasi meliputi perbaikan kapal yang mengalami kerusakan serta modifikasi yakni kapal yang akan dimodifikasikan dibuat bentuk dan fungsinya kemudian dinaikkan ke darat. Dimana dalam pengerjaannya membutuhkan tenaga manusia dan bantuan mesin. Segala kegiatan yang dilakukan pada perusahaan tersebut memiliki risiko dan bahaya yang dapat mengancam sumber daya manusia yang ada di wilayah perusahaan tersebut dan jika tidak ditanggulangi maka akan berakibat fatal dan

memberikan kerugian yang besar terhadap pekerja dan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data kecelakaan yang terjadi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), pada tahun 2017 sebanyak 6 kasus kecelakaan kerja, tahun 2018 sebanyak 9 kasus kecelakaan kerja, tahun 2019 sebanyak 13 kasus kecelakaan, tahun 2020 sebanyak 7 kasus kecelakaan, dan pada tahun 2021 sebanyak 20 kasus kecelakaan. Namun, dari data tersebut tidak berpengaruh terhadap hilangnya waktu kerja.

PT. IKI (Persero) menjadi lokasi penelitian yang diambil berdasarkan observasi di lapangan. Dari hasil observasi, pemantauan penggunaan APD menggunakan lembar checklist. Pemantauan ini dapat dilaksanakan oleh setiap perusahaan mengingat bahwa salah faktor penyebab kecelakaan kerja ialah ketidakpatuhan dalam penggunaan APD saat bekerja. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur keselamatan pekerja sekaligus penggunaan APD di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) mengacu pada OSHAS 18001 : 2007 dan ISO 45001 : 2018.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pekerja di bagian *safety* yang memiliki tugas pengawasan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), diperoleh hasil beberapa pekerja mengatakan telah mengetahui APD dan masih ada yang belum mengetahui apa saja jenis APD yang digunakan. Pekerja juga mengatakan bahwa peraturan penggunaan APD dapat dilihat dari Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Namun, ada beberapa pekerja yang tidak mematuhi SOP, seperti tidak patuh dalam menggunakan APD dengan lengkap sesuai dengan jenis pekerjaan yang

dilakukan meski telah diperingati dan diberikan teguran beberapa kali melalui sanksi tertulis dan secara lisan. Kemudian, ketersediaan APD telah dibagikan oleh masing-masing pekerja dengan lengkap dan untuk pekerja yang patuh akan diberikan hadiah dari perusahaan.

Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri Pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)?
2. Apakah pengawasan K3 memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)?
3. Apakah ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)?
4. Apakah kebijakan K3 memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)?
5. Apakah *reward* dan *punishment* memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).

#### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja.
- b. Untuk mengetahui hubungan pengawasan k3 dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja.
- c. Untuk mengetahui hubungan ketersediaan APD dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja.
- d. Untuk mengetahui hubungan kebijakan K3 dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja.
- e. Untuk mengetahui hubungan *reward* dan *punishment* dengan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Ilmiah

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja

yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti sebelumnya.

## 2. Manfaat Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat memberika informasi tentang kepatuhan pekerja dalam pemakaian APD, sehingga dapat meningkatkan upaya preventif dan promotif serta mengurangi peningkatan angka kecelakaan kerja di perusahaan.

## 3. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum tentang Alat Pelindung Diri (APD)

##### 1. Definisi Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah alat yang wajib digunakan dengan lengkap saat melakukan pekerjaan sesuai dengan besarnya risiko dan bahaya di tempat kerja untuk menjaga keselamatan pekerja dan orang di sekitarnya (Buntarto, 2020). Menurut *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) mengatakan bahwa Alat Pelindung Diri (APD) juga dikatakan sebagai seperangkat alat yang digunakan pekerja agar terlindungi dari luka atau penyakit dikarenakan adanya kontak dengan bahaya (*hazard*) ditempat kerja. Bahaya di tempat kerja dapat berupa bahaya biologi, kimia, radiasi, mekanik, elektrik dan lain sebagainya. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu pengendalian bahaya di tempat kerja. Alat Pelindung Diri (APD) dapat digunakan untuk melindungi seluruh anggota tubuh dari risiko bahaya kecelakaan kerja, dimana penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dapat mengurangi tingkat keparahan dari kecelakaan kerja yang terjadi (Zahara, Effendi and Khairani, 2017).

Alat Pelindung Diri (APD) merupakan cara terakhir mengendalikan risiko dalam hierarki pengendalian. Alat Pelindung Diri (APD) dapat melindungi pekerja dari ancaman bahaya ditempat kerja baik itu yang bersifat biologis, kimia dan mekanis. Peranan Alat



Pelindung Diri (APD) sangatlah penting karena dapat membantu pekerja dalam mengurangi kecelakaan kerja karena banyaknya ancaman bahaya baik itu di dalam maupun di luar tempat kerja (Fenelia and Herbawani, 2022). Pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), dimana peraturan ini juga mengatur terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Banyak faktor yang mempengaruhi penerapan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) seperti faktor manusia, kualitas Alat Pelindung Diri (APD) dan kenyamana dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) juga sering disebut sebagai *Personal Protective Equipment* yang berarti seperangkat alat yang dapat melindungi individu serta menjauhkan tubuh dari ancaman bahaya di tempat kerja (Noviyanti, Amaliah and Iqbal, 2020).

Alat Pelindung Diri (APD) dikatakan baik apabila nyaman digunakan di badan serta menyerap keringat dengan baik untuk menghindari kegerahan dan tidak mengganggu ruang gerak saat dipakai. Banyak pekerja yang belum patuh dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), padahal Alat Pelindung Diri (APD) sangatlah penting digunakan saat bekerja. Hal tersebut dikarenakan pekerja merasa kurang nyaman dengan Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan. Diwajibkan bagi setiap perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan

Standar Nasional Indonesia (SNI) ataupun dengan standar yang berlaku. Bukan hanya itu, perusahaan diharuskan untuk memberitahukan secara tertulis serta memasang rambu-rambu terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dan melakukan pelaksanaan manajemen Alat Pelindung Diri (APD) di tempat kerja (Muhith *et al.*, 2018).

## **2. Syarat-Syarat Alat Pelindung Diri (APD)**

Alat Pelindung Diri (APD) dapat memberikan perlindungan jika pemilihannya dilakukan dengan tepat dan digunakan oleh pekerja yang bersangkutan. Apabila memilih Alat Pelindung Diri (APD) yang salah dapat memberikan dampak kepada yang memakainya, seperti penggunaannya yang tidak bermanfaat serta memberikan dampak yang berbahaya bagi pemakainya. Oleh sebab itu, diwajibkan bagi setiap perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) dan pekerja pun diwajibkan untuk memakainya. Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) biasanya memberikan rasa yang tidak nyaman dan dapat membatasi gerakan dan sensoris bagi pemakainya. Untuk mencegah hal itu terjadi, maka ada beberapa syarat-syarat dalam pemilihan Alat Pelindung Diri (APD) menurut (Buntarto, 2020), diantaranya:

- a. Memberikan perlindungan terhadap bahaya-bahaya yang dihadapi pekerja di tempat kerja.
- b. Sebisa mungkin untuk tidak menimbulkan rasa tidak nyaman yang berlebihan saat digunakan.
- c. Tidak mudah rusak.

- d. Mudah didapatkan.
- e. Sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- f. Dapat digunakan dengan fleksibel dan bentuknya yang cukup menarik.
- g. Tidak memberikan bahaya tambahan bagi pemakainya, misalnya disebabkan karena bahan dan bentuk dari Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan tidak sesuai.
- h. Tidak membatasi gerak serta persepsi sensoris bagi pemakainya.

Selain hal diatas, agar pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) diterapkan dengan tepat, sangat penting memperhatikan risiko dan kondisi bahaya yang dihadapi pekerja di tempat kerja, keperluan pekerjaan, seperti kejelasan pandangan, waktu yang dibutuhkan, kemudahan dalam melakukan komunikasi dan lain sebagainya serta keefektifan Alat Pelindung Diri (APD) saat digunakan lebih dari satu secara bersamaan. Sehingga pentingnya memilih tipe Alat Pelindung Diri (APD) yang cocok dan tepat untuk menghindari dan mengurangi berbagai risiko bahaya sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Peraturan Alat Pelindung Diri (APD)**

Setiap perusahaan diwajibkan untuk memberikan pelatihan dan edukasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja serta memberikan fasilitas dan pengawasan yang baik bagi para tenaga kerjanya. Salah satu aspek yang tercantum dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah terkait prosedur penggunaan Alat Pelindung

Diri (APD) seperti yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, sebagai berikut :

a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD):

1) Pasal 2 ayat (1), (2) dan (3)

a) Ayat (1) : pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja.

b) Ayat (2) : APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku.

c) Ayat (3) APD sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

2) Pasal 5 : pengusaha atau pengurus wajib mengumumkan secara tertulis dan memasang rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja.

3) Pasal 6 ayat (1) dan (2)

a) Ayat (1) : Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko.

b) Ayat (2) : pekerja/buruh berhak menyatakan keberatan untuk melakukan pekerjaan apabila APD yang disediakan tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan.

b. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970

- 1) Pasal 3 ayat (1) bagian f : peraturan perundang-undangan menerapkan syarat-syarat dalam memberikan Alat Pelindung Diri (APD).
- 2) Pasal 9 ayat (1) bagian c : diwajibkan bagi pengawas untuk menjelaskan dan menunjukkan kepada pekerja baru terkait Alat Pelindung Diri (APD).
- 3) Pasal 12 bagian b : dalam peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
- 4) Pasal 14 bagian c : pengurus atau pengawas diwajibkan untuk menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) tanpa dipungut biaya.

c. Permenakertrans No.Per.01/MEN/1981 Pasal 4 ayat (3), menyatakan bahwa pengurus atau pengawas diwajibkan untuk menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) serta diwajibkan bagi tenaga kerja untuk memakainya guna mencegah penyakit akibat kerja.

d. Permenakertrans No.Per.03/MEN/1986 Pasal 2 ayat (2), menyatakan tenaga kerja dibagian pestisida diharuskan untuk memakai alat-alat pelindung diri berupa sarung tangan, pakaian kerja (pelindung), sepatu lars yang tinggi, kacamata pelindung, masker (pelindung pernapasan) dan pelindung muka.

#### 4. Jenis-Jenis Alat Pelindung Diri (APD)

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD), menyatakan bahwa ada beberapa fungsi dan jenis Alat Pelindung Diri (APD) yang dapat dibedakan sesuai dengan bagian tubuh yang dilindungi (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2010), diantaranya:

##### a. Alat Pelindung Kepala

Fungsi alat pelindung kepala, yaitu menjaga serta mengurangi efek kejatuhan, benturan, atau terpukulnya kepala dari benda yang meluncur ataupun melayang di udara. Selain itu, alat pelindung kepala dapat melindungi dari paparan api, percikan bahan kimia, radiasi, suhu ekstrim dan mikroorganisme. Alat pelindung kepala terdiri atas helm pengaman, tudung kepala atau topi, penutup atau pengaman rambut dan lain-lain.



**Gambar 2 1 Safety Helmet**

b. Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga memiliki fungsi untuk melindungi telinga serta mengurangi efek dari paparan tekanan atau kebisingan. Alat pelindung telinga terdiri atas penutup telinga (*ear muff*) dan sumbat telinga (*ear plug*).



**Gambar 2 2 Ear Plug dan Ear Muff**

c. Pakaian Pelindung

Fungsi pakaian pelindung adalah untuk melindungi sebagian atau seluruh badan dari bahaya temperatur dingin atau panas yang ekstrim, paparan api dan benda-benda panas, cairan dan logam panas, percikan bahan kimia dan lain sebagainya. Jenis pakaian pelindung terdiri dari apron, rompi, jaket dan pakaian pelindung yang dapat menutupi sebagian atau seluruh bagian tubuh.



**Gambar 2 3 Baju Pelindung**



d. Pelindung Kaki

Fungsi dari alat pelindung kaki adalah untuk melindungi kaki dari benturan atau kejatuhan benda-benda berat, tekanan cairan panas atau dingin, tertusuk benda-benda tajam dan lain sebagainya. Alat pelindung kaki memiliki berbagai jenis, seperti sepatu pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerja peleburan, pekerja dengan potensi bahaya peledak dan sebagainya.



**Gambar 2 4 Safety Shoes**

e. Alat Pelindung Mata dan Muka

Fungsi dari alat pelindung mata dan muka adalah untuk melindungi mata dan muka dari paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di air, paparan bahan kimia berbahaya, percikan benda-benda kecil, pancaran cahaya, uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik, pukulan atau benturan benda kerja dan benda tajam. Jenis-jenis alat pelindung muka adalah kaca mata pengaman, masker selam, temeng muka, temeng muka dan kaca mata pengaman.



**Gambar 2 5 Googles dan Face Shield**

f. Alat Pelindung Tangan

Pelindung tangan adalah alat yang memiliki fungsi untuk melindungi jari-jari tangan daru pajanan benda tajam, suhu panasm pajanan api, suhu dingin, radiasi megion, radiasi elektromagnetik, bahan kimia, arus listrik, dan lain sebagainya. Jenis alat pelindung tangan adalah sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit kain kanvas, karet, dan sarung tangan yang tahan dari bahan kimia.



**Gambar 2 6 Sarung Tangan**

g. Alat Pelindung Pernapasan

Fungsi alat pelindung pernapasan adalah untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara yang bersih dan sehat atau menyaring udara yang mengandung bahan kimia, partikel debu, kabut, asap, uap, mikroorganisme, gas dan lain sebagainya. Jenis-jenis alat pelindung pernapasan adalah masker, respirator, kanister, karir, tangki

selam, regulator, *arline respirator*, *rebreather* dan *emergency breathing apparatus*.



**Gambar 2 7 Respirator**

#### **5. Jenis-Jenis Alat Pelindung Diri (APD) untuk Pekerja Area Poros, Mesin, Lambung & Pipa di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)**

Dibawah ini adalah jenis-jenis Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan oleh pekerja area Poros, Mesin, Lambung & Pipa di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), diantaranya:

##### a. Alat Pelindung Kepala

Fungsi alat pelindung kepala digunakan untuk melindungi bagian kepala pekerja dari adanya potensi bahaya di dalam area produksi saat bekerja.

##### b. Alat Pelindung Kaki

Alat ini berfungsi untuk melindungi kaki bagian bawah dari adanya kecelakaan kerja saat melakukan pekerjaan, seperti bahaya benturan, timpahan benda-benda, terbentur benda berat maupun tertusuk benda tajam. Contohnya seperti sepatu keamanan (*safety shoes*) dan sepatu boot (*boot shoes*).

c. Alat Pelindung Mata dan Muka

Alat pelindung mata dan muka ini berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di air, percikan benda-benda kecil, pancaran cahaya, uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik dari hasil pengelasan. Jenis-jenis alat pelindung muka adalah temeng muka dan kacamata pengaman.

d. Alat Pelindung Tangan

Pelindung tangan berfungsi untuk melindungi jari-jari tangan dari paparan benda tajam, suhu panas, paparan api, suhu dingin, radiasi megion, radiasi elektromagnetik, arus listrik, dan lain sebagainya. Jenis alat pelindung tangan ini terbuat dari logam, kulit kain kanvas, karet.

e. Alat Pelindung Pernapasan

Alat pelindung pernafasan yang digunakan perusahaan adalah masker yang memiliki fungsi untuk melindungi hidung dan menyaring udara kotor saat bekerja. Utamanya bagi pekerja karena bekerja pada area dengan paparan debu yang banyak.

f. Alat Pelindung Telinga

Alat ini berfungsi untuk melindungi telinga dan mengurangi efek dari paparan tekanan atau kebisingan. Alat pelindung telinga yang biasa digunakan adalah sumbat telinga (*ear plug*).

g. Pakaian Pelindung

Pakaian pelindung memiliki fungsi untuk melindungi sebagian atau seluruh badan dari bahaya paparan api dan benda-benda panas, dan

ketinggian. Jenis pakaian pelindung yang digunakan adalah *wearpack* (pakaian pelindung yang dapat menutupi sebagian atau seluruh bagian tubuh) dan *body harness*.

## **B. Tinjauan Umum tentang Kepatuhan**

Kepatuhan merupakan istilah yang sering digunakan ketika menjelaskan ketaatan atau pasrah pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepatuhan (*compliance*) adalah sikap atau tindakan dimana seseorang mengikuti segala peraturan yang ditetapkan, mau mengikuti dan menaati sebuah spesifikasi, aturan atau standar yang telah diatur dengan jelas yang dikeluarkan oleh organisasi atau instansi tertentu yang berwenang. Kepatuhan dapat berkembang dan dibentuk melalui pendidikan dan latihan sehingga keyakinan dan kesadaran seseorang akan muncul tanpa adanya paksaan. Kesadaran untuk patuh dapat diterapkan pada dunia industri, utamanya kepatuhan dalam menggunakan alat pelindung keselamatan bekerja (Nugroho, Kurniawan *and* Widjasena, 2019).

Kepatuhan dapat didefinisikan sebagai salah satu sikap ataupun tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja karena adanya stimulus. Dimana, stimulus ini menyebabkan munculnya sebuah kepatuhan baik itu berupa peraturan, perintah, permintaan ataupun paksaan yang membuat seseorang akan patuh dan mengikuti stimulus yang ada (Gumelar *and* Ardyanto, 2018). Kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) merupakan kegiatan utama yang dilakukan pekerja untuk menerapkan keselamatan saat bekerja, hal ini berupa perilaku kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan patuh menggunakan

APD. Keikutsertaan dalam kepatuhan keselamatan dapat dilakukan dengan sukarela oleh karyawan dengan tidak melakukan pertemuan yang menyuarakan masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Kepatuhan juga merupakan bentuk perilaku yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan dari luar. Dimana kepatuhan terhadap penggunaan APD adalah salah satu bentuk perilaku spesifik terhadap objek di lingkungan kerja (ADIPURA, 2021).

Perilaku kepatuhan keselamatan adalah sikap individu yang dilakukan sebagai respon terhadap peraturan dan persyaratan formal kepada setiap organisasi dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Adapun tugas yang dimaksud adalah prosedur dan aturan keselamatan kerja. Sedangkan perilaku partisipasi keselamatan merupakan sikap atau perilaku yang mendefinisikan keputusan individu yang dilakukan karyawan dalam mendukung keselamatan seluruh tim atau organisasi (Hu, Yeo and Gri, 2020).

Tingkat kepatuhan seseorang dapat diketahui sesuai dengan apa yang disarankan atau dibebankan kepadanya. Kepatuhan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) menjadi salah satu faktor penentu keselamatan pekerja, rekan kerja bahkan pengawasa itu sendiri. Kepatuhan pada keselamatan dan kesehatan kerja utamanya dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) adalah sebuah perilaku yang dapat di lihat dan diukur secara langsung. Adapun faktor yang mempengaruhi kepatuhan seseorang dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dapat ditinjau dari faktor individu, pekerjaa, dan organisasi (Husein, 2021). Kepatuhan dalam menggunakan Alat Pelindung

Diri (APD) merupakan salah satu perilaku yang memiliki peranan penting untuk menciptakan keselamatan dan meminimalisir terjadinya bahaya (*hazard*) di tempat kerja. Alat Pelindung Diri (APD) merupakan kelengkapan yang wajib digunakan sesuai dengan bahaya dan risiko dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain (Cahyani *and* Widati, 2020).

### **C. Tinjauan Umum tentang Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)**

Berdasarkan hasil penelitian teori *Lawrence Green*, perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor, diantaranya:

#### **1. Faktor Prediposisi (*Predisposing Factor*)**

##### **a. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah hasil dari tahu dan terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan (kognitif) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Pengetahuan merupakan hasil dari pengamatan dan pengalaman individu terhadap suatu hal baru yang dapat berguna bagi individu tersebut (Notoatmodjo, 2007). Pengetahuan adalah hasil yang diperoleh oleh manusia dari alat penginderaan terhadap sebuah objek atau realitas. Sebuah objek, baik itu material atau non material dapat dipahami atau dimengerti karena adanya akal budi yang menangkap objek tersebut dengan sebagaimana mestinya (Wijono, 2008). Pengetahuan mengenai Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu aspek yang penting sebagai pemahaman

terhadap pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) bagi pekerja. Menurut teori bloom, menyatakan bahwa domain pengetahuan berawal dari tahu hingga domain aplikasi, domain tahu hanya mengetahui tentang prinsip-prinsip Alat Pelindung Diri (APD) namun belum tentu menerapkannya dalam perilaku ketika bekerja (Rahmawati *and* Pratama, 2019).

## 2. Faktor pemungkin (*Enabling Factor*)

### a. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Teori Green menyatakan bahwa hasil belajar seseorang adalah terjadinya perubahan perilaku. Perubahan perilaku didasari adanya perubahan atau penambahan pengetahuan sikap dan keterampilannya (Notoadmodjo, 2007). Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yang mampu mengendalikan bahaya-bahaya lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, biologis, maupun kimiawi sehingga terbentuk lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman bagi pekerja. Setiap tempat kerja diwajibkan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan standar SNI. Hal tersebut karena Alat Pelindung Diri (APD) merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi atau mengisolasi sebagian atau seluruh badan dari berbagai potensi bahaya di lingkungan kerja.



### 3. Faktor Penguat (*Reinforcing Factor*)

#### a. Pengawasan

Pengawasan adalah bagian dari teknik mendampingi untuk mengetahui pelaksanaan pelayanan sesuai dengan standar yang diharapkan. Peran pengawas sangat penting dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya sehingga dengan perhatian, sadar dan dengan senang hati bersedia mengikuti arahan yang diberikan oleh pengawas (Sari, Wahyuni *and* Ekawati, 2019). Pengawasan merupakan salah satu usaha dalam menegakkan aturan yang harus dipatuhi demi meningkatkan keselamatan kerja. Tujuan dari pengawasan ialah untuk mendapatkan umpan balik yang kemudian dapat dilakukan perbaikan. Pengawasan dapat dilakukan dengan melakukan observasi langsung terhadap suatu objek, melalui analisis terhadap laporan yang ada serta dapat dilakukan dengan melalui informasi ataupun data yang di tunjukkan berdasarkan objek pengawasan secara khusus (Manulang (2006) dalam Ningsih, 2018).

#### b. Kebijakan

Kebijakan K3 adalah sebuah pernyataan tertulis yang dibuat oleh perusahaan dan atau pengurus yang mencakup seluruh visi dan tujuan perusahaan, komitmen serta tekad dalam melaksanakan K3 serta program dan kerangka kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum. Kebijakan K3 memiliki hubungan terhadap kepatuhan pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).

Sebaiknya pekerja harus diberitahu bagaimana prinsip dan praktek serta sifat bahaya yang kemungkinan akan terjadi di tempat kerja kemudian harus ada dorongan untuk menerima kebiasaan tersebut untuk mengurangi potensi bahaya yang akan terjadi. Kebijakan yang dibuat harus memerlukan komitmen yang baik dari pekerja, manajemen serta perusahaan agar membuat pekerja patuh dalam penggunaan APD utamanya bagi perusahaan yang memiliki tingkat risiko bahaya yang tinggi (Maharani *and* Wahyuningsih, 2017).

c. *Reward* dan *Punishment*

*Reward* merupakan umpan balik positif atas prestasi yang diberikan kepada pekerja. *Punishment* adalah konsekuensi negatif yang diberikan kepada pekerja untuk mengurangi perilaku pekerja yang tidak diinginkan (Faradisa *and* Martiana, 2021). *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) memiliki pengaruh terhadap kepatuhan pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) karena tenaga kerja yang mengikuti aturan menggunakan APD yang lengkap akan diberikan penghargaan, sedangkan tenaga kerja yang tidak menggunakan APD dengan lengkap akan diberikan sanksi hukuman sesuai dengan tingkatan kesalahan. Dalam memotivasi pekerja agar lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerja maka diperlukan pemberian penghargaan dan hukuman.

#### D. Sintesa Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Sintesa Penelitian**

| <b>Judul Artikel Penelitian</b>  | <b>Penulis dan Jurnalnya (Nama Penulis, Volume, Halaman dan Tahun)</b>  | <b>Sampel Penelitian</b>    | <b>Variabel Penelitian</b>   | <b>Metode (Desain)</b>   | <b>Temuan (Hasil Penelitian)</b>   |
|--|---|-----------------------------|--|--|--|
| Faktor – Faktor yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) | Rifqi Adytia Fauzan, Decy Situngkir, Putri Handayani, Mirta Dwi Rahma R. Prosiding Seminar Kesehatan Nasional Sexophone. Volume 2, HAL 47-56, Tahun 2022. | 64 sampel                   | Variabel bebas: pengetahuan, sikap, pelatihan, pengawasan. Variabel terikat : kepatuhan penggunaan APD | Penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional           | Faktor yang berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD adalah pengetahuan, pelatihan. Sedangkan tidak terdapat hubungan antara sikap dan pengawasan dalam kepatuhan penggunaan APD. |
| Determinan Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)                     | Muhammad Wahid Iskandar, Public Health Education, Vol. 02, No. 01, 2022   | Sampel berjumlah 131 orang. | Variabel bebas : sikap, kebijakan K3, pengawasan. Variabel terikat : kepatuhan penggunaan APD.         | Jenis penelitian berupa kuantitatif pendekatan cross sectional | Terdapat hubungan yang bermakna antara sikap, kebijakan K3, dan pengawasan dengan kepatuhan penggunaan APD pada tenaga kerja bangunan PT. SKF Indonesia tahun 2021                   |
| Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri         | Eva Rahmawati, Nur Romdhona, Andriyani, Munaya Fauziah. Environmental   | 70 pekerja konstruksi       | variabel bebas : usia, masa kerja, pengetahuan, sikap, ketersediaan                                    | Desain studi cross sectional                                   | Variabel yang berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD adalah usia, masa  |

|  |   |             |  |   |   |
|--|---|-------------|--|---|---|
| (APD) Pada Pekerja Konstruksi Di PT. Abadi Prima Intikarya Proyek The Canary Apartment Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 | Occupational Health and Safety Journal, Vol.3 No.1, hal. 75-88, tahun 2022.   |             | APD. Variabel terikat: kepatuhan penggunaan APD.   |   | kerja, pengetahuan, sikap dan ketersediaan APD.   |
| Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Apd Pada Pekerja Pt. Mustika Dharmajaya Lamongan Tahun 2020 | Tahniah Rofidatul Jannah, Kementerian Kesehatan Ri Politeknik Kesehatan Kemenkes Surabaya Jurusan Kesehatan Lingkungan Program Studi Sanitasi Program Diploma Iii Kampus Magetan Tahun 2020 | 179 pekerja | Variabel bebas: pengetahuan, sikap, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, ketersediaan alat pelindung diri, kenyamanan alat pelindung diri, pengawasan, peraturan.<br>Variabel terikat : | Jenis penelitian deskriptif dengan metode pendekatan studi (case study).                                      | Berdasarkan hasil odd rasio menunjukkan bahwa faktor – faktor yang paling berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan APD pada pekerja unit injection di PT Mustika Dharmajaya Lamongan adalah pengetahuan. |
| Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Pabrik Tahu X Semarang       | Rizky Andrian Sutrisno, Siswi Jayanti, Bina Kurniawan. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), Volume 9, Nomor 1, hal 119-125, tahun 2021.   | 35 orang    | Variabel bebas : pengetahuan, sikap, rekan kerja, kenyamanan, pengawasan, dan ketersediaan APD. Variabel terikat: kepatuhan dalam penggunaan APD.  | Penelitian kuantitatif dengan rancangan observasional analitik yang desain menggunakan studi cross sectional. | Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan pengetahuan dan sikap terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada pekerja Pabrik Tahu X Semarang.  |

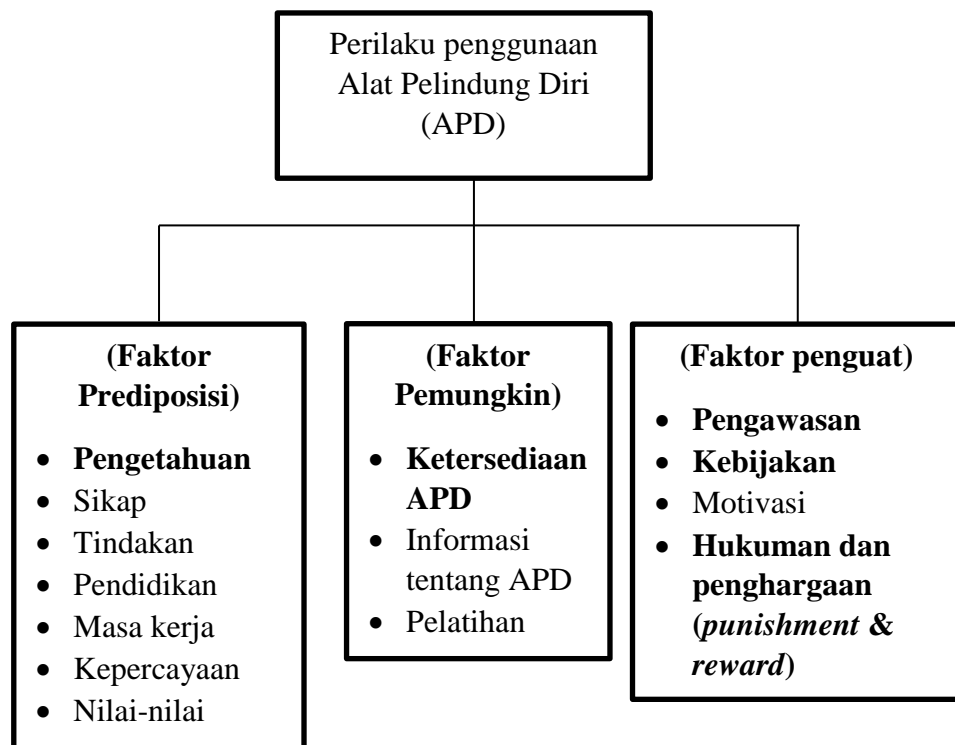
|  |   |                     |  |   |  |
|--|---|---------------------|--|---|--|
| <p>Hubungan Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment dengan Kepatuhan Perilaku dalam Menggunakan Alat Pelindung Diri</p>                               | <p>Alfi Wardina Faradisa, Tri Martiana, Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia, Volume 10, Edisi 2, hal 208-207, tahun 2021</p> | <p>32 orang</p>     | <p>Variabel bebas : motivasi kerja, reward, dan punishment. Variabel terikat : perilaku kepatuhan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)</p>                            | <p>Jenis penelitian observasional dengan desain cross sectional. Penelitian termasuk penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif.</p> | <p>Terdapat hubungan antara faktor aktivator seperti motivasi kerja dan faktor konsekuensi seperti reward dan punishment dengan kepatuhan penggunaan APD</p>               |
| <p>Faktor Faktor yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Rekanan (Pt. X) Di Pt Indonesia Power Up Semarang</p> | <p>Andri Dwi Puji, Bina Kurniawan, Siswi Jayanti, Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), Volume 5, Nomor 5, hal 20-31, tahun 2017.</p>  | <p>37 pekerja</p>   | <p>Variabel bebas : umur, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, sikap, pelatihan penggunaan APD, dukungan sosial, pengawasan. Variabel terikat : kepatuhan penggunaan APD</p> | <p>Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional</p>   | <p>Ada hubungan antara pengetahuan, sikap, dan dukungan sosial terhadap penggunaan alat pelindung diri pada pekerja rekanan (PT. X) di PT. Indonesia Power UP Semarang</p> |
| <p>Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Proyek</p>                                     | <p>Dhesti Nisrina Azizah, Rafiah Maharani Pulungan, Dyah Utari, Afif Amir Amrullah. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat Volume 13</p>      | <p>60 responden</p> | <p>variabel independen terdiri atas tiga faktor yaitu faktor predisposisi (usia, pendidikan,</p>   | <p>Penelitian analitik kuantitatif dengan metode cross sectional.</p>   | <p>Hasil analisis statistik menyimpulkan hubungan pada faktor predisposisi pengetahuan (P=0,005), faktor pemungkin ketersediaan APD</p>                                    |

|  |  |                          |   |   |   |
|--|--|--------------------------|---|---|---|
| <p>Pembangunan PLTGU Muara Tawar (Persero)</p>   | <p>Edisi 3, hal 141-150, tahun 2021</p>  |                          | <p>pengetahuan, sikap), faktor pemungkin (ketersediaan APD), dan faktor pendorong (pengawasan) sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu perilaku kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)</p> |   | <p>(<math>p=0,003</math>), faktor pendorong pengawasan (<math>p=0,11</math>), sementara itu tidak ditemukan adanya hubungan antara variabel usia (<math>p=0,474</math>), sikap (<math>p=0,157</math>), pendidikan (<math>p=1,000</math>) dengan kepatuhan penggunaan APD.</p>   |
| <p>Pengetahuan, Sikap, Kebijakan K3 Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Di Bagian Ring Spinning Unit 1</p> | <p>Dian Putri Maharani, Anik Setyo Wahyuningsih. Jurnal of Health Education, hal 33-38, tahun 2017</p> | <p>sampel 52 pekerja</p> | <p>Variabel bebas : pengetahuan, sikap, kebijakan K3. Variabel terikat : penggunaan alat pelindung diri</p>   | <p>Survey dengan pendekatan cross sectional</p> | <p>Ada hubungan antara pengetahuan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (<math>p\text{-value} = 0,006</math>). Ada hubungan antara sikap dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (<math>p\text{-value} = 0,007</math>), dan kebijakan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (<math>p\text{-value} = 0,007</math>).</p> |

|   |   |                 |   |  |   |
|---|---|-----------------|---|--|---|
|   |   |                 |   |  | value = 0,009).   |
| Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Tenaga Teknisi Pt Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Pembangkitan Kendari Unit Pltd Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017 | Indri Syafitri Dewi Liambo, Yasnani, Sabril Munandar. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, VOL. 2/NO.6, hal 1-9, tahun 2017. | sampel 42 orang | Variabel bebas : sikap, ketersediaan APD, hukuman dan penghargaan. Variabel terikat : penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). | penelitian observasional analitik dengan rancangan penelitian <i>cross sectional</i> . | Hasil penelitian yang diperoleh yaitu ada hubungan antara sikap dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi diperoleh dengan nilai <i>p-Value</i> = 0,049. Ada hubungan antara ketersediaan fasilitas APD dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi diperoleh dengan nilai <i>p-Value</i> = 0,019. Ada hubungan antara pemberian hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi di peroleh dengan nilai <i>p-Value</i> = 0,014. |

## E. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian landasan teori diatas, maka disusunlah berdasarkan teori *Lawrence Green* dalam Notoadmodjo (2007) dan Maulana (2009) yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2 8 Kerangka Teori**

*Sumber : Teori Lawrence Green (1980) (Notoatmodjo (2007) & (Maulana (2009))*



## BAB III

### KERANGKA KONSEP

#### A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Kerangka konsep ini terdiri atas 2 variabel yakni variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel-variabel yang diteliti, antara lain:

##### 1. Variabel Independen

###### a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari tahu atau pengindraan manusia terhadap sebuah objek melalui alat indera yang dimiliki seperti hidung, mata dan sebagainya. Saat pengindraan sampai pada tahap menghasilkan pengetahuan, maka dipengaruhi oleh dua aspek yaitu pandangan terhadap objek dan intensitas perhatian. Berdasarkan teori *safety triad* mengemukakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kepatuhan pekerja menggunakan APD (Husein, 2021). Hal yang mendasari terbentuknya perilaku seseorang adalah pengetahuan. Kurangnya pengetahuan tentang APD membuat pekerja kurang paham bagaimana cara menggunakan APD yang baik. Oleh sebab itu, dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja lebih berisiko mengalami kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja dibandingkan dengan pekerja yang paham dan memiliki perilaku baik tentang penggunaan APD yang benar (Andriyanto, 2017).

b. Pengawasan K3

Pengawasan adalah cara untuk mengendalikan pekerja agar patuh terhadap peraturan organisasi perusahaan dan agar bekerja sesuai dengan prosedur yang diberlakukan. Tujuan dilakukannya pengawasan adalah untuk membuat pekerja lebih disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri, mencegah risiko kecelakaan di tempat kerja, selain itu pengawas bisa memberikan sanksi atau teguran kepada pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri sebagai efek jera sehingga dapat mengubah perilaku pekerja agar menjadi patuh dalam menggunakan alat pelindung diri. Pengawasan untuk kepatuhan penggunaan alat pelindung diri juga dijelaskan dalam No.per.03/Men/1982 yang menyebutkan bahwa kesehatan tenaga kerja dapat dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan perlengkapan. Oleh sebab itu peran pengawasan sangat penting terhadap kepatuhan pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) (Ita La Tho, Fernita Purnama Sari Indah *and* Ela Kania Puji, 2019).

c. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Salah satu faktor untuk mengubah perilaku kepatuhan pekerja menggunakan APD adalah dengan disediakannya APD dari pihak perusahaan itu sendiri. Hal ini dipertegas dalam peraturan pemerintah ketenagakerjaan dan transmigrasi di Pasal 2 tahun 2010 tentang APD yang menyatakan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja”. Oleh sebab itu diwajibkan bagi setiap

perusahaan dalam memastikan kelengkapan dan ketersediaan APD bagi pekerja. Hal tersebut dikarenakan apabila perilaku pekerja baik dan telah memiliki sikap yang positif dalam penggunaan APD namun dari pihak perusahaan tidak mendukung ketersediaan APD, maka membuat pekerja tidak patuh dalam penggunaan APD (Azizah *et al.*, 2021).

d. Kebijakan K3

Kebijakan K3 merupakan faktor yang dapat memperkuat terbentuknya perilaku seseorang karena dengan adanya kebijakan K3 dapat membuat seseorang patuh dalam penggunaan APD saat bekerja. Kebijakan yang dibuat harus memerlukan komitmen yang baik dari pekerja, manajemen serta perusahaan agar membuat pekerja patuh dalam menggunakan APD utamanya bagi perusahaan yang memiliki tingkat risiko bahaya yang tinggi (Iskandar, 2022).

e. *Reward* dan *Punishment*

*Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) memiliki pengaruh terhadap kepatuhan pekerja menggunakan APD karena tenaga kerja yang mengikuti aturan menggunakan APD yang lengkap akan diberikan penghargaan, sedangkan tenaga kerja yang tidak menggunakan APD dengan lengkap akan diberikan sanksi hukuman sesuai dengan tingkatan kesalahan. Dalam memotivasi pekerja agar lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerja maka diperlukan pemberian penghargaan dan hukuman. Faktor pendorong dalam meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja adalah sikap disiplin,

salah satunya dengan menggunakan APD saat bekerja agar dapat mengurangi potensi kejadian kecelakaan kerja dan terkena penyakit akibat kerja (Liambo, Yasnani *and* Munandar, 2017).

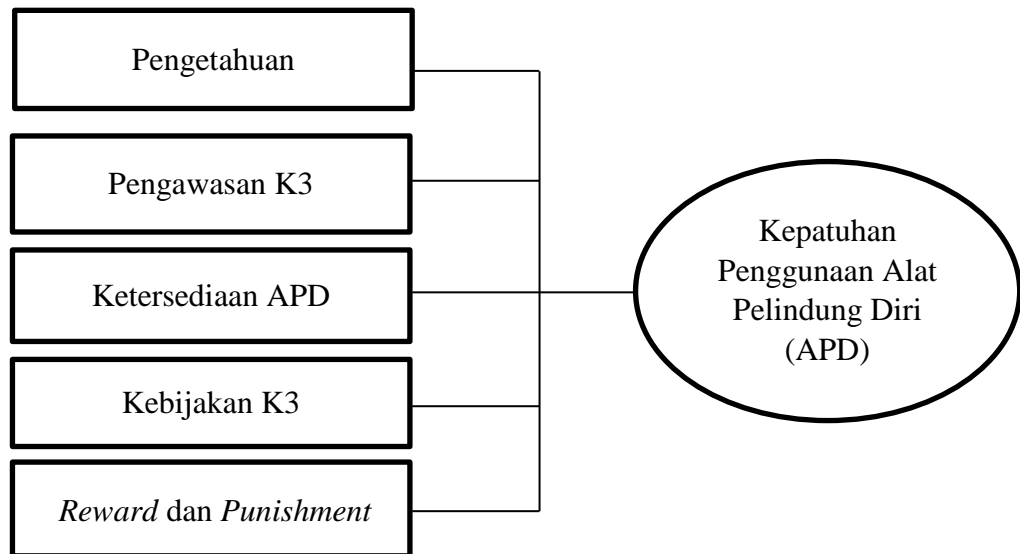
## 2. Variabel Dependen

### a. Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Kepatuhan adalah sebuah ketaatan terhadap aturan atau keadaan disiplin terhadap prosedur yang telah ditentukan. Kepatuhan juga dapat dikatakan sebagai respons terhadap sebuah anjuran, perintah, atau ketetapan dibarengi dengan aktifitas yang sesuai (Iskandar, 2022). Alat Pelindung Diri (APD) adalah alat yang dipakai untuk menjaga seluruh tubuh atau sebagian tubuh dari risiko bahaya di lingkungan kerja serta penyakit akibat kerja. Alat Pelindung Diri memiliki peran yang penting dan sangat membantu tenaga kerja dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja karena potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja. Kepatuhan dalam menggunakan APD dapat membantu pekerja agar tetap berperilaku aman di lingkungan kerja (Fenelia *and* Herbawani, 2022).

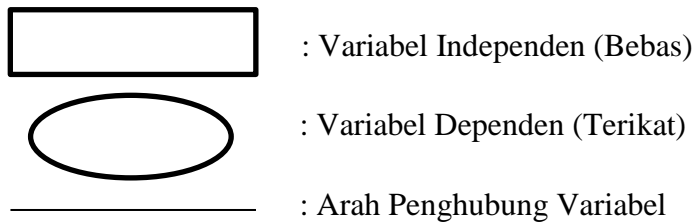
Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) adalah tahap terakhir dari hierarki pengendalian terhadap kejadian kecelakaan kerja, penggunaan APD dikatakan penting jika risiko kejadian kecelakaan kerja masih tinggi meski pengendalian teknis & administratif sudah dilakukan dengan baik (Jatmiko, 2019).

## B. Pola Pikir Variabel yang Diteliti



**Gambar 3 1 Kerangka Konsep**

Keterangan :



## C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

### 1. Variabel Independen

#### a. Pengetahuan

Definisi Operasional:

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, pengetahuan muncul apabila seseorang telah melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan ini terjadi melalui sistem indera manusia, yaitu indera penglihatan, penciuman, pendengaran, rasa dan raba. (Notoadmodjo. S, 1993 dalam Hasmi, 2016). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala ordinal.

### Kriteria Objektif:

Pada penelitian variabel ini menggunakan skala pengukuran Guttman, dimana memberikan nilai 2 untuk jawaban benar dan nilai 1 untuk jawaban salah. Interval yang digunakan seperti setuju-tidak setuju, ya-tidak, benar-salah, positif-negatif. Terdapat 21 pertanyaan pada kuesioner variabel pengetahuan.

### Cara Perhitungan :

$$I = \frac{R}{K}$$

### Keterangan :

I : Interval

R : Range

K : Banyak kriterian yang ada pada kriteria objek suatu variabel

21 : Jumlah pertanyaan

1 : Skor terendah

2 : Skor tertinggi

Skor Tertinggi = jumlah pertanyaan x skor tertinggi

$$= 21 \times 2 = 42 (100\%)$$

Skor Terendah = jumlah pertanyaan x skor terendah

$$= 21 \times 1 = 21 (50\%)$$

Range = 100% - 50% = 50%

Interval =  $\frac{50\%}{2} = 25\%$

Kriteria Penilaian = skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 25\% = 75\%$$

- 1) Pengetahuan cukup = jika skor  $\geq 75\%$
- 2) Pengetahuan kurang = jika skor  $< 75\%$

Sumber : Kaniah, 2018

#### b. Pengawasan K3

Definisi Operasional :

Pengawasan dilakukan oleh pihak perusahaan kepada pekerja saat melakukan pekerjaan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala pengukuran ordinal.

Kriteria Objektif :

Pengukuran pada penilaian variabel ini menggunakan skala guttman, dimana pada jawaban “ya” diberikan nilai 1 dan jawaban “tidak” diberikan nilai 0. Skala guttman merupakan skala yang hanya menyediakan 2 pilihan, yaitu baik-jelek, ya-tidak, pernah-belum pernah, benar-salah dan lain-lain (Parinata and Puspaningtyas, 2021). Pada kuesioner pengawasan K3 terdapat 6 pertanyaan.

Rumus yang digunakan :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I : Interval

R : *Range* (skor tertinggi-skor terendah)

K : Banyak kriteria yang ada pada kriteria objek suatu variabel

6 : Jumlah pertanyaan

0 : Skor terendah

1 : Skor tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 6 \times 1 = 6 \\ &= \frac{6}{6} \times 100\% = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 6 \times 0 = 0 \\ &= \frac{0}{6} \times 100\% = 0\% \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = \frac{100\% - 0\%}{2} = 50\%$$

$$\begin{aligned} \text{Kriteria Penilaian} &= \text{skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 50\% = 50\% \end{aligned}$$

1) Pengawasan K3 cukup = jika skor  $\geq 50\%$

2) Pengawasan K3 kurang = jika skor  $< 50\%$

*Sumber : Ariska, 2019.*

c. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Definisi Operasional :

Menurut Notoatmodjo (2003), ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan APD yang disediakan oleh perusahaan atau instansi sesuai dengan kebutuhan pekerja dengan kondisi layak dan baik untuk digunakan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala nominal.



### Kriteria Objektif :

Pengukuran pada penilaian variabel ini menggunakan skala guttman, dimana pada jawaban “ya” diberikan nilai 1 dan jawaban “tidak” diberikan nilai 0. Skala guttman merupakan skala yang hanya menyediakan 2 pilihan, yaitu baik-jelek, ya-tidak, pernah-belum pernah, benar-salah dan lain-lain (Parinata and Puspaningtyas, 2021). Pada kuesioner pengawasan K3 terdapat 8 pertanyaan.

Rumus yang digunakan :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I : Interval

R : *Range* (skor tertinggi-skor terendah)

K : Banyak kriteria yang ada pada kriteria objek suatu variabel

8 : Jumlah pertanyaan

0 : Skor terendah

1 : Skor tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 8 \times 1 = 8 \\ &= \frac{8}{8} \times 100\% = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 8 \times 0 = 0 \end{aligned}$$

$$= \frac{0}{8} \times 100\% = 0\%$$

$$\text{Interval} = \frac{100\% - 0\%}{2} = 50\%$$

$$\begin{aligned} \text{Kriteria Penilaian} &= \text{skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 50\% = 50\% \end{aligned}$$

- 1) Tersedia = jika skor  $\geq 50\%$
- 2) Tidak tersedia = jika skor  $< 50\%$

*Sumber : Alna, 2022*

#### d. Kebijakan K3

Definisi Operasional :

Kebijakan K3 adalah sebuah pernyataan tertulis yang dibuat oleh perusahaan dan atau pengurus yang mencakup seluruh visi dan tujuan perusahaan, komitmen serta tekad dalam melaksanakan K3 serta program dan kerangka kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum (Maharani and Wahyuningsih, 2017). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala ordinal.

Kriteria Objektif :

Pengukuran pada penilaian variabel ini menggunakan skala guttman, dimana pada jawaban “ada” diberikan nilai 2 dan jawaban “tidak ada” diberikan nilai 1. Skala guttman merupakan skala yang hanya menyediakan 2 pilihan, yaitu baik-jelek, ya-tidak, pernah-belum

pernah, benar-salah dan lain-lain (Parinata and Puspaningtyas, 2021).

Pada kuesioner kebijakan K3 terdapat 4 pertanyaan.

Rumus yang digunakan :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I : Interval

R : *Range* (skor tertinggi-skor terendah)

K : Banyak kriterian yang ada pada kriteria objek suatu variabel

4 : Jumlah pertanyaan

1 : Skor terendah

2 : Skor tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 4 \times 2 = 8 \text{ (100\%)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 4 \times 1 = 4 \text{ (50\%)} \end{aligned}$$

$$\text{Range} = 100\% - 50\% = 50\%$$

$$\text{Interval} = \frac{50\%}{2} = 25\%$$

$$\begin{aligned} \text{Kriteria Penilaian} &= \text{skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 25\% = 75\% \end{aligned}$$

$$3) \text{ Kebijakan K3 cukup} = \text{jika skor} \geq 75\%$$

$$4) \text{ Kebijakan K3 kurang} = \text{jika skor} < 75\%$$

*Sumber : Kaniah, 2018*

e. *Reward* dan *Punishment*

Definisi Operasional :

*Reward* merupakan umpan balik positif atas prestasi yang diberikan kepada pekerja. *Punishment* adalah konsekuensi negatif yang diberikan kepada pekerja untuk mengurangi perilaku pekerja yang tidak diinginkan (Faradisa and Martiana, 2021). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan, antara lain: SS (sangat setuju), S (setuju), RR (ragu-ragu), TS (tidak setuju), STS (sangat tiak setuju). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala nominal.

Kriteria Objektif :

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert. Jawaban setiap instrumen diberikan dengan 4 pilihan yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tiak setuju).

Penilaian pertanyaan positif, yaitu:

- 1) SS (sangat setuju) nilai 4
- 2) S (setuju) nilai 3
- 3) TS (tidak setuju) nilai 2
- 4) STS (sangat tiak setuju) nilai 1

Jumlah pertanyaan : 8

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{\text{jumlah pertanyaan} \times \text{bobot tertinggi}}{8 \times 4 = 32 (100\%)}$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{\text{jumlah pertanyaan} \times \text{bobot terendah}}{8 \times 1 = 8 (100\%)}$$

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{skor antara/kategori}}{100\%/25\%}$$

$$= 37,5 \%$$

$$\text{Skor Standar} = \text{skor tertinggi} - \text{interval}$$

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Jadi,

- 1) Ada *reward* dan *punishmen* : jika skor  $\geq 62,5\%$
- 2) Tidak ada *reward* dan *punishmen* : jika skor  $< 62,5\%$

*Sumber: Permatasari, 2020.*

## 2. Variabel Dependen

### a. Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Definisi Operasional :

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap saat bekerja di lingkungan kerja (helm, sepatu, masker, kaca mata dan atau temeng muka, sarung tangan, ear plug, body harnes (incidental), wearpack) yang di observasi langsung pada saat bekerja. Diukur melalui 8 pertanyaan dengan memilih jawaban yang disediakan dengan ketentuan. Pengukuran ini menggunakan skala nominal.

Kriteria Objektif :

- 1) Patuh = jika menggunakan semua APD dengan lengkap
- 2) Tidak patuh = jika tidak menggunakan APD dengan lengkap

*Sumber : Permenakertrans No. 8 Tahun 2010.*

#### **D. Hipotesis Penelitian**

##### 1. Hipotesis Null ( $H_0$ )

- a. Tidak ada hubungan antara Pengetahuan dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- b. Tidak ada hubungan antara Pengawasan K3 dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- c. Tidak ada hubungan antara Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- d. Tidak ada hubungan antara Kebijakan K3 dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- e. Tidak ada hubungan antara *Reward* dan *Punishment* dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

##### 2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

- a. Ada hubungan antara Pengetahuan dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- b. Ada hubungan antara Pengawasan K3 dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

- c. Ada hubungan antara Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- d. Ada hubungan antara Kebijakan K3 dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- e. Ada hubungan antara *Reward* dan *Punishment* dengan Kepatuhan Pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)