

TUGAS AKHIR
FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN
PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA
BALIKPAPAN



Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan Pada Program Studi
Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Balikpapan

ACHMAD NAFI ARRIJAL
13.11.106.701501.1168

PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
UNIVERSITAS BALIKPAPAN
BALIKPAPAN
2019

PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN
PEMAKAIAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BALIKPAPAN**

telah dipersiapkan dan disusun oleh

Achmad Nafi Arrijal

13.11.106.701501.1168

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Hari.....2019

Susunan Dewan Penguji

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ir. Maslina, MM., MT
Ketua Penguji

dr. Iwan Zulfikar, M.Si.
Sekretaris Penguji

Yan Fuadi, ST., M.KKK
Penguji I

Andi Surayya Mappangile, SKM, M.KKK
Penguji II

Lina Yuliana, S.Kep., M.KKK
Penguji III

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)
Tanggal,2019

DIREKTUR D4K3 UNIVERSITAS BALIKPAPAN

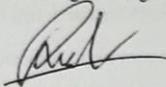
Ir. MASLINA, M.M., M.T.
NIK.093 003 169

**LEMBAR PENGESAHAN
TUGAS AKHIR**

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA K3 PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BALIKPAPAN**

Pemohon:

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Achmad Nafi Arrijal
13.11.106.701501.1168

Mengesahkan,

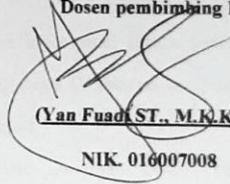
Dosen Pembimbing I



(Ir. Maslina.MM.MT)

NIK. 093003169

Dosen pembimbing II



(Yan Fuad ST., M.K.K.K.)

NIK. 010007008

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BALIKPAPAN

Achmad Nafi Arrijal
137051168

Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Universitas Balikpapan
Email: Rijalak3uniba13@gmail.com¹

ABSTRAK

Patuh adalah suka menurut perintah, taat pada perintah atau aturan. Sedangkan kepatuhan adalah perilaku sesuai aturan dan berdisiplin. Pekerjaan operator yang berada di bagian produksi merupakan pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kreatifitas dan konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dikarenakan tempat kerjanya banyak terpapar debu dan bahan kimia, selain itu sarana Alat Pelindung diri (APD) merupakan komponen penting didalam mengurangi terpaparnya debu dan bahan kimia terhadap pekerja operator. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja operator dalam pemakaian Alat Pelindung Diri (APD). Penelitian ini menggunakan metode observasi dan metode wawancara dengan pendekatan *Cross Sectional* yang dilakukan dengan uji *Chi-Square* test. Subyek penelitian ini adalah total sampling yang berada di bagian produksi sebanyak 25 orang responden. Berdasarkan uji statistic *Chi-Square* didapatkan sikap dan pengawasan memiliki $p\text{-value} < 0.05$, sedangkan tingkat pengetahuan dan kondisi APD memiliki $p\text{-value} > 0.05$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara sikap dan pengawasan dalam pemakaian APD dengan kepatuhan pekerja dalam pemakaian APD, sedangkan variabel tingkat pengetahuan dan kondisi APD tidak ditemukannya hubungan bermakna dengan kepatuhan pekerja dalam pemakaian

Kata kunci : APD, Kepatuhan, Kondisi APD, Pengetahuan, Pengawasan, Sikap.

***FACTORS THAT INFLUENCE COMPLIANCE WITH THE USE
OF SELF PROTECTION EQUIPMENT IN THE DRINKING
WATER COMPANY (PDAM), BALIKPAPAN CITY***

Achmad Nafi Arrijal

137051168

Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Universitas Balikpapan

Email: Rijalak3uniba13@gmail.com¹

ABSTRACT

Obedience is like obeying orders, obeying orders or rules. Whereas obedience is behavior according to the rules and discipline. The work of operators in the production department is work that requires expertise, creativity and high concentration in doing work because the workplace is exposed to a lot of dust and chemicals, in addition to the means of personal protective equipment (PPE) is an important component in reducing exposure to dust and chemicals towards operator workers. The purpose of this study is to analyze the factors related to the compliance of operator workers in the use of Personal Protective Equipment (PPE). This research uses the observation method and the interview method with the Cross Sectional approach which is carried out using the Chi-Square test. The subject of this research is the total sampling in the production section of 25 respondents. Based on the Chi-Square statistical test, attitudes and supervision have a p-value <0.05, while the level of knowledge and condition of PPE has a p = value > 0.05. The conclusion of this study is that there is a relationship between attitude and supervision in the use of PPE with worker compliance in the use of PPE, while the variable level of knowledge and the condition of PPE did not find a significant relationship with worker compliance in use

Keywords: *Attitude, Compliance, Knowledge, Oversight, PPE, PPE Conditions.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia serta taufiq dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan tugas akhir tentang **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan.**

Kami juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam tugas akhir ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kami berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan yang telah saya buat di masa yang akan datang, mengingat tidak ada suatu yang sempurna tanpa saran yang membangun.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulisan tidak sedikit memperoleh bantuan dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Dr. Adv. Piatur Pangaribuan, S.H., M.H., CLA selaku rektor Universitas Balikpapan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di program Diploma IV fakultas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Balikpapan.
2. Ir.Maslina,MM.,MT selaku Dekan Program D4-K3 Universitas Balikpapan serta dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan memotivasi penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Andi Surayya, SKM, M.Kes selaku Wakil Dekan.
4. Lina Yuliana, S.Kep, M.KKK selaku sekretaris prodi.
5. dr. Iwan Zulfikar, M.Si selaku ketua program studi, yang banyak memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.
6. Yan Fuadi ST., M.K.K.K selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis demi penyempurnaan tugas akhir ini.
7. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff pengajar di fakultas D4-K3 Universitas Balikpapan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya.
8. PDAM Kota Balikpapan yang telah memberikan izin, bantuan dan kerjasamanya dalam melaksanakan penelitian ini.

9. Kepada Ibu, Bapak, keluarga, sahabat dan orang tercinta yang memberikan doa dan ketulusan serta rasa sayang yang tak terbatas.
10. Dan buat teman-teman mahasiswa Universitas Balikpapan Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja angkatan 2013 yang banyak membantu dan memberikan saran dalam penyusunan tugas akhir ini khususnya untuk teman saya yang di kelas C2.

Penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat sebagai referensi untuk memperkaya khasanah kepustakaan dan pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Balikpapan.

Balikpapan,2019

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	13
1.2. Rumusan Masalah.....	18
1.3. Batasan Masalah.....	18
1.4. Tujuan Penelitian.....	18
1.5. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	22
2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja	22
2.1.2 Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja	22
2.2. Pengertian Kesehatan Kerja.....	28
2.2.1 Penyebab dan Penanggulangan Kesehatan Kerja	28
2.3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	32
2.3.1 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	34
2.3.2 Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	37
2.4. Kinerja Karyawan.....	38

2.4.1	Pengertian Kinerja K3.....	38
2.5.	Pengertian kinerja K3	40
2.5.1	Pemantauan dan Pengukuran Kinerja K3	40
2.5.2	Tujuan Pemantauan dan Pengukuran	40
2.5.3	Kewajiban Perusahaan dalam Pemantauan dan Pengukuran	43
2.6.	Teori Kepatuhan	44
2.6.1	Kepatuhan Kebijakan K3	45
2.6.2	Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kepatuhan	45
2.7.	Kerangka Teori.....	54
2.8.	Kerangka Konsep.....	55
2.9.	Hipotesis Penelitian.....	56

BAB III METODE PENELITIAN....

3.1.	Jenis Penelitian.....	57
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	57
3.3.	Objek Penelitian.....	57
3.4.	Sumber Data.....	58
3.4.1.	Data Primer.....	58
3.4.2.	Data Sekunder.....	58
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional.....	58
3.5.1	Variabel.....	58
3.5.2	Definisi Operasional.....	59
3.6.	Aspek Pengukuran.....	59
3.7.	Metode Pengukuran.....	60
3.7.1	Metode Pengukuran Tenaga Kerja.....	60

3.7.2 Metode Pengukuran Faktor APD dan Faktor Pendukung.....	62
3.7.3 Metode Pengukuran dan Kepatuhan Pemakaian APD.....	64
3.8. Metode Analisis Data.....	65
3.8.1 Analisis Univariat.....	66
3.8.2 Analisis Bivariat.....	66

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan.....	67
4.1.1. PDAM Kota Balikpapan.....	67
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4.2 Kriteria Responden.....	69
4.2.1 Responden berdasarkan umur.....	69
4.2.2 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	70
4.2.3 Responden berdasarkan jenis pendidikan.....	71
4.2.4 Responden berdasarkan kepatuhan pemakaian APD.....	72
4.3 Analisis Univariat.....	72
4.3.1 Responden Berdasarkan Pengetahuan Tentang APD.....	72
4.3.2 Responden Berdasarkan Sikap.....	73
4.3.3 Responden Berdasarkan Kondisi Alat Pelindung Diri (APD).....	73
4.3.4 Responden Berdasarkan Pengawasan.....	74
4.4 Analisis Bivariat.....	74
4.4.1 Hubungan pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD.....	74
4.4.2 Hubungan sikap dengan kepatuhan pemakaian APD.....	75
4.4.3 Hubungan kondisi APD dengan Pemakaian APD.....	76
4.4.4 Hubungan pengawasan dengan pemakaian APD.....	77

4.5 Pembahasan.....	77
4.5.1 Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan Pemakaian APD...	77
4.5.2 Hubungan Sikap Dengan Kepatuhan Pemakaian APD.....	78
4.5.3 Hubungan Kondisi APD dengan Pemakaian APD.....	79
4.5.4 Hubungan Pengawasan dengan Pemakaian APD.....	83

BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

2.1. Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	14
3.1. Variabel Terikat.....	47
3.2. Variabel Bebas.....	48
4.1. Responden karyawan PDAM berdasarkan umur.....	57
4.2. Responden karyawan PDAM berdasarkan jenis kelamin.....	58
4.3. Responden karyawan PDAM berdasarkan jenis pendidikan.....	59
4.4. Responden karyawan PDAM berdasarkan pemakaian APD.....	59
4.5. Responden karyawan PDAM berdasarkan pengetahuan tentang APD.....	60
4.6. Responden karyawan PDAM berdasarkan sikap.....	60
4.7. Responden karyawan PDAM berdasarkan kondisi APD.....	61
4.8. Responden karyawan PDAM berdasarkan pengawasan.....	61
4.9. Hubungan pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD.....	63
4.10. Hubungan sikap dengan kepatuhan pemakaian APD.....	64
4.11. Hubungan kondisi APD dengan kepatuhan pemakaian APD.....	64
4.12. Hubungan pengawasan dengan kepatuhan pemakaian APD.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan sangat membutuhkan SDM yang profesional, terpercaya, dan berkompeten sebagai kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu yang dapat mempengaruhi terciptanya SDM yang baik yaitu adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan.

Menurut Thompson (1997) dalam Nunez dan Villanueva (2011) penelitian terbaru tentang ekonomi bisnis mengungkapkan bahwa sumber keunggulan bersaing dalam perusahaan berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan perusahaan. Pelaksanaan K3 tidak pernah dipertimbangkan dalam sumber – sumber modal intelektual perusahaan. Secara luas diakui bahwa tempat kerja yang lebih aman dan sehat dapat dengan mudah memperoleh keuntungan. Hal ini adalah salah satu tujuan utama

perusahaan, karena perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral dan mengurangi biaya karyawan.

Kesadaran mengenai pentingnya pelaksanaan K3 harus diterapkan di kalangan para karyawan. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan karyawan terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain karyawan pelaksanaan K3 juga penting bagi perusahaan karena perusahaan dapat mengurangi biaya karyawan.

Perusahaan diwajibkan untuk memberikan jaminan K3 terhadap karyawan di tempat kerja. Menurut Tawiah dan Baah (2011) dalam Dwomoh, *et al.* (2013) pernyataan Kofi Annan (mantan Sekretaris Jenderal PBB) bukan hanya kebijakan sosial ekonomi dan politik tetapi lebih merupakan suatu dasar hak manusia, baik di seluruh tempat kerja, aktivitas dan pengaturan harus berada dalam posisi yang tepat untuk melindungi serta menjaga karyawan dari terjadinya kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Funmilayo, *et al.* (2014) pemilik perusahaan wajib untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta untuk menjaga terhadap kemungkinan cedera yang timbul akibat kelalaian karyawan.

Pelaksanaan K3 menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena perusahaan dapat menghasilkan SDM yang lebih produktif. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan

akan bekerja dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Umar (2010) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Priansa (2014) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja individu menurut Koopmans, *et al.* (2014) adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan perusahaan.

Definisi – definisi tersebut pada dasarnya menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Hal tersebut dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor K3 karena K3 dapat

mempengaruhi kinerja karyawan.

Snyder, dkk (2008) menjelaskan bahwa iklim keselamatan adalah persepsi pekerja terhadap praktek keselamatan, peraturan, dan prosedur sehingga mereka bertindak aman dalam lingkungan kerja dikaitkan dengan prioritas-prioritas lainnya seperti produktivitas. Iklim keselamatan yang positif menandakan bahwa organisasi menghargai pekerjanya serta menyokong kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

Salah satu komponen dari perilaku bekerja sangat dipengaruhi oleh faktor individu dan juga lingkungan tempat kerjanya. Pekerja yang selalu berperilaku aman dengan mematuhi peraturan keselamatan yang ada yaitu dengan menggunakan fasilitas Alat Perlindungan Diri (APD) cenderung lebih rendah untuk mengalami kecelakaan kerja, begitu juga dengan karyawan yang bekerja di tempat kerja yang mempunyai iklim keselamatan kerja yang baik.

Menurut Griffi dan Neal, (2004) menyatakan bahwa iklim keselamatan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan perilaku keselamatan dan penurunan angka kecelakaan dalam kerja. Salah satu komponen dari perilaku keselamatan adalah kepatuhan keselamatan, yaitu aktivitas yang harus dilakukan seseorang untuk menjaga keselamatan dalam tempat kerja. Perilaku ini mengikuti prosedur standar kerja dan pemakaian perlengkapan pelindung diri.

Kepatuhan terhadap peraturan keselamatan akan semakin meningkat apabila karyawan mempersepsi bahwa iklim keselamatan kerja yang dirasakan sangat mendukung, dimana semakin positif persepsi subjek

terhadap praktek keselamatan, semakin tinggi kepatuhan subjek terhadap peraturan keselamatan, khususnya penggunaan alat pelindung diri (APD). Menurut Neal & Griffin, (2004) di tempat kerja menunjukkan bahwa iklim keselamatan merupakan faktor penguat dalam lingkungan kerja dengan meningkatkan kepatuhan terhadap peralatan perlindungan pribadi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Unit Kampung Damai yang berpusat di Jl. MT. Haryono, Kota Balikpapan merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang pengolahan dan pendistribusian air bersih. Beberapa fasilitas yang dimiliki dalam pemrosesan air bersih antara lain intake, menara air, clarifier, pulsator, filter dan reservoir. Semua peralatan-peralatan tadi dioperasikan melalui sistem komputer yang ada, selain berbagai macam peralatan PDAM juga menggunakan bahan kimia seperti kapur, kaporit dan tawas dalam proses pengolahan air bersih. Air yang diproduksi dipantau kualitasnya oleh laboratorium, sehingga air yang dihasilkan selalu memenuhi standar kesehatan air bersih.

Bahaya bahan kimia sangat besar bagi tubuh apabila sampai terhirup dalam waktu yang lama. Penambahan kaporit kedalam air akan menghasilkan senyawa kimia sampingan yang bernama Trihalometana (THM). Senyawa ini banyak diklaim oleh para pakar air diluar negeri sebagai penyebab produksi radikal bebas dalam tubuh (mengakibatkan kerusakan sel dan bersifat karsinogenik), dan seringkali kesehatan dan keselamatan kerja petugas PDAM tidak terjamin dengan baik. Masih ada karyawan yang saat bekerja tidak memakai APD yang sesuai.

Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah tanggung jawab semua pihak, oleh sebab itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Unit Kampung Damai bersama pihak terkait bertekad menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bebas cedera, dan melakukan kegiatan operasional sesuai peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang inilah maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas maka “Apa saja faktor - faktor yang mempengaruhi kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan ?”

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian yang tersusun ini permasalahan akan dibatasi oleh :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PDAM bagian produksi
- b. Penelitian ini membatasi masalah pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

1.4 Tujuan Penelitian

- Umum: untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan pemakaian APD pada perusahaan.

- Khusus

1. Untuk mengetahui tingkat pengetahuan karyawan dalam pemakaian APD.
2. Untuk mengetahui sikap karyawan dalam pemakaian APD.
3. Untuk mengetahui kondisi APD yang berada di perusahaan.
4. Untuk mengetahui pengawasan dalam pemakaian APD.
5. Untuk mengetahui hubungan pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD.
6. Untuk mengetahui hubungan sikap karyawan dengan kepatuhan pemakaian APD.
7. Untuk mengetahui hubungan kondisi APD dengan kepatuhan pemakaian APD.
8. Untuk mengetahui hubungan tingkat pengawasan dengan kepatuhan pemakaian APD.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan dan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a Bagi Penulis

- 1) Mendapatkan pengalaman yang dijadikan sebagai media pembelajaran bagi peneliti.

- 2) Meningkatkan keterampilan dalam mengimplementasikan ilmu K3 secara nyata di perusahaan khususnya di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.
- 3) Mendapatkan tambahan pengetahuan serta wawasan bagi para akademisi khususnya dalam bidang Keamanan dan Keselamatan Kerja.
- 4) Mengetahui dan juga dapat membandingkan aplikasi ilmu keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki dengan ilmu terapan yang ada di tempat penelitian.

b Bagi pihak perusahaan

- 1) Memperoleh masukan pemikiran dan tenaga dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Membantu pihak perusahaan dalam memberikan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman.
- 3) Memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya mengutamakan keamanan dan keselamatan karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.

c Bagi pihak Universitas

- 1) Meningkatkan kemampuan dan kualitas mahasiswa dalam penerapan K3 di dunia kerja.

- 2) Menambah pengetahuan program studi serta wawasan untuk ke depannya bagi Universitas Balikpapan, program studi Diploma IV K3 Balikpapan dalam meningkatkan kualitas dan mutu mahasiswa sehingga dapat bersaing di dunia industri.
- 3) Menambah masukan tentang perkembangan bidang keilmuan dan teknologi yang diterapkan dalam penelitian di lapangan.
- 4) Menambah referensi kepustakaan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam
- 5) bidang K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Menurut Bangun (2012) keselamatan kerja yaitu perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2009) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Usaha pencegahan tersebut dapat ditinjau dari dua faktor yaitu, faktor lingkungan secara fisik dan faktor lingkungan secara psikologis.

2.1.2 Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja

Kejadian – kejadian yang telah terjadi pada berbagai peristiwa yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, menurut Bangun (2012) terdapat tiga penyebab timbulnya kecelakaan kerja, antara lain:

a. Perilaku karyawan itu sendiri

Sering terjadi perlakuan karyawan, seperti mengerjakan pekerjaannya dengan ceroboh, tidak mematuhi peraturan kerja, tidak mematuhi *standard operation procedure* (SOP), dan tidak menggunakan alat pelindung diri, yang kebanyakan sebagai penyebab timbulnya kecelakaan kerja.

b. Kondisi yang tidak aman

Kondisi yang tidak aman merupakan penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut antara lain peralatan yang rusak, peralatan yang tidak diamankan dengan baik, penerangan yang tidak baik, tempat penyimpanan barang atau peralatan yang tidak aman, dan penempatan letak barang atau peralatan yang tidak aman. Kebanyakan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja adalah tidak menggunakan alat pelindung dan peralatan yang semestinya digunakan, kecerobohan, bekerja tidak sesuai prosedur kerja, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman kerja. *Supervisor* dituntut agar dapat mengawasi pekerja untuk melakukan seluruh petunjuk kerja dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja.

c. Tindakan tidak aman

Faktor ini merupakan tindakan manusia sebagai penyebab kecelakaan

kerja. Kebanyakan karyawan mengalami kecelakaan kerja diakibatkan oleh tindakan manusia atau karyawan itu sendiri, seperti dalam melaksanakan pekerjaan tidak mengikuti petunjuk penggunaan alat atau material, tidak menggunakan pelindung diri, membuang benda sembarangan, tidak mengamankan peralatan dengan baik, bekerja pada posisi dan kecepatan tidak aman, dan bekerja dengan ceroboh. Menurut uraian penyebab timbulnya kecelakaan kerja di atas, suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk melakukan pencegahan atas kecelakaan kerja dalam menjamin keamanan dan kenyamanan kerja. Menurut Bangun (2012) terdapat 6 tindakan mencegah kecelakaan kerja, yaitu:

a. Pendidikan Karyawan

Tujuan utama bidang keselamatan kerja adalah mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang dialami karyawan. Karyawan perlu diberikan pendidikan untuk mengetahui prosedur kerja yang benar dan memahami peraturan – peraturan tentang keselamatan kerja. Kebanyakan karyawan di Indonesia mengalami kecelakaan kerja disebabkan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan, sehingga kurang memahami prosedur kerja dan penggunaan peralatan dengan baik.

b. Mengurangi kondisi yang tidak aman

Kebanyakan timbulnya kecelakaan kerja diakibatkan situasi di lingkungan kerja, seperti menggunakan peralatan yang tidak layak pakai, kondisi gudang yang tidak aman, kurangnya penerangan, dan lain sebagainya.

Kondisi seperti ini berkaitan dengan kondisi fisik, merupakan tanggung jawab *supervisor* dan manajer memperbaiki untuk memperkecil tingkat kecelakaan.

c. Seleksi dan penempatan karyawan

Seleksi karyawan merupakan proses untuk mencari karyawan yang sesuai dengan sifat – sifat pekerjaan. Karyawan akan berhasil mengerjakan pekerjaannya jika memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam memilih karyawan pada suatu pekerjaan dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan kerugian bukan hanya sepihak.

d. Pelatihan karyawan

Pelatihan sebagai pengganti pengalaman kerja. Kurangnya keterampilan karyawan merupakan salah satu penyebab timbulnya kecelakaan kerja. Karyawan baru dalam sebuah perusahaan perlu diberikan pelatihan agar dapat memahami pekerjaannya dengan baik. Karyawan lama perlu diberikan pelatihan untuk tujuan peningkatan pekerjaan atau perpindahan pekerjaan lain.

e. Kualitas *supervisor*

Pengawasan atas pekerjaan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan hasil kerja dan keamanan kerja karyawan. Tidak sedikit bahwa kurangnya kualitas *supervisor* dapat menyebabkan timbulnya

kecelakaan kerja. Karyawan sangat membutuhkan bimbingan dan arahan dari *supervisor* untuk dapat memahami pekerjaan mereka.

f. Ergonomik

Berbagai jenis peralatan yang digunakan untuk memperoleh hasil kerjayang diinginkan, kesalahan dalam menggunakan peralatan dan lingkungan lain yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Suatu tindakan untuk mengatasi permasalahan itu melalui ergonomik, yaitu menyesuaikan mesin dan lingkungan dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

TABEL 2.1
PENYEBAB DAN PENCEGAHAN KECELAKAAN
KERJA

No	Penyebab kecelakaan	No	
1	Prosedur tidak lengkap menimbulkan karyawan dapat merubah sendiri	1	Menetapkan bahwa para karyawan menerima prosedur yang lengkap
2	Karyawan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan	2	Melakukan peminjauan terhadap prosedur untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengikutinya dengan mudah
3	Karyawan kurang memahami Prosedur	3	Memastikan bahwa para karyawan dapat memahami petunjuk yang sudah

			ditetapkan
4	Karyawan kurang menyadari akan bahaya	4	Pencegahan: memberitahu kepada karyawan tentang tanda-tanda bahaya
5	Karyawan tidak menggunakan peralatan sesuai waktunya	5	Memastikan karyawan mengetahui bahwa harus menghindari penggunaan alat pengaman
6	Kesalahan dalam mengambil tindakan, terutama pada saat mengalami tekanan	6	Memberi petunjuk kepada para karyawan tentang tindakan yang harus diambil dalam keadaan luar biasa atau darurat
7	Penyimpangan dari keadaan normal	7	Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan baru, hindari peralatan yang menyimpang dari keadaan normal yang mudah menimbulkan kecelakaan
8	Terganggunya aktivitas karena terlalu banyak yang campur tangan	8	Hindari agar tidak terlalu banyak pekerja yang campur tangan dalam suatu tempat pada saat yang sama
9	Kesalahan atau terlambat membaca instrument	9	Instrumen diberi label yang mudah dibaca, lalu periksa apakah sudah tersedia penerangan yang cukup untuk dapat membaca label tersebut

10	Kurang hati-hati dalam menggunakan alat control	10	Karyawan diharuskan mengetahui alatalat kontrol yang secara tidak sengaja dapat mengaktifkan peralatan sehingga usaha perlindungan tidak dapat dilakukan
11	Kurangnya pemahaman tentang deskripsi instrumen karena petunjuk yang tidak jelas	11	Instrumen yang paling penting harus dipahami dengan jelas agar dapat mengoperasikan peralatan yang ada
12	Kelelahan	12	Lakukan pemeriksaan terhadap tingkat kebisingan, getaran, temperatur, kelembaban, yang menyebabkan kelelahan pegawai secara tidak normal

Sumber: Bangun (2012)

Katsuro (2010) menjelaskan bahwa kecelakaan tidak timbul dari penyebab tunggal tetapi dari kombinasi faktor yang bertindak secara bersamaan. Situasi yang berpotensi tidak aman akan menyebabkan terjadinya kecelakaan. Kecelakaan disebabkan oleh hasil tindakan tidak aman atau praktek (unsur manusia dari sikap yang buruk, kondisi fisik dan kurangnya pengetahuan atau keterampilan untuk memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan aman), dan disebabkan oleh hasil dari kondisi yang tidak aman dari peralatan atau bahan.

2.2 Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja sangat penting bagi karyawan agar karyawan terhindar dari penyakit kerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Katsuro (2010) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai ilmu yang bersangkutan dengan kesehatan dalam kaitannya untuk bekerja pada lingkungan kerja. Bangun (2012) kesehatan kerja adalah seseorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, yang dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal. Menurut Soepomo kesehatan kerja adalah aturan – aturan dan usaha – usaha untuk menjaga karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan – aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan, baik keadaan sempurna fisik, mental maupun emosional sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

2.2.1 Penyebab dan Penanggulangan Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja dibentuk karena tingginya masalah – masalah kesehatan karyawan baik kesehatan fisik maupun mental. Melalui pertimbangan ekonomi, biaya – biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mengurus kesehatan karyawan relatif besar. Jumlah hari kerja yang

relative tinggi karena alasan penyakit yang diderita karyawan sehingga mereka tidak dapat bekerja. Hal tersebut merupakan akibat dari masalah kesehatan, tingginya tingkat absensi, perputaran kerja, dan produktivitas yang rendah menyebabkan kerugian yang dialami perusahaan.

Menurut Bangun (2012) terdapat dua penyebab masalah kesehatan kerja yaitu:

a. Kesehatan fisik

Perusahaan – perusahaan besar memiliki suatu bagian khusus yang menangani masalah K3. Hal ini berkaitan dengan kompleksnya permasalahan tentang penanganan K3, mulai dari penyelidikan penyebab timbulnya kecelakaan kerja sampai pada masalah itu dapat diatasi. Masalah kesehatan paling banyak ditangani perusahaan adalah kesehatan jasmani atau fisik akibat kecelakaan kerja. Perusahaan menyediakan tenaga medis dan obat – obatan untuk keperluan penyembuhan penyakit yang dialami karyawan. Kesehatan akan ditempuh melalui keselamatan lingkungan, perubahan organisasional dan gaya hidup yang sehat, seperti mengkonsumsi makanan sehat, berolahraga secara teratur, tidak merokok, dan tidak mengkonsumsi alkohol. Kebanyakan perusahaan besar telah menawarkan program – program kesehatan bagi karyawannya. Kebanyakan karyawan tidak dapat mengendalikan diri dalam kebebasan mengkonsumsi makanan sehingga menimbulkan kegemukan, penyalahgunaan alkohol, obat dan merokok. Keadaan ini bila tidak diimbangi dengan olahraga secara teratur dan makanan yang bergizi dapat menyebabkan terkena penyakit diabetes, kanker paru – paru, dan

stroke. Unit program kesehatan perusahaan perlu memberikan pengetahuan kepada karyawannya agar dapat hidup sehat. Perusahaan –perusahaan besar pada umumnya telah mensosialisasikan dan mengkampanyekan tentang hidup sehat kepada karyawannya, karena dalam pelaksanaannya karyawanlah yang lebih tahu secara langsung dalam penerapannya.

b. Kesehatan mental

Kesehatan mental karyawan menjadi suatu perhatian khusus karena semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi suatu perusahaan. Tekanan mental atau stres kerja (*work stres*) bukan suatu hal yang sedikit terjadi karena perkembangan teknologi yang menimbulkan tuntutan berbagai perubahan yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan. Program ini sama halnya seperti penanganan pada pemeliharaan kesehatan fisik. Kebanyakan perusahaan sudah menaruh perhatian pada penanganan ketegangan dan tekanan kehidupan *modern*, yang pada gilirannya berakibat pada gangguan-gangguan mental yang dihadapi banyak karyawan. Kebanyakan karyawan yang mengalami stres diakibatkan oleh 4 faktor:

a. *Supervisor*

Sempitnya wawasan *supervisor* dibarengi dengan aturan – aturan yang kaku dan tekanan – tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi tinggi dapat menimbulkan stres. Atasan memaksa karyawan untuk bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dan tidak memenuhi kebutuhan – kebutuhan karyawan. Akibat desakan waktu yaitu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari standar

waktu yang ditentukan mengakibatkan karyawan secara tergesa – gesa bekerja sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan.

b. Gaji (*salary*)

Penyebab stress yang ditimbulkan bila karyawan merasa jasa yang disumbangkan tidak dihargai secara adil. Persoalan ini biasanya timbul pada karyawan golongan tingkat bawah, karena gaji merupakan faktor penentu kepuasan kerja. Berbeda dengan karyawan pada golongan menengah ke atas, faktor kepuasan ditentukan oleh prestasi dan pengembangan diri.

c. Keamanan (*security*)

Karyawan mengalami stres ketika mereka berada pada ketidakpastian atas pekerjaan mereka di masa yang akan datang. Ketidakamanan kerja menimbulkan stres yang lebih besar dibandingkan dengan faktor– faktor lain, karena faktor lain pekerjaan karyawan masih dalam keadaan aman di masa yang akan datang. Dikutip berdasarkan teori hirarki kebutuhan oleh Maslow, keamanan merupakan kebutuhan dasar setiap manusia setelah kebutuhan fisiologis. Faktor keamanan merupakan salah satu faktor untuk menentukan masa depan seseorang dalam perusahaan.

d. Keselamatan (*safety*)

Suatu faktor penting lainnya penyebab stres adalah keselamatan(*safety*), karena setiap pekerja akan selalu dibayangi rasa takut akan kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan cedera – cedera ringan dan berat bahkan kematian.

Menurut Bangun (2012) akibat daripada stres yaitu sebagian karyawan menggunakan alkohol dan obat-obat melebihi dosis untuk mengatasi masalah yang dialami, namun akan muncul masalah lain yaitu timbulnya kecelakaan kerja yang lebih besar. Sebagai penanggulangan masalah kesehatan kerja yaitu, pimpinan perusahaan harus melakukan pengembangan agar pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat diatasi.

2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program yang ada didalam perusahaan. Pelaksanaan K3 sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan karena dapat mengurangi tingkat kecelakaan dan penyakit kerja. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan K3 yang efektif, maka akan lebih sedikit karyawan yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Menurut Fajar dan Heru (2010) K3 yaitu merujuk pada kondisi fisiologis fisik dan psikologis karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan – tindakan K3 dengan efektif, maka penderita cedera atau penyakit – penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang. Pemeliharaan K3 merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat serta bertanggung jawab atas

kegiatan – kegiatan tersebut, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Menurut Koskela (2014) K3 terdiri dari kondisi dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi K3 karyawan atau pekerja lainnya (termasuk karyawan sementara dan kontraktor personil), pengunjung, atau orang lain di tempat kerja. Koskela (2014) melihat K3 sebagai antisipasi, pengakuan, evaluasi dan pengendalian bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan atau kesejahteraan karyawan. Tadarera (2012) K3 adalah disiplin yang berhubungan dengan pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit, serta perlindungan dan promosi kesehatan karyawan. Hal ini bertujuan untuk perbaikan kondisi kerja dan lingkungan. Khan, *et al.* (2014) mengemukakan bahwa K3 adalah daerah lintas disiplin yang berkaitan dengan menjaga keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan.

Kesehatan dikaitkan dengan kondisi fisik baik pikiran dan tubuh di tempat dan perlindungan mereka dari bahaya baik itu cedera atau penyakit. Keselamatan yang berlaku di tempat kerja terkait dengan kondisi fisik untuk mengurangi resiko bahaya dan kerusakan. Perlindungan lingkungan biasanya terdiri dari dua jenis, pertama adalah lingkungan internal di tempat kerja dan hal itu berkaitan dengan kondisi secara keseluruhan di tempat kerja. Kedua adalah kondisi berbahaya yang hadir dalam lingkungan eksternal di luar tempat kerja. Dikutip dalam Funmilayo (2014) perusahaan harus menyediakan cara sistematis mengelola K3 dengan perbaikan terus-menerus. Hal ini tidak hanya mengurangi kerugian

biaya kecelakaan dan biaya kesehatan, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Bangun (2012) sistem manajemen K3 adalah pengoperasian fungsi – fungsi manajemen ke dalam pelaksanaan K3 untuk terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Kaynak, *et al.* (2016) sistem manajemen K3 merupakan gabungan antara perencanaan dan pembahasan, pengaturan manajemen perusahaan, pengaturan forum konsultasi, dan unsur – unsur program khusus yang bekerja sama secara terpadu dalam meningkatkan pelaksanaan K3. Menurut pengertian dan pendapat para ahli yang telah diuraikan di atas mengenai K3 dapat disimpulkan yaitu suatu perlindungan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan agar terhindar dari kondisi berbahaya seperti kecelakaan atau penyakit kerja, agar karyawan dapat bekerja dalam keadaan aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.1 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program K3 merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, berikut tujuan K3 menurut para ahli. Menurut Fajar dan Heru (2010) terdapat lima tujuan K3:

1. Peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
4. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

5. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan

Menurut Bangun (2012), terdapat tiga tujuan program K3, yaitu:

- a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam perusahaan. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan perlindungan atas pekerjaannya atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan itu untuk membantu dan meringankan beban permintaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarganya.

- b. Hukum

Alasan lain yang sama pentingnya dengan moral yaitu terdapat juga alasan hukum yang berkaitan dengan K3. Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap karyawan untuk menghadapi risiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Setiap negara memiliki undang – undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja, namun memiliki kesamaan dalam hal tujuan yaitu melindungi pekerja atas K3 karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tertera pada

undang – undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi parakaryawan pada segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban melaksanakan pemeriksaan atas kesehatan fisik dan mental para pekerjanya. Karyawan berkewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri sesuai peraturan serta mematuhi semua persyaratan tentang K3 yang diwajibkan oleh perusahaan.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya – biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Pelaksanaan K3 menjadi perhatian penting pada berbagai perusahaan, karena semakin tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja. Hal ini akan berdampak pada rendahnya produktivitas yang berakibat pada kerugian yang dialami pihak perusahaan. Selain biaya pengobatan yang merupakan tanggungan perusahaan, terdapat biaya lain seperti hilangnya hari kerja karyawan, waktu kerja karyawan lain hilang karena menjenguk karyawan yang cidera, biaya pemeriksaan lanjutan dan gaji dibayar penuh walaupun tidak bekerja. Oleh karena itu, suatu kewajiban bagi pemberi kerja untuk melindungi para karyawannya dari kecelakaan kerja.

Menurut Rachmawati (2008) adapun uraian dari tujuan manajemen K3 antara

lain:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaanakibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, gizitenaga kerja, perawatan dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas karyawan, pemberantasan kelelahan kerja, melipatgandakan kegairahan serta kenikmatan kerja.

2.3.2 Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kaynak, *et al.* (2016) terdapat lima dimensi K3, yaitu:

1. Pencegahan Bahaya Kerja

Dimensi ini mengontrol situasi – situasi membahayakan sesuai dengankondisi pekerjaan fisik, penghargaan dan pengakuan, membangunpertemanan serta kekerabatan, dan kebugaran karyawan dalam bekerjamenciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kompeten.

2. Prosedur Keselamatan dan Manajemen Resiko

Dimensi ini merupakan keseluruhan sistem yang terpadu dalamperusahaan dan bersifat mengikat.Kebijakan yang tersedia, strategi danprosedur di dalam perusahaan yang memberikan standar – standar dankesesuaian.

3. Mendukung Keselamatan Kerja Perusahaan

Dimensi ini menjelaskan perusahaan dengan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan potensi karyawan ke arah yang lebih baik.

4. Mendukung Pertolongan Pertama dan Pelatihan

Dimensi ini dapat meningkatkan motivasi karyawan di dalam perusahaan untuk mencegah kecelakaan serta penyakit kerja dan menciptakan lingkungan pada karyawan sehingga dapat menunjukkan perilaku yang positif.

5. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan

merupakan komitmen yang kuat di perusahaan terhadap keselamatan kerja, karena dapat memungkinkan bertambahnya keinginan karyawan dalam mengurangi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja melalui perilaku dan sikap.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Priansa (2014) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, yaitu merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Bangun (2012) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapaiseseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapatdilakukan dalam mencapai tujuan. Menurut Suyadi, (2003) dalam Umar(2010) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai olehseseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai denganwewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upayamencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggarhukum dan sesuai dengan moral dan etika. Priansa (2014) menyatakan bahwakinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu ataukegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Priansa(2014) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawanmelaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telahditentukan. Kinerja individu menurut Koopmans, *et al.*(2014) adalahperilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.Menurut definisi – definisi diatas bahwa kinerja merupakan cara kerjakaryawan dalam suatu perusahaan yang diukur selama periode tertentu.

Kinerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaansecara keseluruhan.Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabiladikerjakan dengan sungguh – sungguh oleh karyawan maka *output*

yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Hal tersebut dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor pelaksanaan K3 karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5 Pengertian kinerja K3

Menurut *OHSAS 18001* Kinerja K3 adalah Hasil terukur dari pengelolaan organisasi terhadap resiko-resiko K3.

2.5.1 Pemantauan dan pengukuran Kinerja K3

Definisi dari pemantauan adalah menitikberatkan pada pengumpulan informasi dan data yang berhubungan dengan bahaya K3. Definisi dari pengukuran adalah menitikberatkan pada penelitian yang berhubungan dengan resiko K3. Contoh dari obyek bahaya dan resiko K3, seperti : pemakaian peralatan, perlengkapan, dan bahan kerja serta cara penggunaannya pada tempat kerja; dan jam lembur tenaga kerja. Pengukuran K3 dilakukan dengan metode kualitatif dan kuantitatif. Sebagai obyek pengukuran adalah kinerja K3.

2.5.2 Tujuan Pemantauan dan Pengukuran

- a. Menghasilkan data untuk mengevaluasi penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) perusahaan.
- b. Menghasilkan data untuk menilai kompetensi personil K3

- c. Mengontrol perkembangan dari pertemuan-pertemuan K3, pemenuhan tujuan K3 serta peningkatan pemahaman K3 yang berkesinambungan.
- d. Memantau pemenuhan peraturan perundang-undangan serta syarat lainnya yang berhubungan dengan penerapan K3 di tempat kerja.
- e. Menghasilkan data sebagai evaluasi efektivitas pengendalian operasional K3, review perlu tidaknya modifikasi pengendalian operasional K3 dan sosialisasi pilihan dari sistem pengendalian baru.
- f. Menghasilkan data untuk mengukur kinerja K3 perusahaan secara proaktif dan reaktif.

Perusahaan mendelegasikan tugas pemantauan dan pengukuran kinerja K3 kepada Ahli K3 Umum perusahaan, atau kepada Sekertaris Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerjatermasuk di dalamnya anggota-anggota di bawah kewenangan Ahli K3 Umum perusahaan. Dan output yang diharapkan adalah seperti pada item 1 s/d 4. Selanjutnya hasil pemantauan dan pengukuran kinerja K3 akan dianalisa serta digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar keberhasilan kinerja K3 yang diterapkan. Ataupun juga seberapa penting kebutuhan perlunya tindakan perbaikan yang harus dilakukan serta tindakan peningkatan kinerja K3 yang lain. Sebagai outputnya adalah data evaluasi efektifitas pengendalian operasional K3 (item 5).

Metode pengukuran kinerja K3 secara proaktif dan reaktif di tempat

kerja memiliki prioritas dan tujuan untuk mendorong adanya peningkatan kinerja K3 serta mengurangi kejadian kecelakaan (accident) dan peristiwa (incident) kerja di tempat kerja (item 6).

1. Yang termasuk dalam pengukuran proaktif kinerja K3 adalah :
 - a. Penilaian kesesuaian dengan perundang-undangan dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan penerapan K3 di tempat kerja.
 - b. Efektivitas hasil inspeksi dan pemantauan kondisi bahaya di tempat kerja.
 - c. Efektivitas partisipasi tenaga kerja terhadap penerapan K3 di tempat kerja.
 - d. Survey tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap penerapan K3 di tempat kerja.
 - e. Penilaian efektivitas pelatihan K3.
 - f. Penilaian aktivitas kerja yang berhubungan dengan resiko K3 perusahaan.
 - g. Efektivitas hasil audit internal dan audit eksternal Sistem Manajemen K3 (SMK3).
 - h. Pemantauan budaya K3 seluruh personil K3 di bawah kontrol perusahaan.
 - i. Penerapan beberapa program K3.
 - j. Schedule penyelesaian rekomendasi penerapan K3 di tempat kerja.

- k. Schedule pemeriksaan kesehatan tenaga kerja berkala di tempat kerja.
2. Yang termasuk dalam pengukuran reaktif kinerja K3 adalah :
- a. Tuntutan tindakan pemenuhan dari pemerintah.
 - b. Tuntutan tindakan pemenuhan dari pihak ke tiga yang berhubungan dengan perusahaan.
 - c. Tingkat hilangnya jam kerja (lost time) akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK).
 - d. Tingkat keseringan kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK).
 - e. Pemantauan kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK).

2.5.3 Kewajiban Perusahaan dalam Pemantauan dan Pengukuran

- a. Perusahaan wajib menyediakan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan pemantauan dan pengukuran kinerja K3. Seperti : alat pengukur tingkat kebisingan, alat tes gas beracun, pencahayaan, serta alat lainnya sesuai dengan aktivitas operasional perusahaan.
- b. Perusahaan wajib menganalisa hasil pemantauan dan pengukuran kinerja K3 di tempat kerja secara komputerisasi.
- c. Perusahaan wajib menggunakan alat-alat yang sudah dikalibrasi secara tepat, berkala dan teratur.
- d. Perusahaan wajib mengganti alat-alat yang sudah tidak layak menurut standar kinerja K3.

- e. Perusahaan wajib melaksanakan kalibrasi dan perawatan alat ukur pemantauan dan pengukuran kinerja K3 oleh personil ahli pelaksanaan kalibrasi.
- f. Perusahaan wajib melakukan kalibrasi secara berkala seluruh alat-alat pemantauan dan pengukuran kinerja K3, sesuai dengan pengaturan nilai besaran satuan secara standar nilai yang berlaku baik lokal dan Internasional.

2.6 Teori Kepatuhan

Kepatuhan berasal dari kata patuh. Menurut KBBI (Kamus Besar BahasaIndonesia), patuh berarti suka menurut perintah, taat kepada perintah atau aturandan berdisiplin. Kepatuhan berarti bersifat patuh, ketaatan, tunduk, patuh pada ajaran dan aturan. Menurut Sarwono, sikap kepatuhan (compliance) akan menghasilkan perubahan tingkah laku (behavior change) yang bersifat sementara dan individu yang berada di dalamnya akan cenderung kembali ke perilaku atau pandangannya yang semula jika pengawasan kelompok mulai mengendur dan perlahan memudaratau jika individu tersebut dipindahkan dari kelompok asalnya.

Menurut Icek Ajzen dan Martin Fishbein, kepatuhan didefinisikan sebagai suatu respon terhadap suatu perintah, anjuran atau ketetapan yang ditunjukkan melalui suatu aktifitas konkrit. Sedangkan menurut Azwar, Kepatuhan juga merupakan bentuk ketaatan pada aturan atau disiplin dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan. Kepatuhan dapat diartikan sebagai suatu bentuk respon terhadap suatu perintah, anjuran, atau ketetapan melalui suatu aktifitas konkrit.

2.6.1 Kepatuhan Kebijakan K3

Keberhasilan pelaksanaan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) di perusahaan tidak lepas dari sikap kepatuhan personal baik dari pihak karyawan maupun pihak manajerial dalam melaksanakan peraturan dan kebijakan K3. Menurut Saifuddin, kepatuhan merupakan sikap seseorang untuk bersedia mentaati dan mengikuti spesifikasi, standar atau aturan yang telah diatur dengan jelas, dimana aturan tersebut diterbitkan oleh perusahaan yang bersangkutan dan lembaga lain yang berwenang.

2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian alat pelindung diri (APD) adalah :

I. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu faktor dalam komponen person padateori safety triad yang akan mempengaruhi kepatuhan. Teori safety triad iniberarti menjelaskan bahwa pengetahuan seharusnya memiliki hubungan yang signifikan dengan kepatuhan tenaga kerja dalam menggunakan APD (Geller, 2001). Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (overt behavior). Pengetahuan adalah hal apa yang diketahui oleh orang atau responden terkait dengan sehat dan sakit atau kesehatan, misal: tentang penyakit (penyebab, cara penularan, cara pencegahan), gizi, sanitasi, pelayanan kesehatan,

kesehatan lingkungan, keluarga berencana, dan sebagainya (Nototmodjo, 2014).

1. Proses Adopsi Perilaku

Menurut Notoatmodjo, sebelum orang mengadopsi perilaku baru(berperilaku baru), di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan,yakni :

- a. Awareness (kesadaran), yakni orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
- b. Interest, yakni orang mulai tertarik kepada stimulus
- c. Evaluation (menimbang-nimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagidirinya). Hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
- d. Trial, orang telah mulai mencoba perilaku baru.
- e. Adoption, subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadarandan sikapnya terhadap stimulus.

2. Tingkat Pengetahuan di dalam Domain Kognitif

Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai 6Tingkatan :

a. Tahu (know)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajarisebelumnya.Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingatkembali (recall) sesuatu yang spesifik dari

seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

b. Memahami (comprehension)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

c. Aplikasi (application)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya).

d. Analisis (analysis)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis (synthesis)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

f. Evaluasi (evaluation)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek (Notoadmodjo, 2014).

Pengetahuan tentang kesehatan dapat diukur berdasarkan jenis penelitiannya. Berdasarkan penelitian kuantitatif, pada umumnya akan

mencari jawaban atas fenomena yang menyangkut berapa banyak, berapa sering, berapa lama, dan sebagainya, maka biasanya menggunakan metode wawancara dan angket (self administered):

- a. Wawancara tertutup atau wawancara terbuka, dengan menggunakan instrument (alat pengukur/pengumpul data) kuesioner. Wawancara tertutup adalah suatu wawancara dimana jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan telah tersedia dalam opsi jawaban, responden tinggal memilih jawaban mana yang mereka anggap paling benar dan paling tepat. Sedangkan wawancara terbuka, dimana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan bersifat terbuka, responden boleh menjawab apa saja sesuai dengan pendapat atau pengetahuan responden sendiri.
- b. Angket tertutup atau terbuka. Seperti halnya wawancara, angket juga dalam bentuk tertutup dan terbuka. Instrumen atau alat ukurnya seperti wawancara, hanya jawaban responden disampaikan lewat tulisan (Notoatmodjo, 2014).

II. Sikap

Menurut teori perilaku Bloom yang menjelaskan bahwa perilaku merupakan fungsi dari faktor predisposisi yaitu faktor yang ada dalam diri individu yang ada didalamnya terdapat sikap dari individu. Sikap responden mempengaruhi tindakan responden dalam menggunakan APD di tempat kerja.

Sikap adalah taraf positif dan negatif dari efek terhadap suatu obyek yang menyatakan bahwa sikap merupakan konstruk

hipotetik yang tidak dapat diukur secara langsung, oleh karenanya harus disimpulkan dari respon-respon pengukuran yang dapat diamati. Respon sikap dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu : kognitif, afektif, dan konatif. Respon kognitif adalah respon yang menggambarkan persepsi dan informasi tentang obyek sikap. Respon afektif adalah respon yang menggambarkan penilaian dan perasaan terhadap obyek sikap. Sedangkan respon konatif merupakan kecenderungan perilaku, intensi, komitmen, dan tindakan yang berhubungan dengan obyek sikap. Dengan demikian yang dimaksud dengan sikap terhadap keselamatan kerja adalah taraf kognitif, afektif, dan konatif seseorang pekerja terhadap keselamatan kerja (Winarsunu, 2008).

Cara mengukur sikap juga dapat dilakukan berdasarkan jenis atau metode penelitian yang digunakan. Pengukuran sikap dalam penelitian kuantitatif juga dapat menggunakan dua cara seperti pengukuran pengetahuan, yakni :

a. Wawancara

Metode wawancara untuk mengukur sikap sama dengan wawancara untuk mengukur pengetahuan. Bedanya hanya pada substansi pertanyaannya saja. Apabila pada pengukuran pengetahuan pertanyaan-pertanyaannya menggali jawaban apa yang diketahui responden. Tetapi pada pengukuran sikap pertanyaan-pertanyaannya menggali pendapat atau penilaian responden terhadap objek.

b. Angket

Demikian juga pengukuran sikap menggunakan metode angket, juga menggali pendapat atau penilaian responden terhadap objek kesehatan, melalui pertanyaan-pertanyaan dan jawaban-jawaban tertulis (Notoatmodjo, 2014). Frank E. Bird, Jr., Direktur eksekutif dari International Loss Control Institute mendata ada 6 konflik kebutuhan yang dapat menentukan sikap seseorang terhadap keselamatan kerja, yaitu konflik antara kebutuhan-kebutuhan berikut :

1. Safety Versus Saving Time. Jika cara-cara yang selamat membutuhkan lebih banyak waktu daripada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat waktu. Kebutuhan untuk menghemat waktu menyebabkan tindakan-tindakan yang tidak selamat.
2. Safety Versus Saving Effort. Jika cara-cara yang selamat membutuhkan lebih banyak pekerjaan daripada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat tenaga atau usaha.
3. Safety Versus Comfort. Jika cara-cara yang aman kurang nyaman dibandingkan dengan cara-cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara-cara yang tidak aman, untuk menghindari ketidaknyamanan.

4. Safety Versus Getting Attention. Jika cara yang tidak aman menarik lebihbanyak perhatian dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman.
5. Safety Versus Independence. Jika cara-cara yang tidak aman memberikan lebihbanyak kebebasan untuk dilakukan dan dibolehkan oleh atasan dari pada caracarayang aman, maka seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untukmemanfaatkan kebebasan tersebut.
6. Safety Versus Group Acceptance. Jika cara-cara yang tidak aman lebih diterimaatau direstui oleh kelompok dari pada cara yang aman, seseorang akan memilihcara-cara yang tidak aman, untuk memperoleh atau memelihara penerimaankelompok.

Sikap mempunyai karakteristik, yaitu :

- a. Selalu ada objek
- b. Biasanya bersifat evaluative
- c. Relatif mantap
- d. Dapat diubah

III. Kondisi APD

Dalam suasana kerja, kenyamanan tempat kerja dan juga fasilitas/ketersediaan alat pelindung diri (APD) akan meningkatkan prestasi kerjadari setiap tenaga kerja. Sehingga dengan demikian, diharapkan setiap fasilitas atau perlengkapan kerja yang di pakai dapat menimbulkan kenyamanan dalam pemakaiannya sehingga pekerja bekerja secara optimal.

IV. Pengawasan

Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan dengan rencana.

Tujuan dilaksanakan pengawasan adalah (Aditama dan Hastuti, 2002) :

1. Pencapaian tujuan agar target unit dapat tercapai.
2. Untuk meningkatkan disiplin pekerja, khususnya dalam pemakaian.

Pengawasan penyakit akibat kerja. Berupa pengamatan dan evaluasi secara kualitatif dan kuantitatif :

- a. Pengamatan semua bahan/material keadaan serta keadaan lingkungan kerja yang mungkin sebagai penyebab penyakit akibat kerja.
- b. Mengamati proses produksi dan alat-alat produksi yang dipergunakan.
- c. Pengamatan semua sistem pengawasan itu sendiri :
 - a. Pemakaian alat pelindung diri/pengaman : Jenis, kualitas, kuantitas, ukuran, dan komposisi bahan alat pelindung
 - b. Pembuangan sisa produksi (debu, asap, gas, larutan).
 - c. Jenis konsentrasi/unsur-unsur bahan baku, pengolahan, dan penyimpanan bahan baku.
 - d. Keadaan lingkungan fisik (suhu, kelembaban, tekanan pencahayaan, ventilasi, intensitas suara/bising, getaran).

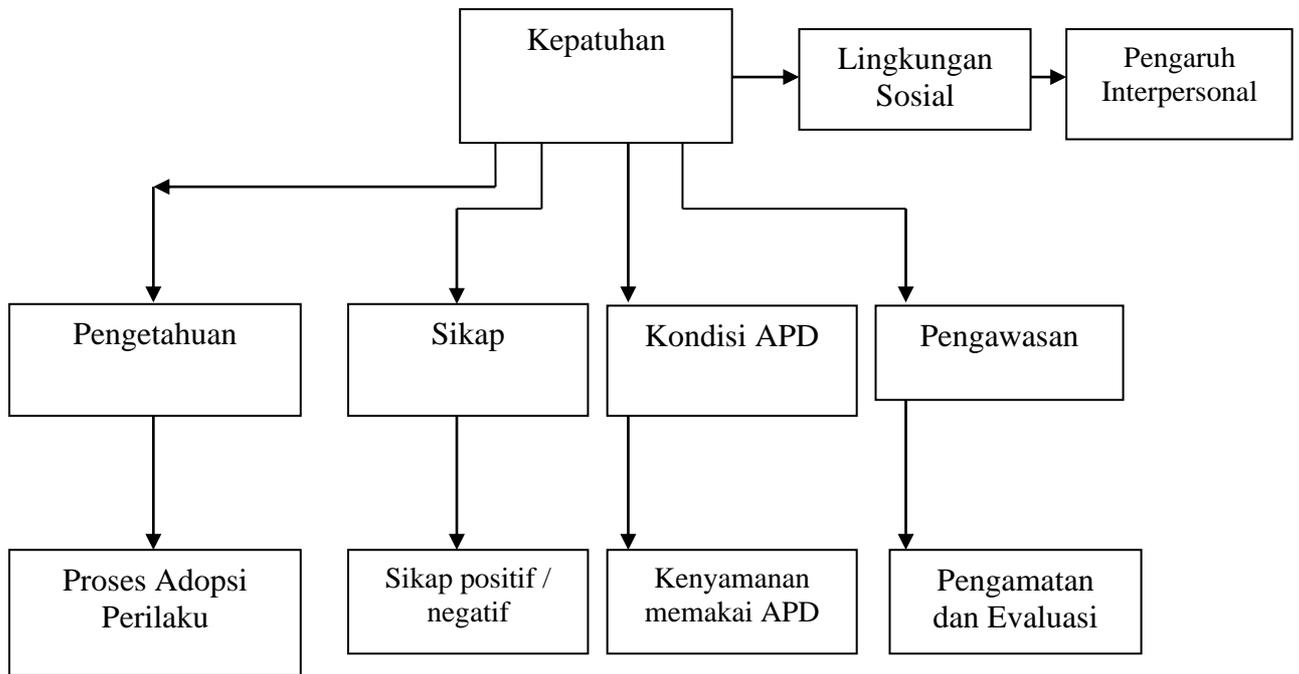
V. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial merupakan peran atau dukungan sosial baik dari

sesama karyawan maupun dari pimpinan terhadap penggunaan APD. Peran rekan kerja berupa ajakan untuk menggunakan APD sedangkan peran atasan/pimpinan adalah berupa adanya anjuran untuk menggunakan APD saat bekerja, pemberian sanksi maupun pemberian hadiah/reward. Lingkungan sosial pada pekerja pemanen ini juga sangat berpengaruh dalam pemakaian APD disebabkan karena faktor bahaya yang telah diketahui. Pekerja ini dapat mengingatkan sesama temannya untuk memakai APD guna mengurangi efek kecelakaan. Pimpinan perusahaan juga berpengaruh pada lingkungan sosial pekerja stimulasi dengan memberikan hadiah/reward pada pekerja yang rajin memakai APD yang lengkap.

Menurut Notoadmodjo, pengaruh interpersonal (keluarga, sejawat, tenaga kesehatan, dukungan sosial dan contoh model merupakan hal yang mempengaruhi karakteristik dan pengalaman seseorang. Hal ini dihubungkan dengan persepsi mereka terhadap penyakit yang ditimbulkan sangat berbahaya. Ini merupakan suatu kejadian yang sangat baik dan menguntungkan baik untuk diri responden sendiri maupun orang lain.

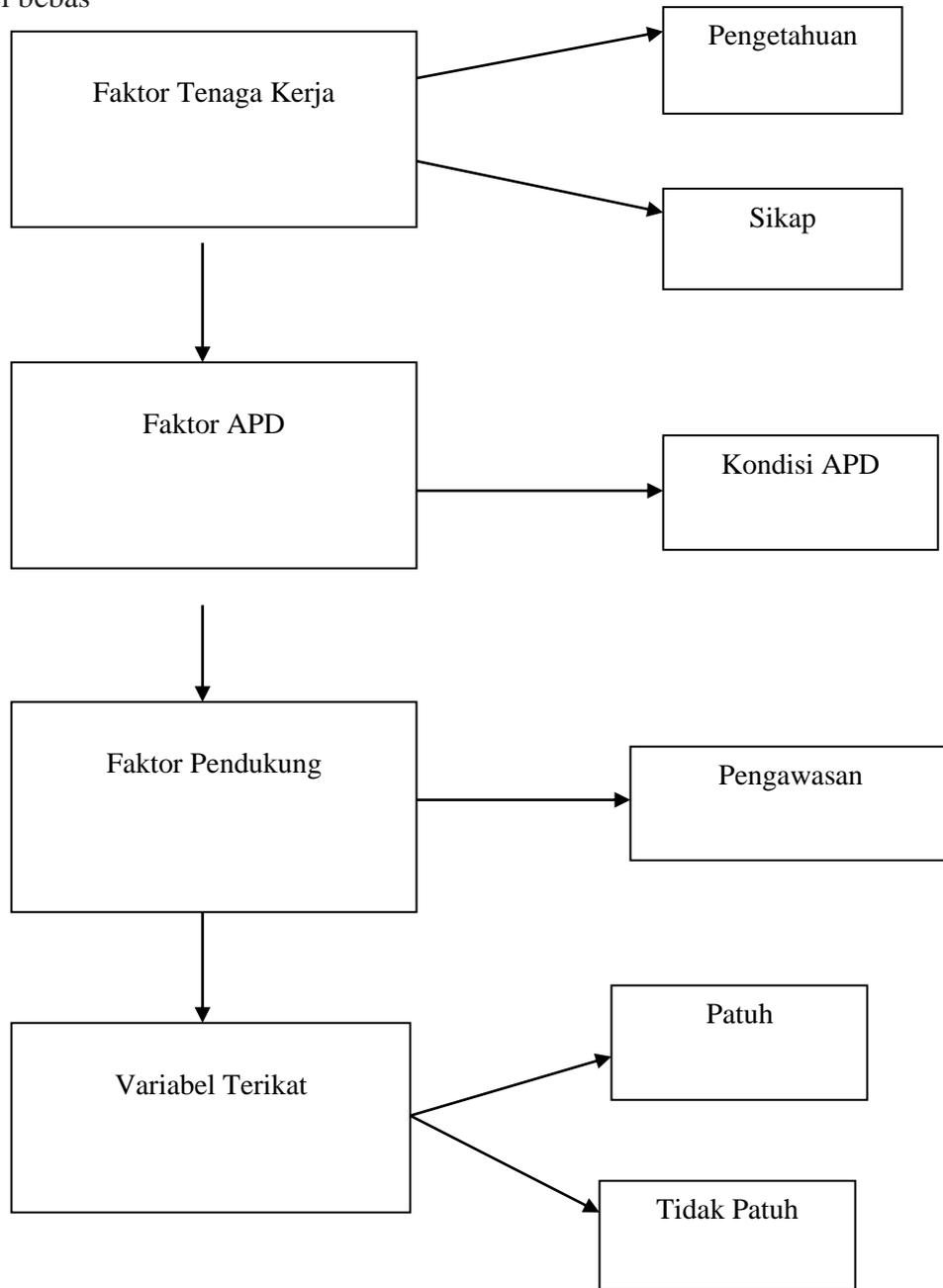
2.7 Kerangka Teori



Sumber: Maharanny Puspaningrum (2016)

2.8 Kerangka Konsep

Variabel bebas



2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

1. Ho: Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD.

Ha: Ada hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD

2. Ho: Tidak ada hubungan antara sikap dengan kepatuhan pemakaian APD.

Ha: Ada hubungan antara sikap dengan kepatuhan pemakaian APD.

3. Ho: Tidak ada hubungan antara kondisi APD dengan kepatuhan pemakaian APD.

Ha: Ada Hubungan antara kondisi APD dengan kepatuhan pemakaian APD.

4. Ho: Tidak ada hubungan antara pengawasan dengan kepatuhan pemakaian APD.

Ha: Ada hubungan antara pengawasan dengan kepatuhan pemakaian APD

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan rancangan crosssectional. Deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran informasi tentang bagaimana hubungan dari faktor tenaga kerja, faktor APD, dan faktor pendukung terhadap pemakaian alat pelindung diri oleh tenaga kerja produksi. Secara analitik dimaksudkan untuk melihat apakah ada hubungan variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian berada di bagian Produksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja bagian produksi sebanyak 25 orang di Installasi Pengolahan Air Minum kampung damai

2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah

sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2014) yakni 25 orang yang dijadikan responden dalam penelitian, lalu pekerja yang diteliti yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Terdaftar sebagai pekerja dibagian Produksi Unit 4 Kampung Damai PDAM Balikpapan.
- 2) Bersedia menjadi responden

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari Peneliti mengobservasi langsung ke lapangan dengan melakukan wawancara menggunakan kuesioner.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). yang meliputi data profile Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan data Instruksi Kerja tenaga kerja produksi PDAM.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Adapun yang menjadi variabel bebas (Independent Variabel) dari judul ini adalah : pengetahuan, sikap, kondisi APD, pengawasan dan lingkungan sosial.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Adapun yang menjadi variabel terikat (Dependent Variable) dari judul ini

adalah : Kepatuhan.

3.5.2 Definisi Operasional

1. Kepatuhan terhadap Pemakaian APD, adalah ketaatan pada kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khususnya pemakaian APD yang dapat melindungi tenaga kerja dan mencegah bahaya atau kecelakaan yang mungkin terjadi saat memproduksi air
2. Pengetahuan, adalah pemahaman para tenaga kerja produksi dan lab di Perusahaan Daerah Air Minum mengenai bahaya dari pekerjaannya dan pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).
3. Sikap, adalah respon atau tanggapan dari pengetahuan yang diterima pekerja terhadap pemakaian APD pada saat bekerja.
4. Kondisi APD, adalah Gambaran atau keadaan APD. Apakah APD tersebut baik atau tidak baik.
5. Pengawasan, adalah kegiatan atau peranan perusahaan untuk memantau para tenaga kerja pemanen kelapa sawit dalam penggunaan APD selama bekerja, baik kelengkapannya maupun keadaan alat pelindung diri tersebut.

3.6 Aspek Pengukuran

Tabel 3.1 Variabel Dependent

No	Variabel	AlatUkur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	Kepatuhan Pemakaian APD	Kuesioner	Nominal	1. Patuh 2. TidakPatuh

Tabel 3.2 Variabel Independent

No	Variabel	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	Pengetahuan	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik, jika $\geq 50\%$ dari total skor. 2. Tidak Baik, jika $< 50\%$ dari total skor.
2	Sikap	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Positif, jika $\geq 50\%$ dari total skor 2. Negatif, jika $< 50\%$ dari total skor
3	Kondisi APD	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik, jika $\geq 50\%$ dari total skor 2. Tidak Baik, jika $< 50\%$ dari total skor
4	Pengawasan	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada Pengawasan jika $\geq 50\%$ dari total skor 2. Tidak Ada Pengawasan jika $< 50\%$ dari total skor

3.7 Metode Pengukuran

3.7.1 Metode Pengukuran Tenaga Kerja

1. Pengetahuan pada pekerja permanen diukur melalui 10 pertanyaan dengan memilih jawaban yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut (Arikunto,2009):

a. Jawaban benar nilai : 1

b. Jawaban salah nilai : 0

Dengan demikian, total skor tertinggi adalah 10 dan skor terendah adalah

0. Skala pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian APD yaitu pengetahuan dalam hal ini dibagi dalam 2 kategori sebagai berikut :

a. Baik apabila subjek mampu menjawab dengan benar $\geq 50\%$ dari seluruh pertanyaan atau skor nilai 5-10.

b. Tidak baik apabila subjek mampu menjawab dengan benar $< 50\%$ dari seluruh pertanyaan atau skor nilai ≤ 4 .

Dengan demikian, total skor tertinggi adalah 10 dan skor terendah adalah 0.

2. Sikap pada pekerja diukur dengan menggunakan skala likert melalui 10 pertanyaan dengan memilih jawaban yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Untuk Pertanyaan Positif (pertanyaan 1,2,3,4,5) diberi nilai:

1. Sangat Setuju : 4

2. Setuju : 3

3. Tidak Setuju : 2

4. Sangat Tidak Setuju : 1

b. Untuk Pertanyaan Negatif (pertanyaan 6,7,8,9,10) diberi nilai :

1. Sangat setuju : 1

2. Setuju : 2

3. Tidak setuju : 3

4. Sangat tidak setuju : 4

Skala pengukuran sikap dalam hal ini dibagi dalam 2 kategori sebagai berikut :

1. Positif apabila subjek mampu menjawab dengan benar $\geq 50\%$ dari seluruh pertanyaan atau skor nilai 26-40.
2. Negatif apabila subjek mampu menjawab dengan benar $< 50\%$ dari seluruh pertanyaan atau skor nilai 10-25 .

Dengan demikian, total skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 10.

3.7.2 Metode Pengukuran Faktor APD dan Faktor Pendukung

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian APD pada pekerja permanen dalam faktor APD (Ridwan, 2009).
 - a. Kondisi APD

Pengukuran ini dapat menggunakan skalaGutman karena memerlukan jawaban yang bersifat jelas (tegas) dan konsisten. Kondisi APD pada pekerja permanen ini diukur melalui 6 pertanyaan dengan memilih jawaban yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jawaban ya nilai : 1
2. Jawaban tidak nilai : 0

Dengan demikian, total skor tertinggi adalah 6 dan skor terendah adalah 0.

Skala pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian APD yaitu kondisi APD dalam hal ini dibagi dalam 2 kategori sebagai berikut :

- a. Baik apabila subjek mampu menjawab dengan benar $\geq 50\%$ dari seluruh pertanyaan atau skor nilai 4-6.

b. Tidak baik apabila subjek mampu menjawab dengan benar <50% dari seluruh pertanyaan atau skor nilai ≤ 3 .

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian APD pada pekerja permanen dalam faktor pendukung adalah pengawasan dan lingkungan sosial.

a. Pengawasan APD.

Pengawasan APD pada pekerja permanen diukur melalui 6 pertanyaan dengan memilih jawaban yang disediakan. Kondisi APD pada pekerja permanen ini diukur melalui 6 pertanyaan dengan memilih jawaban yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jawaban ya nilai : 1

2. Jawaban tidak nilai : 0

Dengan demikian, total skor tertinggi adalah 6 dan skor terendah adalah 0.

Skala pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemakaian APD yaitu Pengawasan APD dalam hal ini dibagi dalam 2 kategori sebagai berikut :

1. Ada pengawasan apabila subjek mampu menjawab “ya” $\geq 50\%$ dari seluruh pertanyaan atau skor nilai 4-6.

2. Tidak ada pengawasan apabila subjek mampu menjawab “tidak” <50% dari seluruh pertanyaan atau skor nilai ≤ 3 .

3.7.3 Metode Pengukuran Kepatuhan Pemakaian APD

Panduan penilaian dan pemberian skoring menggunakan pendekatan skala Gutman. Kriteria Objektif yang digunakan untuk menilai tingkat kepatuhan pekerja adalah sebagai berikut:

- Tidak patuh : $\leq 50 \%$
- Patuh : $> 50 \%$

Penjelasan tentang kriteria objektif, yaitu :

1. Jumlah pilihan : 2
2. Jumlah pertanyaan : 5
3. Skoring terendah : 0
4. Skoring tertinggi : 1
5. Jumlah skoring terendah : $0 \times 5 = 0$ (0 %)
6. Jumlah skoring tertinggi : $1 \times 5 = 5$ (100 %)
7. Range : $100 \% - 0 \% = 100 \%$
8. Kategori : 2 (tidak patuh dan patuh)
9. Interval : $100 \% : 2 = 50 \%$
10. Kriteria penilaian : $100 \% - 50 \% = 50 \%$

Jadi didapatkan kriteria objektif untuk menilai tingkat kepatuhan pekerja tentang APD adalah tidak patuh $\leq 50 \%$ dan patuh $> 50 \%$.

3.8 Metode Analisis Data

Proses pengolahan data pada perangkat lunak, dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menyunting data (data editing)

Lembar kuesioner yang telah terisi akan diperiksa kembali untuk mengetahui apakah terdapat kekurangan dalam pengisian. Bila ada data yang tidak lengkap atau kurang, maka peneliti akan melengkapi data tersebut dengan turun kelapangan.

b. Mengkode data (data coding)

Semua data yang telah lengkap dari kuesioner diberi kode. Kode yang diberikan konsisten untuk tiap-tiap nomor data.

c. Memasukkan data (data entry)

Data yang telah diberi kode dimasukkan kedalam perangkat lunak computer.

d. Membersihkan data (data cleaning)

Pada tahap ini, data dimasukkan melalui perangkat lunak computer dan diperiksa kembali. Jika ada data yang salah dimasukkan, maka dilakukan perbaikan. Setelah tahap ini selesai, maka dilanjutkan dengan analisis data. Analisis data yang akan dilakukan adalah bersifat univariat dan bivariat. Kegiatan ini dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak komputer.

3.8.1 Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan Karakteristik setiap variabel penelitian.

3.8.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi dengan menggunakan uji Chi Square.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1. PDAM Kota Balikpapan

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM Kota Balikpapan didirikan tahun 1970 dan dikelola oleh Dinas Pekerjaan Umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota madya di seluruh Indonesia.

PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama Waterleiding sedangkan pada pendudukan Jepang di perusahaan air minum dinamakan Suido Syo.

PDAM Kota Balikpapan berdiri berdasarkan peraturan daerah nomor 1 tahun 1976 tanggal 4 pebruari 1976. Diperbaharui dengan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2008 serta peraturan daerah kota Balikpapan nomor 8 tahun 2011. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2011 – 2016.

PDAM Kota Balikpapan yang berada di kawasan Jalan

Ruhui Rahayu 1 Kelurahan Sepinggán, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kalimantan Timur. Lokasinya berbatasan dengan :

- a Bagian depan adalah Taman Melawai 2
- b Bagian sebelah kiri adalah Kantor Badan Penanggulangan Bencana dan Kebakaran Pemerintah Kota Balikpapan
- c Bagian sebelah kanan adalah hutan dan parit besar
- d Bagian belakang adalah CV Avta Pradana Teknik

PDAM Kota Balikpapan mempunyai area parkir yang sangat luas, dapat menampung banyak kendaraan seperti mobil dan sepeda motor. Bangunan ini berdiri di atas tanah seluas sekitar 1040 m². Untuk menunjang kegiatan operasional disediakan fasilitas umum seperti :

- a. 1 unit smoking area
- b. Musshola
- c. Gudang
- d. Kantin
- e. dan toilet yang terletak di setiap lantai.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi

Menjadikan PDAM Kota Balikpapan sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia dengan memperhatikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan.

- b. Misi

Dalam melayani pelanggan PDAM Kota Balikpapan mempunyai misi sebagai berikut :

1. Membangun komunikasi yang kuat dengan para stakeholders termasuk pelanggan
2. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara terus-menerus
3. Meningkatkan produktivitas dengan penerapan teknologi terkini
4. Mengelola perusahaan secara transparan, efisien dan efektif
5. Memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan

4.2 Kriteria Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan yang populasinya berjumlah 25 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dalam teknik ini seluruh populasi dijadikan sampel. Berikut ini adalah hasil kuesioner mengenai deskripsi responden berdasarkan Umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pemakaian APD, pengetahuan, sikap, kondisi APD, pengawasan, lingkungan sosial karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.

4.2.1 Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Balikpapan Berdasarkan Umur:

No.	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20 – 30 tahun	7	28 %
2	31 – 40 tahun	4	16 %
3	41 – 50 tahun	9	36 %
4	51 – 60 tahun	5	20 %
Jumlah		25	100 %

Sumber: data primer yang diolah, Januari 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa umur responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 7 orang (28%), responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 4 orang (16%), responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang (36%) dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 5 orang (20%)

4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Balikpapan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
----	---------------	-----------	----------------

1.	Pria	25	100 %
2.	Wanita	0	0 %
Jumlah		25	100 %

Sumber: data primer yang diolah, Januari 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) pria 25 orang (100 %) dan karyawan wanita tidak ada, hal ini berarti yang mendominasi jenis kelamin karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan adalah pria yaitu 25 orang atau sebesar 100%.

4.2.3 Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan Berdasarkan Jenis Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	0	0 %
2	SMP	0	0 %
3	SMA/SMK	23	92 %
4	Perguruan Tinggi	2	8 %
Jumlah		25	100 %

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis pendidikan responden karyawan PDAM Balikpapan SMA/SMK 23 Orang (92 %) dan

karyawan dengan pendidikan perguruan tinggi sebanyak 2 orang (8 %), hal ini berarti yang mendominasi jenis pendidikan karyawan PDAM Balikpapan adalah SMA/SMK yakni sebanyak 92 %.

4.2.4 Responden berdasarkan Kepatuhan Pemakaian APD

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4

karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan berdasarkan kepatuhan pemakaian APD.

No	Pemakaian APD	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Patuh	23	92%
2	Tidak Patuh	2	8%
	Total	25	100 %

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh responden yang memakai APD yang lengkap (patuh) sebanyak 23 orang (92%) dan yang tidak patuh sebanyak 2 orang (8%).

4.3 Analisis Univariat

4.3.1 Responden Berdasarkan Pengetahuan Tentang APD (Alat Pelindung Diri)

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan Berdasarkan Pengetahuan Tentang APD (Alat Pelindung Diri)

No	Pengetahuan	Jumlah	Persentase
1	Baik	15	60 %
2	Tidak Baik	10	40%
	Total	25	100%

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh responden yang berpengetahuan baik sebanyak 15 orang (60%) dan yang berpengetahuan tidak baik 10 (40%).

4.3.2 Responden Berdasarkan Sikap

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan Berdasarkan Sikap (Alat Pelindung Diri)

No	Sikap	Jumlah	Persentase
1	Positif	23	92%
2	Negatif	2	8%
	Total	25	100%

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh responden bersikap positif sebanyak 23 orang (92%) dan bersikap negatif sebanyak 2 orang (8%).

4.3.3 Responden Berdasarkan Kondisi Alat Pelindung Diri (APD)

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Balickpapan Berdasarkan Kondisi Alat Pelindung Diri

No	Kondisi APD	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Baik	24	96%
2	Tidak Baik	1	4%
	Total	25	100 %

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh responden yang menyatakan kondisi alat pelindung diri (APD) yang baik sebanyak 24 orang (96%) dan tidak baik sebanyak 1 orang (4%).

4.3.4 Responden Berdasarkan Pengawasan

Berdasarkan kuesioner, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Responden Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Balickpapan Berdasarkan Pengawasan

No	Pengawasan	Jumlah	Persentase
1	Ada Pengawasan	25	100%
2	Tidak Ada Pengawasan	0	0%
	Total	25	100%

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh responden yang menyatakan adanya pengawasan sebanyak 25 orang (100%) dan yang menyatakan tidak ada pengawasan sebanyak 0 orang (0%).

4.4 Analisis Bivariat

Untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan, sikap, kondisi APD, pengawasan, dan lingkungan sosial terhadap pemakaian APD dengan

menggunakan uji *chi square* dapat dilihat pada tabel berikut.

4.4.1 Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Berdasarkan analisis, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hubungan pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja produksi.

Kepatuhan					
Pengetahuan	Patuh		Tidak Patuh	N	p
	Baik	10	5	15	11,806
	Tidak Baik	5	5	10	
	Total	15	10	25	

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang patuh menggunakan APD dan memiliki pengetahuan yang baik tentang APD sebanyak 10 orang, sedangkan tenaga kerja yang patuh tetapi memiliki pengetahuan yang kurang sebanyak 5 orang. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* hubungan antara tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja tentang APD terhadap kepatuhan dalam penggunaan APD menunjukkan hasil signifikansi $p = 11,806$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pengetahuan pekerja terhadap kepatuhan dalam penggunaan APD saat bekerja.

4.4.2 Hubungan sikap dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Berdasarkan analisis, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

hubungan sikap dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja produksi.

Kepatuhan					
Sikap	Patuh		Tidak Patuh	N	P
	Positif	11	12	23	0,004
	Negatif	1	1	2	
	Total	12	13	25	

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang patuh menggunakan APD dan memiliki sikap yang positif sebanyak 11 orang, sedangkan tenaga kerja yang patuh tetapi memiliki sikap yang negatif sebanyak 1 orang. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* hubungan antara sikap yang dimiliki pekerja terhadap kepatuhan dalam penggunaan APD menunjukkan hasil signifikansi $p = 0,004$ sehingga dapat diartikan ada hubungan antara sikap pekerja terhadap kepatuhan dalam penggunaan APD saat bekerja.

4.4.3 Hubungan Kondisi Alat Pelindung Diri (APD) dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Berdasarkan analisis, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

hubungan kondisi Alat Pelindung Diri (APD) dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD).

Kepatuhan						
Kondisi APD	Patuh		Tidak Patuh		N	p
	Baik	12	12	24		
Tidak Baik	Baik	1	0	1		
	Total	13	12	25		

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang patuh menggunakan APD karena kondisi APD baik sebanyak 12 orang, sedangkan tenaga kerja yang patuh meskipun kondisi APD tidak baik sebanyak 1 orang. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* hubungan antara Kondisi APD kepatuhan dalam penggunaan APD menunjukkan hasil signifikansi $p = 0,962$ sehingga dapat diartikan tidak ada hubungan antara sikap pekerja terhadap kepatuhan dalam penggunaan APD saat bekerja.

4.4.4 Hubungan pengawasan dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Tabel 4.12

Hubungan pengawasan dengan kepatuhan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD).

Kepatuhan					
	Patuh		Tidak Patuh	N	p
Pengawasan	Ada Pengawasan	25	0	25	0,001
	Tidak Ada Pengawasan	0	0	0	
	Total	25	0	25	

Sumber: data yang diperoleh, Januari 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang patuh menggunakan APD karena ada pengawasan sebanyak 25 orang, sedangkan tenaga kerja yang patuh meskipun tidak ada pengawasan tidak ada. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* hubungan antara pengawasan dengan kepatuhan dalam penggunaan APD menunjukkan hasil signifikansi $p = 0$ sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan antara pengawasan terhadap kepatuhan dalam penggunaan APD saat bekerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan Pemakaian APD

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa dari 25 pekerja terdapat 10 orang berpengetahuan baik dengan pemakaian APD lengkap dan tidak lengkap 5 orang dan berpengetahuan tidak baik dengan pemakaian APD

tidak lengkap 5 orang. Hasil analisis juga menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan pemakaian APD. Hal ini juga sesuai dengan observasi di lapangan, dimana para pekerja rata-rata lulusan SMA dan perguruan tinggi yang punya wawasan luas.

Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan penggunaan APD dengan nilai $\rho=11,806$ ($\rho<0.05$) dan proporsi responden yang menggunakan APD 100% terdapat pada responden dengan pengetahuan kategori sangat baik, 71.4% terdapat pada responden dengan pengetahuan kategori baik, dibandingkan responden dengan pengetahuan cukup baik yaitu 18.2%. Artinya, semakin tinggi pengetahuan seseorang maka semakin mengerti pekerja untuk menggunakan apa yang telah disediakan oleh perusahaan seperti dalam pemakaian APD sehingga dapat memperkecil terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan dasarnya, pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan atau pengalaman pernah memperoleh kecelakaan jika tidak menggunakan APD.

Menurut Notoatmodjo (2003) pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting bagi terbentuknya suatu tindakan, tindakan yang didasari oleh pengetahuan akan lebih baik

dan lebih tepat daripada tindakan yang tidak didasari oleh pengetahuan.

4.5.2 Hubungan Sikap Dengan kepatuhan pemakaian APD

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa dari 25 pekerja terdapat 11 orang bersikap positif dengan pemakaian APD lengkap dan tidak lengkap 12 orang dan bersikap negatif 1 orang dengan pemakaian APD tidak lengkap. Hasil analisis juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sikap dengan pemakaian APD.

Hal ini juga sesuai dengan observasi di lapangan, dimana masih ada pekerja yang tidak memakai APD dengan lengkap saat bekerja dengan alasan risih atau tidak nyaman. Menurut Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa sikap merupakan proses mental yang terjadi pada individu yang akan menentukan respon yang baik dan nyata dari setiap orang yang berbeda.

Pengetahuan seseorang terdiri dari enam domain yaitu tahu, paham, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Setiap tingkatan memperlihatkan kemampuan individu. Pembuktian seberapa tinggi pengetahuan pekerja dilihat dari seberapa tinggi sikap pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja.

4.5.3 Hubungan Kondisi APD dengan Pemakaian APD

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa dari 25 pekerja terdapat 12 orang kondisi APD baik dengan pemakaian APD lengkap dan tidak lengkap 12 orang dan kondisi APD tidak baik 0 dengan pemakaian APD tidak lengkap. Hasil analisis menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kondisi APD dengan pemakaian APD.

Hasil ini juga sesuai dengan observasi di lapangan, dimana peneliti menemukan seluruh APD yang disediakan masih dalam keadaan baik, namun yang menjadi alasan pekerja masih tidak mau memakainya adalah tidak nyaman dan mengganggu gerak.

Dalam suasana kerja, kenyamanan tempat kerja dan kenyamanan fasilitas (kondisi APD) akan meningkatkan prestasi kerja dari setiap tenaga kerja. Sehingga dengan demikian, diharapkan setiap fasilitas atau perlengkapan kerja yang menimbulkan kenyamanan dalam pemakaiannya akan dapat digunakan oleh pekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sihombing (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja telah mendapatkan alat pelindung diri dalam keadaan kondisi yang baik tetapi ada juga pekerja yang tidak memakai APD yang telah diberikan karena mereka merasa tidak nyaman dalam menggunakan alat pelindung diri sehingga memperlambat pekerjaan mereka.

4.5.4 Hubungan Pengawasan dengan Pemakaian APD

Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 25 pekerja terdapat 25 orang yang ada pengawasan dengan pemakaian APD lengkap dan tidak lengkap 0 orang dan tidak ada pengawasan 0 orang dengan pemakaian APD tidak lengkap. Hasil analisis menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan pemakaian APD.

Hal ini juga sesuai dengan observasi di lapangan, dimana pengawasan rutin dilakukan setiap hari oleh mandor dari masing-masing area. Pengawasan dilakukan mulai pukul 08.00 WIB sampai pekerja siap

melakukan aktivitas produksi. Namun hal itu tidak membuat pekerja termotivasi untuk patuh dalam memakai APD dengan lengkap.

Menurut Notoadmodjo (2014) pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang diterapkan. Dan menurut Aditama (2002) bahwa tujuan dilaksanakan pengawasan adalah agar target unit dapat tercapai dan untuk meningkatkan disiplin pekerja, khususnya dalam pemakaian APD.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data serta analisis data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berpengetahuan baik berjumlah 15 orang (60%) dan yang tidak baik sebanyak 10 orang (40%).
2. Bersikap positif sebanyak 23 orang (92%) dan yang tidak baik sebanyak 2 orang (8%).
3. Memiliki kondisi APD baik sebanyak 24 orang (96%) dan yang tidak baik 1 orang (4%).
4. Sebanyak 25 orang (100%) diawasi oleh atasan.
5. Tidak ada hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kepatuhan pemakaian APD dengan nilai 11,806.
6. Ada hubungan antara sikap dengan kepatuhan pemakaian APD dengan nilai 0,004.
7. Tidak ada hubungan antara kondisi APD dengan kepatuhan pemakaian APD dengan nilai 0,962.
8. Ada hubungan antara pengawasan dengan kepatuhan pemakaian APD dengan nilai 0,001

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan yang diperoleh peneliti memberikan saran untuk perbaikan selanjutnya :

1. Perusahaan menjalin hubungan yang lebih akrab lagi dengan karyawan, khususnya antara pengawas pekerja produksi dengan pekerja. Agar timbul sikap yang lebih baik pada karyawan untuk lebih saling menghargai satu sama lain.
2. Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap APD yang telah disediakan perusahaan.
3. Memberikan sanksi yang tegas pada pekerja yang tidak memakai APD yang lengkap pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.D. Thompson, 1997, *Catatan Kuliah Patologi*, Alih Bahasa: R.F. Maulany, Edisi 3, EGC, Jakarta.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta :Rineka Cipta.
- Aditama, Y. dan Hastuti, T. 2002. *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Baah, Tawiah dan Abankwa. (2011). *Leadership and Organizational Culture: Relevance in Public Sector Organizations in Ghana*. *Journal of Business and Management Review*. Vol. 1, 59-65. Juni 2011.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Funmilayo, Oketunji Serah. 2014. "Influence of Occupational Health and Safety (OHS) Information Availability and Use on Job Performance of Library Personnel in Public Universities in South-West Nigeria". *European Scientific Journal*. Vol.10, No.14, Hal.337-350
- Geller. E. Scott. 2001. *The Psychology of Safety Handbook*. Boca Raton. Lewish Publisher.
- Katsuro, P., Gadzirayi C. T., M. Taruwona, Mupararano Suzanna. 2010. "Impact of Occupational Health and Safety on Worker Productivity : A Case of Zimbawe Food Industry". *Journal of Business Management*. Vol.4, No.13, Hal.2644 2651.
- Kaynak, R., TokluArzuTuygun, ElciMeral, Toklu Ismail Tamer. 2016. "Effects of

Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach". *International Journal of Business and Management*. Vol.11, No.5, Hal.146-166.

Khan, W.A., Mustaq Talha, Tabassum Anmol. 2014. "*Occupational Health, Safety and Risk Analysis*". *International Journal of Science, Environment and Technology*. Vol.3, No4, Hal.1336-1346.

Koopmans, L., Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C.W. Vet, Allard J. Beek. 2014. "*Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol.56, No.3, Hal.331-337.

Koskela, Marileena. 2014. "*Occupational Health and Safety in Corporate Social Responsibility Reports*". *Journal Safety Science*. Vol.68, Hal.294-308.

Kosasih ,N.,Sumarna D. (2013). *Pembelajaran Quantum dan Optimalisasi Kecerdasan*. Bandung: Alfabeta

Neal, A. & Griffin, M. A. (2004). *Safety Climate and Safety at Work*. Dalam *The Psychology of Workplace Safety* (Eds. Barling, J. & Michael R.F.). Washington: American Psychological Association.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.

Nunez, Imanol dan Villanueva, Mikel. 2011. "*Safety Capital: the Management of Organizational Knowledge on Occupational Health and Safety*". *Journal of Workplace Learning*. Vol. 23, No.1, Hal.56-71.

OHSAS 18001: 2007. *Occupational Health and Safety Management System Requirements*.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Andi.

Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta : Alfabeta

Snyder, Krauss, Chen, Finlinson, &Huang.(2008). *Ocupational Safety: Application of The Job Demand - Control-Support Model*. *Journal ofAccident Analysis and Prevention*, 40 (2008) page 1713-172.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tadarera, Hope. 2012. “*Occupational Health and Safety Management Systems: Onstitutional and Regulatory Frameworks in Zimbawe*”. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol.2, No.4, Hal.99-117.

Winarsunu, T. 2008. *Psikologi KeselamatanKerja*. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang Press, Malang.

LAMPIRAN

Balikpapan, 15 Desember 2019

Nomor : 09/1421002/110-K/1/2019-A
 Lampiran : 1 (Satu) Lampiran
 Perihal : **Persetujuan Ijin Penelitian**

Kepada Yth :
 Dekan D4K3 UNIBA

Di -
BALIKPAPAN

1. Memperhatikan surat dari Dekan D4K3 UNIBA, Nomor : B-199/D4K3-UNIBA/XI/2018, Perihal : Permohonan Ijin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami berkenan menerima mahasiswa untuk melaksanakan Permohonan Ijin Penelitian, di PDAM Kota Balikpapan, sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Prodi	Periode
1.	Achmad Nafi Arrijal	13.11.106.701501.1168	D4K3	21 Januari 2019

2. Selanjutnya dipersilahkan kepada mahasiswa dimaksud untuk melaporkan diri pada Bagian SDM PDAM Kota Balikpapan pada saat akan memulai kegiatan sesuai jadwal yang disampaikan.
3. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih

Direktur Umum,

GAZALI RAKHMAN

Tembusan Yth :

1. Kasubag Produksi Wilayah IV PDAM Kota Balikpapan.
2. Arsip.

GRAHA TIRTA PDAM

II. Ruhu Rahayu I. Sepinooan Rari, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kalimantan Timur

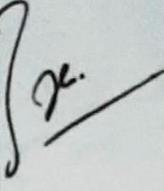
**LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN
TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Achmad Nafi Arrijal

NPM : 13.11.106.701501.1168

Dosen Pembimbing I : Ir.Maslina, M.M., M.T.

Judul : "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja K3 pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan"

No	Tanggal	Uraian	Paraf
	15/1 2/19	<p>guru diinformasikan pd saat sifat, dan juga hari di saat itu yg kesamping / korok. Dua orang</p>	

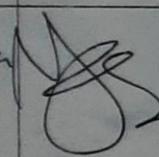
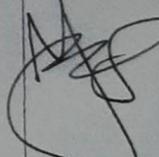
**LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN
TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Achmad Nafi Arrijal

NPM : 13.11.106.701501.1168

Dosen Pembimbing II : Yan Fuadi ST., M.K.K.K

Judul : "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja K3 pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan"

No	Tanggal	Uraian	Paraf
	10 Jan 15	- Cari tahu teori / hubungkan teori / referensi yg menguatkan bahwa kepatuhan pelaksanaan APP adalah salah satu bagian dari kinerja K3 perusahaan	
	18 Feb 15	- Pelajari arti dan hasil dari pembahasan skripsi anda. kenapa ada hubungan? apa maknanya? dll. - Jumat menghidup lagi untuk presentasi hari!	

KUESIONER PENELITIAN

Bersama kuesioner ini, saya mahasiswa Universitas Balikpapan sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan, maka sangat dibutuhkan pendapat berupa jawaban kuesioner dari Bapak/Ibu untuk melengkapi penelitian ini. Jawaban dari Bapak/Ibu selanjutnya akan diolah untuk menghasilkan hasil penelitian dengan judul **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja K3 Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan”**. Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Petunjuk

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan tepat mulai dari bagian ini :

1. Isilah identitas diri anda dengan lengkap.
2. Bacalah pertanyaan ini dengan seksama.
3. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dan kondisi pekerjaan anda.
4. Jawaban anda adalah benar dan terjamin kerahasiaannya sehingga kejujuran anda dalam menjawab kuesioner ini sangat kami hargai.

I. DATA UMUM (RESPONDEN)

1. Nama :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : () Laki – laki / () Perempuan
4. Pendidikan terakhir :
 - () SD
 - () SLTP
 - () SLTA
 - () Akademi / Perguruan Tinggi

II. DATA KHUSUS**PENGETAHUAN**

1. Menurut Saudara, apakah pengertian alat pelindung diri (APD)?
 - a. Alat yang dipakai untuk melindungi pekerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja
 - b. Alat yang dipakai untuk mempermudah dalam bekerja
 - c. Alat yang dipakai untuk aksesoris dalam bekerja
2. Menurut Saudara, bagaimana ciri-ciri alat pelindung diri (APD) yang baik?
 - a. Alat pelindung diri yang bagus dan menarik
 - b. Alat pelindung diri yang mahal
 - c. Alat pelindung diri yang dapat melindungi pekerja, nyaman, tidak mengganggu gerak, dan tidak digunakan secara bergantian.

3. Menurut Saudara, mengapa saudara harus menggunakan alat pelindung diri (APD) selama melakukan kegiatan produksi ?
 - a. Ikut-ikutan sama teman karena teman kerja yang lain memakai APD
 - b. Takut kena sanksi
 - c. Untuk melindungi diri dari faktor resiko bahaya pada saat proses panen

4. Menurut Saudara, manfaat apa yang saudara peroleh dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat melakukan pekerjaan ?
 - a. Menghindari diri dari faktor resiko bahaya pada saat melakukan kegiatan panen kelapa sawit
 - b. Mematuhi peraturan sehingga tidak mendapat teguran dari atasan
 - c. Supaya mendapat pujian dari mandor

5. Alat pelindung diri (APD) apakah yang wajib selalu digunakan pada saat bekerja ?
 - a. Helm, kaca mata, sarung tangan, Masker, sepatu boot
 - b. Helm, kaca mata, sepatu boot
 - c. Sepatu boot

6. Untuk menghindari terhirupnya zat kimia berbahaya pada saat melakukan proses produksi sebaiknya menggunakan ?
 - a. Kaca mata

- b. Helm
 - c. Masker
7. Menurut Saudara, faktor resiko bahaya apa yang dapat terjadi pada saat proses produksi?
- a. Terpeleset, terjatuh
 - b. terkena percikan kimia pada mata, iritasi kulit
 - c. Tidak tahu.
8. Menurut Saudara, bahaya apa yang dapat terjadi jika tidak memakai sepatu boot?
- a. Iritasi kulit
 - b. Terjatuh
 - c. Tertusuk patahan kayu
9. Menurut anda, alat pelindung diri (APD) apakah yang digunakan untuk melindungi mata dari serpihan benda-benda kecil seperti debu, percikan cairan kimia dan serpihan potongan benda lain ?
- a. Helm
 - b. Kacamata
 - c. Sepatu boot
10. Menurut Saudara, bagaimana pemilihan jenis alat pelindung diri (APD) yang tepat dalam melakukan pekerjaan produksi ?
- a. APD yang digunakan harus dalam keadaan baik (tidak rusak) dan sesuai dengan APD yang digunakan
 - b. APD yang digunakan harus dalam keadaan baru

c. Tidak tahu

➤ Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda

SIKAP

Penilaian dilakukan sebagai berikut :

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Tidak Setuju : TS

Sangat tidak setuju : STS

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kacamata dipakai untuk melindungi mata dari serpihan benda-benda kecil seperti abu, percikan bahan kimia, bahan kimia dan serpihan potongan benda lain				
2	Dalam hal pemakaian APD pada waktu proses produksi perlu pedoman/peraturan yang berlaku di perusahaan				
3	Sebelum memakai APD untuk melakukan proses produksi perlu diperhatikan petunjuk pemakaian yang tepat				
4	Dengan berbicara pada saat bekerja maka dapat membahayakan kesehatan				
5	Karyawan yang tidak mematuhi untuk memakai APD, maka diberi sanksi				
6	APD yang dipakai pada pekerja produksi tidak harus disediakan perusahaan				

7	APD yang dipakai tidak penting untuk menghindari faktor resiko bahaya yang mungkin terjadi pada saat proses produksi				
8	Prosedur yang benar tidak diperlukan dalam menggunakan APD di tempat kerja				
9	Potensi bahaya yang dapat terjadi pada produksi membuat air bersih tidak harus diketahui para pekerja				
10	Kacamata tidak selalu diperlukan pada proses produksi				

KONDISI APD

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Menurut Anda, apakah alat pelindung diri yang digunakan dapat memberikan perlindungan terhadap bahaya yang dapat terjadi pada pekerjaan anda ?		
2	Apakah Anda merasa nyaman menggunakan alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan ?		
3	Apakah alat pelindung diri yang digunakan tidak mengganggu gerak saat melakukan pekerjaan ?		
4	Apakah alat pelindung diri yang dipakai sesuai / pas dengan ukuran tubuh pekerja ?		
5	Apakah alat pelindung diri yang dipakai tidak mudah rusak?		
6	Apakah alat pelindung diri yang disediakan telah mencukupi jumlahnya pada para pekerja produksi ?		

PENGAWASAN

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah selama anda bekerja melakukan panen ada pengawas/mandor yang mengawasi anda dalam memakai APD?		

2	Apakah dengan adanya pengawasan tersebut membuat anda termotivasi untuk selalu menggunakan alat pelindung diri saat bekerja ?		
3	Apakah dengan adanya pengawasan akan meningkatkan kinerja anda?		
4	Apakah pihak perusahaan atau mandor mengeluarkan sanksi/hukuman kepada pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri?		
5	Menurut Saudara, apakah perlu diadakan pengawasan penggunaan alat pelindung diri pada para pekerja ?		
6	Menurut Saudara, apakah pengawasan penggunaan alat pelindung diri bermanfaat pada pekerjaan ini ?		

LINGKUNGAN SOSIAL

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah teman anda dalam melakukan proses panen selalu mengingatkan anda untuk menggunakan alat pelindung diri?		
2	Apakah anda mengikuti anjuran teman anda tersebut?		
3	Apakah mandor akan memberikan teguran pada anda jika tidak memakai alat pelindung diri (APD)?		
4	Apakah anda mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan teman anda dalam melakukan pekerjaan?		

KEPATUHAN

1. Apakah anda patuh menggunakan Alat Pelindung Diri (Helm) pada saat bekerja?

- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
2. Apakah anda patuh menggunakan Alat pelindung diri (Kacamata) pada saat bekerja?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
3. Apakah anda patuh menggunakan Alat pelindung diri (Sarung tangan) pada saat bekerja?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
4. Apakah anda patuh menggunakan Alat pelindung diri (Sepatu Boot) pada saat bekerja?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak
5. Apakah anda patuh menggunakan Alat pelindung diri (Masker) pada saat bekerja ?
- a. Ya
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak

LOKASI PENELITIAN





