

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Bianka Beladina Fitriyani, Anik Setyo Wahyuningsih 2016 Penelitian dengan judul “HUBUNGAN PENGETAHUAN TENTANG ALAT PELINDUNG TELINGA (EAR PLUG) DENGAN KEPATUHAN PENGGUNAANNYA PADA PEKERJA BAGIAN TENUN DEPARTEMEN WEAVING SL PT. DAYA MANUNGGAL” Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik (*Eplanatory Study*) yaitu penelitian diarahkan untuk menjelaskan suatu keadaan atau situasi melalui pendekatan *cross sectional*, yaitu obyek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan antara variabel sebab maupun variabel terikat. Variabel yang diteliti adalah pengetahuan dan kepatuhan pekerja di Bagian Tenun Departemen Weaving SL PT. Daya Manunggal Salatiga. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja yang tercatat sebagai pekerja tetap di Bagian Tenun Departemen Weaving SL PT.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah penelitian terdahulu dalam jenis penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*.

Penelitian sekarang adalah Termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan analisis tabel silang, besar variabel penelitian yaitu perilaku pekerja yang diantaranya, pengetahuan, sikap, tindakan.

2. Susilo Winasis dan Gempur Santoso 2016

Penelitian ini berjudul “ANALISIS PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) TERHADAP TINGKAT KECELAKAAN KERJA (STUDI KASUS : PT. PAL INDONESIA)” Tujuan Penelitiannya untuk mengetahui penggunaan alat pelindung diri (APD) terhadap tingkat kecelakaan kerja di bengkel fabrikasi lambung divisi kapal niaga PT PAL Indonesia. Pada penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode persentase dalam penyajian data. Metode analisis yang digunakan yaitu menggunakan metode persentase, populasi dalam penelitian ini berjumlah 50

orang sedangkan jumlah sampel ada sebanyak 44 orang. Kegiatan dalam analisa data merupakan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan (Sugiyono, 2008).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah penelitian terdahulu termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode persentase dalam penyajian data, variabel penggunaan Alat Pelindung Diri terhadap kecelakaan kerja. Penelitian sekarang adalah Termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan analisis tabel silang, besar variabel penelitian yaitu perilaku pekerja yang diantaranya, pengetahuan, sikap, tindakan.

3. Meilany Rorimpandey, Paul Kawatu, Djon Wongkar 2017

Penelitian ini berjudul “Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Dengan Tindakan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Pengelasan Di Bengkel Las Kota Manado” tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengetahuan dan sikap dengan tindakan penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Pengelasan di bengkel las kota Manado pada penelitian ini termasuk jenis penelitian survei analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pengelasan yang sesuai observasi pada 10 bengkel las dengan 60 pekerja yang terdapat di kota Manado. Sampel dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 responden. Hasil penelitian karakteristik responden pada 52 pekerja pengelasan di bengkel las kota Manado yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki, menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak adalah tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 61,5% sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat pendidikan SD 5,8%. Dapat diartikan bahwa pendidikan pekerja pengelasan tergolong baik. Berdasarkan umur, responden yang paling banyak adalah berumur 21-35 tahun yaitu sebesar 57,7% dan paling sedikit berumur  $\leq 21$  tahun 5,8%. Berdasarkan masa kerja, responden yang paling banyak adalah masa kerja  $\leq 10$  tahun yaitu

sebesar 67,3% dan yang paling sedikit masa kerja  $\geq 21$  tahun yaitu sebesar 13,5%. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebesar 82,7% atau sebanyak 43 responden memiliki pengetahuan baik, sebesar 15,4% atau sebanyak 8 responden memiliki pengetahuan cukup dan sebesar 1,9% atau sebanyak 1 responden memiliki pengetahuan kurang. Banyak responden yang mengetahui pengertian APD, fungsi APD, jenis-jenis APD bahkan bahaya yang ditimbulkan dari proses pengelasan. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebesar 50% atau sebanyak 26 responden memiliki tindakan baik dan sebesar 50% atau sebanyak 26 responden memiliki tindakan kurang. Hasil penelitian dengan melakukan wawancara singkat setelah pengambilan data melalui kuesioner tindakan penggunaan APD masih rendah karena adanya pekerja yang kurang memiliki kesadaran untuk menggunakan APD, penyediaan APD di setiap bengkel yang masih kurang bahkan adanya pekerja yang tidak nyaman dalam menggunakan APD. Hasil penelitian banyak responden yang menjawab kadang-kadang bahkan tidak pernah menggunakan APD.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviandry (2016) pada 46 pekerja pengelasan di Kelurahan Gondrong memiliki pengetahuan baik lebih banyak sebesar 78,3% dari pada pekerja yang memiliki pengetahuan kurang baik sebesar 21,7%. Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial (Notoatmodjo, 2012)

#### 4. Lisdiana Verayanti Pasaribu 2017

Penelitian ini berjudul “Pengetahuan, Sikap Dan Penggunaan Apd Pada Pekerja Kilang Padi Di Desa Sipea-Pea” tujuan penelitiannya adalah mengetahui pengetahuan, sikap dan penggunaan APD pada pekerja kilang padi di desa Sipea-Pea pada penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang bekerja di 5 kilang padi di desa Sipea-pea sebanyak 25 responden Sampel yang diambil ini adalah total sampling dari keseluruhan total populasi yaitu sebanyak 25 responden dari 5 kilang padi. Berdasarkan hasil penelitian tabel 4.1 menunjukkan bahwa pengetahuan pekerja yang tahu

tentang penggunaan APD terdapat pada kilang padi A, dan pengetahuan pekerja yang tidak tahu tentang penggunaan APD terdapat pada kilang padi B dan E. Menunjukkan bahwa sikap pekerja yang baik tentang penggunaan APD terdapat pada kilang padi A sebanyak 75%, dan pengetahuan pekerja yang tidak baik tentang penggunaan APD terdapat pada kilang padi C sebanyak 100%. Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa penggunaan APD yang lengkap terdapat pada kilang padi A, dan penggunaan APD yang tidak lengkap terdapat pada kilang padi B, C, D, dan E.

5. Moch. Udin Kurnia Putra 2012

Penelitian ini berjudul “Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Mahasiswa Profesi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia” tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan antara tingkat pengetahuan dan sikap terhadap perilaku penggunaan APD pada mahasiswa profesi Fakultas Ilmu Keperawatan UI tahun 2011-2012. Pada penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi. Perhitungan jumlah sampel dengan rumus Issac Michael dalam Sugiyono (2009) diperoleh jumlah sampel sebanyak 110 mahasiswa profesi FIK UI tahun 2011-2012. Untuk menghindari data responden yang tidak valid maka peneliti menambah 10% dari jumlah responden yang harus diteliti. Sampel penelitian ini akhirnya menjadi 121 mahasiswa profesi FIK UI tahun 2011-2012. Hasil penelitian ini menjelaskan distribusi menurut tingkat pengetahuan dan penggunaan APD pada mahasiswa profesi FIK UI Tahun 2011-2012 (N=113) menjelaskan bahwa terdapat 9 (56,2%) mahasiswa bepengetahuan kurang tentang APD memiliki perilaku yang kurang baik dalam penggunaan APD. Sedangkan diantara mahasiswa profesi yang bepengetahuan tinggi terdapat 52 (53,6%) mahasiswa profesi baik saat menggunakan APD.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak hubungan antara tingkat pengetahuan dengan perilaku penggunaan APD. Sedangkan hasil analisis hubungan antara sikap dengan perilaku penerapan APD terdapat 34 (61,8%) mahasiswa profesi memilki sikap negatif dan memiliki perilaku kurang baik saat menggunakan APD, sedangkan di antara mahasiswa profesi yang memilki

sikap positif terhadap APD, terdapat 38 (65,5%) mahasiswa profesi perilaku baik dalam menerapkan APD. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan perilaku penggunaan APD.

Hasil penelitian ini juga menjelaskan tentang distribusi responden menurut tingkat pengetahuan pada sarung tangan memiliki jumlah responden dengan tingkat pengetahuan tinggi sebanyak yaitu 111 responden (98,2%). Distribusi responden dengan tingkat pengetahuan tinggi yang paling sedikit yaitu jenis APD apron dan pakaian seragam dengan 72 responden (63,7%). Pada distribusi responden dengan sikap positif terbanyak yaitu pada sarung tangan dengan 93 responden (82,3%). Sedangkan distribusi responden dengan sikap negative terbanyak terdapat pada APD berupa sepatu 85 responden (75,2%).

## **B. Kajian Pustaka**

### **1. Perilaku**

#### **a. Pengertian**

Defenisi Perilaku Menurut Notoadmodjo (2010) perilaku adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.

Perilaku dibentuk oleh tiga faktor penting, yaitu :

1) Faktor–faktor predisposisi (*predisposing factors*)

Tercermin dalam pengetahuan, sikap, kepercayaan, dan keyakinan.

2) Faktor–faktor pendukung (*enabling factors*)

Tercermin dalam lingkungan fisik, tersedia atau tidak tersedianya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana kesehatan misalnya puskesmas, obat-obatan, alat-alat kontrasepsi, dan jamban.

3) Faktor–faktor pendorong (*reinforcing factors*)

Tercermin dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan yang merupakan contoh dari perilaku masyarakat (Notoatmodjo, 2003).

Perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Kognitif atau pengetahuan merupakan domain terpenting untuk terbentuknya tindakan seseorang.

Pengetahuan diperlukan sebagai dorongan psikis dalam menumbuhkan sikap dan perilaku setiap hari, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan merupakan stimulasi terhadap tindakan seseorang (Kholid, 2012).

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Kerja Berdasarkan penelitian Syaaf (2008), ada beberapa faktor yang berhubungan dengan perilaku kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan, antara lain:

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (overt behavior).

Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah:

- 1) Usia dapat mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir, semakin bertambah usia maka semakin tinggi daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuannya menjadi lebih baik (Erfandi, 2009).
- 2) Jenis kelamin Perempuan lebih sensitif dan mau menerima masukan yang baik terutama masalah kesehatan.
- 3) Pendidikan Mempengaruhi proses belajar, maka makin tinggi pendidikan makin mudah orang tersebut menerima berbagai informasi tentang kesehatan (Erfandi, 2009).
- 4) Pekerjaan Jenis pekerjaan yang sering berinteraksi lebih banyak pengetahuannya dibandingkan dengan orang yang tanpa interaksi kepada orang lain (Ratnawati, 2009).
- 5) Sumber informasi Semakin banyak seseorang mempunyai dan menerima informasi maka akan semakin luas pengetahuannya.

Kemajuan teknologi dapat menjadi jalan mudah seseorang mencari informasi (Erfandi, 2009)

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmodjo, 2012).

## 2. Pelatihan

Pelatihan Salah satu cara yang baik untuk mempromosikan keselamatan ditempat kerja adalah dengan memberikan pelatihan bagi pekerja. Pelatihan keselamatan awal harus menjadi bagian proses orientasi pekerja baru. Pelatihan selanjutnya diarahkan pada pembentukan pengetahuan yang baru, spesifik dan lebih dalam serta memperbaharui pengetahuan yang sudah ada. Pelatihan memberikan manfaat ganda dalam promosi keselamatan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman kerja terhadap hazard dan risiko. Dengan adanya peningkatan kesadaran terhadap risiko, pekerja dapat menghindari kondisi tertentu dengan mengenali pajanan dan memodifikasinya dengan mengubah prosedur kerja menjadi lebih aman. Latihan keselamatan adalah penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada pekerja baru yang belum terbiasa bekerja dengan selamat. Pentingnya segi keselamatan harus ditekankan kepada tenaga kerja oleh pelatih, pimpinan kelompok atau instruktur (Suma'mur 2009).

## 3. Sikap

Paul Massen dan David Krech berpendapat sikap merupakan suatu sistem dari tiga komponen yang saling berhubungan yaitu kognisi (pengenalan), feeling (perasaan), dan action tendency (kecenderungan untuk bertindak). Faktor yang Mempengaruhi Sikap Berbagai faktor yang mempengaruhi sikap seseorang antara lain :

- 1) Pengalaman pribadi Apa yang telah menjadi pengalaman hidup seseorang akan menjadikan pengalaman dan membentuk sikap.
- 2) Pengaruh orang lain Individu biasanya terpengaruh oleh seseorang yang dianggapnya penting seperti orang tua, pejabat, teman sehingga seseorang memiliki kecenderungan terhadap suatu sikap tertentu.
- 3) Pengaruh kebudayaan  
Kebudayaan seseorang sangat berpengaruh terhadap sikap dalam menghadapi berbagai kondisi.
- 4) Media massa  
Media massa memberikan sugesti sehingga dapat mengarahkan opini seseorang, apabila kuat dapat memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu.
- 5) Lembaga pendidikan dan lembaga agama  
Kedua lembaga yang memberikan dasar pengertian dan konsep moral sehingga dapat mempengaruhi pembentukan sikap seseorang.
- 6) Pengaruh faktor emosional  
Sikap didasari oleh emosional sebagai penyalur frustrasi atau mekanisme pertahanan ego. Wanita lebih bertanggung jawab terhadap emosi orang lain sehingga mampu memahami perubahan emosional seseorang (Azwar, 2011).

Sikap terhadap perilaku penggunaan APD pada penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Sikap responden yang seimbang antara sikap positif dan negative pada hasil penelitian berdampak pada perilaku penggunaan APD. Hal ini sesuai dengan teori sikap yang menyatakan bahwa sikap individu merupakan awal dari terwujudnya tindakan atau perilaku individu (Dayakisni dan Hudaniah, 2013).

Suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan. Untuk mewujudkan sikap menjadi suatu perbuatan nyata diperlukan faktor



pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, antara lain adalah fasilitas(Notoatmodjo, 2012).

Sikap tidak sama dengan perilaku dan perilaku tidak selalu mencerminkan sikap seseorang. Individu sering kali memperlihatkan tindakan bertentangan dengan sikapnya. Akan tetapi, sikap dapat menimbulkan pola-pola cara berpikir tertentu dalam masyarakat dan sebaliknya, cara berpikir ini mempengaruhi tindakan dan kelakuan masyarakat baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam hal membuat keputusan yang penting dalam hidup (Maulana, 2009).

#### 4. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dalam penggunaan APD, motivasi.

#### 5) Tindakan

Ada dua faktor penting yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yaitu tindakan tidak aman (*unsafe act*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). *Unsafe act* adalah perilaku menyimpang dari aturan yang sudah ditetapkan yang menyebabkan bahaya bagi diri sendiri dan orang lain, sedangkan *unsafe condition* adalah sebuah

kondisi yang menyebabkan bahaya bagi lingkungan maupun diri sendiri (Pratiwi dan Hidayat, 2014).

Tindakan dalam penggunaan APD dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor internal (berupa respons) dan faktor eksternal (berupa stimulus) sangat berpengaruh terhadap tindakan penggunaan APD. Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri seseorang dalam merespons stimulus dari lingkungannya. Faktor eksternal atau stimulus adalah faktor lingkungan, baik fisik maupun nonfisik dalam bentuk sosial, budaya, ekonomi dan politik (Maulana, 2009).

## **2. Alat Pelindung Diri**

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

Alat pelindung diri menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2010 adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja kecelakaan dan penyakit akibat kerja. APD merupakan salah satu cara untuk mencegah kecelakaan, dan secara teknis APD tidaklah sempurna dapat melindungi tubuh akan tetapi dapat mengurangi tingkat keparahan dari kecelakaan yang terjadi (Rudyarti, 2015).

### **b. Manfaat Penggunaan APD**

*Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) menyatakan bahwa APD diciptakan untuk melindungi pekerja dari cedera dan penyakit akibat kerja yang berasal dari kontak dengan bahan kimia, radiologi, fisik, elektrik, mekanis, atau bahaya di tempat kerja lainnya. Mengontrol pajanan bahaya dan sumbernya merupakan cara terbaik untuk melindungi pekerja. Ketika kontrol *engineering*, *work practice*, dan administratif sudah tidak *feasible* untuk menerapkan proteksi yang cukup, perusahaan harus menyediakan APD kepada tenaga kerjanya dan memastikan pemakaiannya sehingga APD dapat digunakan untuk meminimalisasi berbagai risiko pajanan (Agustine, 2015).

### **c. Tujuan penggunaan APD**

Program penggunaan APD mempunyai dua tujuan dasar, yaitu untuk melindungi pemakai dari hazard keselamatan dan kesehatan kerja, serta mencegah pemakai dari luka yang disebabkan oleh kesalahan penggunaan dan atau kekeliruan pelatihan untuk mendukung penggunaan APD yang ada.

### **d. Landasan Hukum Penggunaan APD**

Penggunaan APD di tempat kerja sendiri telah diatur melalui Undang-Undang Permenakertrans.Pasal-pasal yang mengatur tentang penggunaan alat pelindung diri (APD) adalah antara lain:

- 1) Undang-undang No. 1 tahun 1970
  - a) Pasal 3 ayat (1) butir f  
menyatakan bahwa dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat untuk memberikan Alat Pelindung Diri (APD).
  - b) Pasal 9 ayat (1) butir c  
menyatakan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap pekerja baru tentang Alat Pelindung Diri.
  - c) Pasal 12 butir b  
menyatakan bahwa dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak pekerja untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD).
  - d) Pasal 14 butir c  
menyatakan bahwa kewajiban pengurus menyediakan alat pelindung diri dan wajib bagi pekerja untuk menggunakannya untuk pencegahan penyakit akibat kerja (PAK).
1. Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. Per. 03/MEN/1981, tentang kewajiban melapor penyakit akibat kerja. Pada pasal 4 ayat (3), menyebutkan bahwa kewajiban pengurus menyediakan alat pelindung diri dan wajib bagi tenaga kerja untuk menggunakannya untuk pencegahan penyakit akibat kerja.

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per. 03/MEN/1982, tentang pelayanan kesehatan kerja. Pada pasal 2 ayat (3), menyebutkan, memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan APD yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.

**e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)**

Menurut Notoatmodjo (2005), banyak faktor yang mempengaruhi tenaga kerja mau atau tidaknya menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), antara lain adalah :

- 1) Sejauh mana pemakai mengerti kegunaannya
- 2) Kemudahan dan kenyamanan dipakai, dengan gangguan paling minimal terhadap prosedur kerja yang normal
- 3) Sanksi-sanksi ekonomis, sosial dan disiplin yang dapat digunakan untuk perubahan sikap tenaga kerja :

a) Faktor Perilaku Tenaga Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat kaitannya dengan perilaku pekerja. Banyak kecelakaan yang terjadi akibat ketidaktahuan, rasa kurang peduli terhadap resiko, dan adanya peraturan yang kurang tegas dari pihak perusahaan.

b) Sikap Tenaga Kerja

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Allport (1954) menjelaskan bahwa sikap mempunyai tiga komponen pokok, yaitu :

- (a) Kepercayaan ide dan konsep terhadap suatu objek.
- (b) Kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek.
- (c) Kecenderungan untuk bertindak (*tend to behave*).

**f. Jenis-Jenis Alat Pelindung Diri Yang Digunakan Pada Divisi Jumbo Bag**

- 1) Perlengkapan Keselamatan Kerja Pada Divisi Jumbo Bag
  - a) Masker: masker yang digunakan ini dapat melindungi dari debu yang berasal dari bahan baku yang memungkinkan berkarat dan bau zat-zat kimia
  - b) Sarung Tangan: berfungsi untuk lebih aman dari pemotongan manual dengan menggunakan cutter
  - c) Safety shoes: Sepatu khusus dapat melindungi telapak dan jari-jari kaki kemungkinan tergecet benda keras, benda panas atau sengatan listrik. Dengan memakai sepatu khusus berarti tidak ada aliran arus listrik dari mesin rol ke mesin pemotong.
- 2) Jenis-jenis Alat Pelindung Diri di PT. Kerta Rajasa Raya “SIDOARJO” pada Proses Pembuatan Jumbo Bag.
  - a) Proses Dalam Pembuatan Jumbo Bag

Proses pembuatan karung awalnya dari kain glondongan masuk laminasi jika tidak kaintersebut langsung dipotong. Setelah dipotong dilihat kembali kainnya jika kain yang dipotong sudah sesuai kebagian gambar bila kain belum sesuai maka kain akan dimasukan kedalam kategori kain afalan (kain cacat). Dari mesin kain tersebut langsung dibawa ke printing bila tersebut memakai printing Maka akan diproses ke pembuatan klise dan langsung di printing, jika tidak maka printing langsung dibawa ke gambar untuk digambar pola karung tersebut. Apabila gambar sudah siap maka akan masuk proses penjahitan, bila tidak akan ke afalan (kain cacat). Di dalam proses jahit ini ada yang namanya accesoris yang sudah dipotong untuk disambungkan dengan bagian lainnya. Setelah dari proses jahit maka karung itu akan di QC, bila QC ok maka karung tersebut akan langsung di clean, apabila QC tidak sesuai maka karung tersebut di repair bila bisa di repair masuk ke bagian barang repair masuk kembali QC. Jika

QC tidak bisa di repair maka karung tersebut masuk afalan (kain cacat).Setelah itu kain masuk ke *clean* jika pemesanan ingin lebih bersih maka masuk ke dalam *clean room*, dan apabila pemesanan tidak memakai *clean room* kain tersebut akan masuk ke *inner* jika memakai *inner* maka kain tersebut dipasang ke *inner* lalu digulung. Setelah kain digulung akan melalui metal detektor. Barulah karung tersebut akan di press lalu menjadi barang jadi dan dimasukkan kedalam gudang.

- 3) Jenis-jenis Alat Pelindung Diri di PT kerta Rajasa Raya“SIDOARJO” pada Proses Pemotongan Karung.

**Tabel II.1**  
**Jenis-jenis Alat Pelindung Diri dan Fungsinya Pada Proses Pemotongan Karung**

No.	Jenis Alat Pelindung Diri (APD)	Fungsi Alat Pelindung Diri (APD)
	Sarung Tangan	Untuk melindungi tangan saat melakukan pemotongan manual dengan menggunakan cutter.
	Sepatu Safety	Untuk melindungi telapak dan jari-jari kaki kemungkinan tergecet benda keras, benda panas atau sengatan listrik.
	Masker	Berguna untuk menghindari debu saat pemotongan karung.

**g. Hal-hal Yang diperhatikan Dalam Pemakaian Alat Pelindung diri (APD)**

Menurut Balai Hiperkes ketentuan syarat-syarat Alat Pelindung Diri (APD) adalah:

- 1) Harus dapat memberikan perlindungan yang kuat terhadap bahaya yang spesifik atau bahaya-bahaya yang dihadapi oleh pekerja.
- 2) Beratnya harus ringan mungkin dan tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan.
- 3) Harus dapat dipakai secara fleksibel.
- 4) Bentuknya harus cukup menarik.
- 5) Tidak mudah rusak.
- 6) Tidak menimbulkan bahaya bagi pemakainya misalnya hal ini dikarenakan bentuk dan bahan dari alat pelindung diri yang digunakan tidak tepat.
- 7) Harus memenuhi ketentuan dari standar yang telah ada.
- 8) Tidak terlalu membatasi gerakan dan persepsi sensoris untuk pemakainya.
- 9) Suku cadangnya harus mudah diperoleh sehingga pemeliharaan alat pelindung diri dapat dilakukan dengan sangat mudah.

**h. Pemilihan Pemeliharaan dan Penyimpanan Alat Pelindung Diri (APD)**

Cara memilih Alat Pelindung Diri (APD) Alat pelindung diri harus mampu melindungi pemakainya dari bahaya-bahaya kecelakaan yang mungkin ditimbulkan. Setiap tempat kerja mempunyai potensi bahaya yang berbeda-beda sesuai dengan jenis, bahan dan proses produksi yang dilakukan. Oleh karena itu APD perlu sebelumnya dipilih secara hati-hati agar dapat memenuhi beberapa ketentuan yang diperlukan. Cara pemeliharaan Alat Pelindung Diri (APD) Prinsip pemeliharaan alat pelindung diri dapat dilakukan dengan cara (Tarwaka, 2008) :

- 1) Penjemuran di panas matahari untuk menghilangkan bau dan mencegah timbulnya jamur dan bakteri.

- 2) Pencucian dengan air sabun untuk alat pelindung diri seperti *safety* helm, kacamata, *ear plug* yang terbuat dari karet, sarung tangan kain/kulit/karet.
- 3) Penggantian *catridge* atau *canister* pada respirator setelah dipakai beberapa kali.

Agar alat pelindung diri tetap dapat digunakan secara baik, harus disimpan pada tempat penyimpanan yang bebas debu, kotoran, dan tidak terlalu lembab serta terhindar dari gigitan binatang. Penyimpanan harus diatur sedemikian rupa sehingga mudah diambil dan dijangkau oleh pekerja dan diupayakan disimpan di almari khusus Alat Pelindung Diri (APD). Adapun syarat-syarat APD agar dapat dipakai dan efektif dalam penggunaan dan pemeliharaan APD sebagai berikut :

- 1) Alat Pelindung Diri (APD) harus mampu memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja secara efektif atas potensi bahaya yang dihadapi di tempat kerja.
- 2) Alat Pelindung Diri (APD) mempunyai berat yang seringan mungkin, nyaman dipakai dan tidak merupakan beban tambahan bagi pemakainya.
- 3) Bentuk cukup menarik, sehingga pekerja tidak malu memakainya.
- 4) Tidak menimbulkan gangguan kepada pemakainya, baik karena jenis bahayanya maupun kenyamanan dalam pemakaian.
- 5) Mudah untuk dipakai dan dilepas kembali.
- 6) Tidak mengganggu penglihatan, pendengaran dan pernapasan serta gangguan kesehatan lainnya pada waktu dipakai dalam waktu yang cukup lama.
- 7) Alat Pelindung Diri (APD) tidak mengurangi persepsi sensori dalam menerima tanda-tanda peringatan.
- 8) Suku cadang Alat Pelindung Diri (APD) yang bersangkutan cukup tersedia di pasaran.
- 9) Mudah disimpan dan dipelihara pada saat tidak digunakan



10) Alat Pelindung Diri yang dipilih harus sesuai standar yang ditetapkan (Tarwaka, 2008).

### **3. Konsep tentang kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK)**

#### **a. Pengertian kecelakaan kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan risiko (*risk*) terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi (Rijanto, 2010).

Kecelakaan kerja adalah hal yang tidak diduga, tidak direncanakan dan tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan. Biasanya bersifat fisik dan merugikan yang berdampak pada kerusakan alat dan luka-luka pada pekerja (Endroyo dan Tugino, 2007).

#### **b. Menurut Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Dalam undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja secara optimal yang meliputi pelayanan kesehatan dan pencegahan penyakit akibat kerja.

Ervianto 2005 mengatakan bahwa elemen-elemen yang patut dipertimbangkan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program K3 adalah sebagai berikut:

1. Komitmen perusahaan untuk mengembangkan program yang mudah dilaksanakan.
2. Kebijakan pimpinan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
3. Ketentuan penciptaan lingkungan kerja yang menjamin terciptanya K3 dalam bekerja.
4. Ketentuan pengawasan selama proyek berlangsung.
5. Pendelegasian wewenang yang cukup selama proyek berlangsung.

6. Ketentuan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan.
7. Pemeriksaan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja.
8. Melakukan penelusuran penyebab utama terjadinya kecelakaankerja.
9. Mengukur kinerja program keselamatan dan kesehatan kerja.
10. Pendokumentasian yang memadai dan pencacatan kecelakaan kerja secara kontinu.

**c. Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Tujuan dari kesehatan kerja karyawan menurut Swasto (2011:108) adalah :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi tingginya untuk karyawan di perusahaan.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

**d. Keselamatan kerja**

Keselamatan telah mejadi salah satu hak asasi manusia yang harus dilindungi pemerintah dan dihargai oleh anggota masyarakat lainnya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya (Mondy,2008, 86).

**e. Faktor penyebab kecelakaan kerja**

Faktor penyebab kecelakaan kerja dikategorikan menjadi dua: ( Ramli, 2010,33)

1. Kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan manusia yang melakukan tindakan penyelamat (*unsafe act*) misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau, akibatnyaterjadi kecelakaan kerja dan merugikan bagi

pekerja sendiri dan perusahaan. Kecelakaan kerja seperti saat bekerja tangan terkena jarum jahit, tangan terkena cutter. Dan shift malam yang juga mempengaruhi terjadi kecelakaan kerja diperusahaan.

2. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi di lingkungan kerja baik alat, material atau lingkungan yang tidak aman dan membahayakan. Contohnya penerangan, sirkulasi udara, temperature, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain. Penyebab utama kecelakaan disebabkan kondisi tidak aman atau berbahaya yang terdapat pada :

- Mesin                      - Alat kerja
- Bahan                      - Proses produksi serta lingkungan kerja.

3. Kecelakaan yang terjadi umumnya ringan dan biasanya dapat dicegah, digolongkan menjadi:
  - a. 2 % diluar kemampuan manusia tidak dapat dicegah,
  - b. 88 % faktor manusia, dan
  - c. 10 % faktor lingkungan kerja

**f. Penyebab Kecelakaan kerja**

Kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja disebut kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja yang artinya kecelakaan tersebut terjadi akibat pekerjaannya baik yang terjadi di tempat kerja maupun hendak pergi/pulang dari tempat kerja. Dalam hal ini kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kondisi bahaya yang berkaitan dengan mesin, lingkungan kerja, proses produksi, sifat pekerjaan, dan cara kerja. Kecelakaan kerja bisa juga terjadi akibat tindakan berbahaya yang dalam beberapa hal dapat dilatar belakangi oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan, cacat tubuh, keletihan dan kelelahan/kelesuan, sikap dan tingkah laku yang tidak aman. Kecelakaan kerja tertinggi yaitu terjatuhnya pekerja dengan *RiskLevel* L (*Low*) sebesar 52 % dan sub kriteria kecelakaan kerja tertinggi yaitu pekerja terjatuh dari tangga dengan *Risk Level* L (*Low*) sebesar 52% (Sepang, 2013).

Penyebab utama meningkatnyamasalah kecelakaan kerja yang terjadi di bidang industri antra lain :

1. Jatuh terpeleset

Kecelakaan ini biasa terjadi karena permukaan lantai yang licin hingga mengakibatkan jatuh terpeleset. Contoh kecelakaan kerja yang terjadi saat bekerja terpeleset karung, dan kaki memar.

2. Kejatuhan barang dari atas

Kecelakaan ini banyak terjadi, yaitu jatuh dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Contoh kecelakaan kerja yang terjadi kejatuhan plat besi saat bekerja.

3. Tersandung

Kecelakaan ini terjadi pada saat seseorang yang tidak diduga nglamun saat bekerja atau tidak fokus dan terjadi kecelakaan kerja. Contoh kecelakaan kerja yang terjadi jari kaki tersandung palet.

4. Terjepit

Kecelakaan ini dikarenakan faktor alat kerja misalnya alat penyangga lepas. Contoh kecelakaan kerja yang terjadi tangan terjepit mesin jahit.

5. Mata iritasi

Kecelakaan ini dikarenakan mata kemasukan benda dari luar,atau tergores bahan karung yang bagian tepi.

**g. Dampak kecelakaan kerja**

1) Terhadap Pekerja :

a) Kecelakaan dapat mengakibatkan kesakitan atau cedera bahkan dapat mengakibatkan cacat permanen atau cacat tetap

b) Pekerja harus kehilangan waktu kerja karena dia harus menjalani perawatan baik oleh perawatan atau paramedis perusahaan ataupun oleh dokter rumah sakit.

c) Pekerja akan berkurang pemasukkannya akibat kehilangan waktu kerja untuk menjalani perawatan.

2) Terhadap Keluarga Pekerja :

- a) Keluarga pekerja akan mengalami kesedihan jika ada salah satu anggota keluarganya yang mengalami kecelakaan kerja.
- b) Jika penghasilan pekerja berkurang sudah tentu pemasukan untuk keluarganya juga akan terhambat sehingga tidak dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya.
- c) Jika kecelakaan kerja oleh pekerja mengakibatkan cacat maka masa depan anggota keluarganya tidak menentu atau tidak sempurna karena tidak ada lagi kepala keluarga yang akan membiayai kebutuhannya

3) Terhadap perusahaan :

- a) Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang sudah terlatih dan sudah mempunyai ketrampilan.
- b) Kehilangan uang untuk biaya kecelakaan baik biaya langsung ataupun biaya tidak langsung. Besarnya biaya tidak langsung akan lebih besar daripada biaya langsung.
- c) Mengganti atau memperbaiki peralatan yang rusak akibat kecelakaan.

**h. Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian. Kerugian-kerugian tersebut terdiri atas:

1. Kerusakan, merupakan kerugian yang berdampak pada peralatan atau mesin yang digunakan dalam kerja atau pada hasil produksi.
2. Kekacauan organisasi, merupakan kerugian yang berdampak karena adanya keterlambatan proses, pengantian alat atau tenaga kerja baru.
3. Keluhan dan kesedihan, merupakan kerugian *non* material yang diderita oleh tenaga kerja namun lebih cenderung pada kerugian yang bersifat psikis.
4. Kelainan dan cacat, merupakan kerugian yang diderita tenaga kerja secara fisik, bisa berupa sakit yang terobati atau yang lebih fatal adalah kelainan dan cacat.

5. Kematian, merupakan kerugian yang menduduki posisi puncak terhadap fisik dan psikis tenaga kerja.

**i. Pencegahan Kecelakaan Kerja**

Ada beberapa cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yakni sebagai berikut:

1. Peraturan Perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi-kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan/pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, PPPK, dan pemeliharaan kesehatan.
2. Standarisasi, yaitu penetapan standar-standar resmi, setengah resmi atau tidak resmi, misalnya konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan jenis peralatan industri tertentu, praktik keselamatan, atau peralatan perlindungan diri.
3. Pengawasan, tentang dipatuhinya ketentuan perundangan yang diwajibkan.
4. Penelitian bersifat teknis, yang meliputi sifat dan ciri-ciri bahan yang berbahaya, penyelidikan tentang pagar pengaman, pengujian alat perlindungan diri.
5. *Riset* medis, yang meliputi terutama penelitian tentang efek fisiologis dan patologis faktor lingkungan, teknologis, dan keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.
6. Penelitian psikologis, yaitu penyelidikan tentang pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.
7. Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis kecelakaan yang terjadi, dalam pekerjaan apa dan sebab-sebabnya.
8. Pendidikan, yang menyangkut tentang keselamatan dalam teori kecelakaan kerja karyawan.
9. Pelatihan, yaitu pernah mengikuti workshop atau mengikuti training sebelum bekerja.

10. Pengarahan, yaitu penggunaan aneka cara penyuluhan atau pendekatan lain untuk menimbulkan sikap untuk selamat.
11. Asuransi, yaitu insentif *financial* untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan kerja, misalnya dalam bentuk pengurangan premi yang dibayar oleh perusahaan, jika tindakan keselamatan sangat baik.
12. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan, yang merupakan ukuran utama efektif tidaknya penerapan keselamatan kerja. Pada perusahaan kecelakaan terjadi, sedangkan pola kecelakaan pada suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kesadaran atau keselamatan kerja oleh semua pihak yang bersangkutan.

Selain itu terdapat pula beberapa pencegahan lain yang dapat ditempuh yaitu pemeriksaan kesehatan. Pemeriksaan kesehatan ini meliputi:

- 1) Pemeriksaan sebelum penempatan Pemeriksaan ini dilakukan sebelum seorang dipekerjakan atau ditempatkan pada pos pekerjaan tertentu dengan ancaman terhadap kesehatan yang mungkin terjadi. Pemeriksaan fisik yang ditunjang dengan pemeriksaan lain seperti darah, urine, radiologis, serta organ tertentu, seperti mata dan telinga, merupakan data dasar yang sangat berguna apabila terjadi gangguan kesehatan tenaga kerja setelah sekian lama bekerja.
- 2) Pemeriksaan kesehatan berkala Pemeriksaan kesehatan berkala sebenarnya dilaksanakan dengan selang waktu teratur setelah pemeriksaan awal sebelum penempatan. Pada *medical check-up* rutin tidak selalu diperlukan pemeriksaan medis lengkap, terutama bila tidak ada indikasi yang jelas. Pemeriksaan ini juga harus difokuskan pada organ dan sistem tubuh yang memungkinkan terpengaruh bahan-bahan berbahaya di tempat kerja, sebagai contoh, audiometri adalah uji yang sangat penting bagi tenaga kerja yang bekerja pada lingkungan kerja yang bising. Sedang pemeriksaan radiologis dada (*foto thorax*) penting untuk

mendeteksi tenaga kerja yang berisiko menderita *pneumokonosis*, karena lingkungan kerja tercemar debu.

**j. Peraturan tentang kecelakaan kerja**

- 1) Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini mengatur tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/98 adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda.

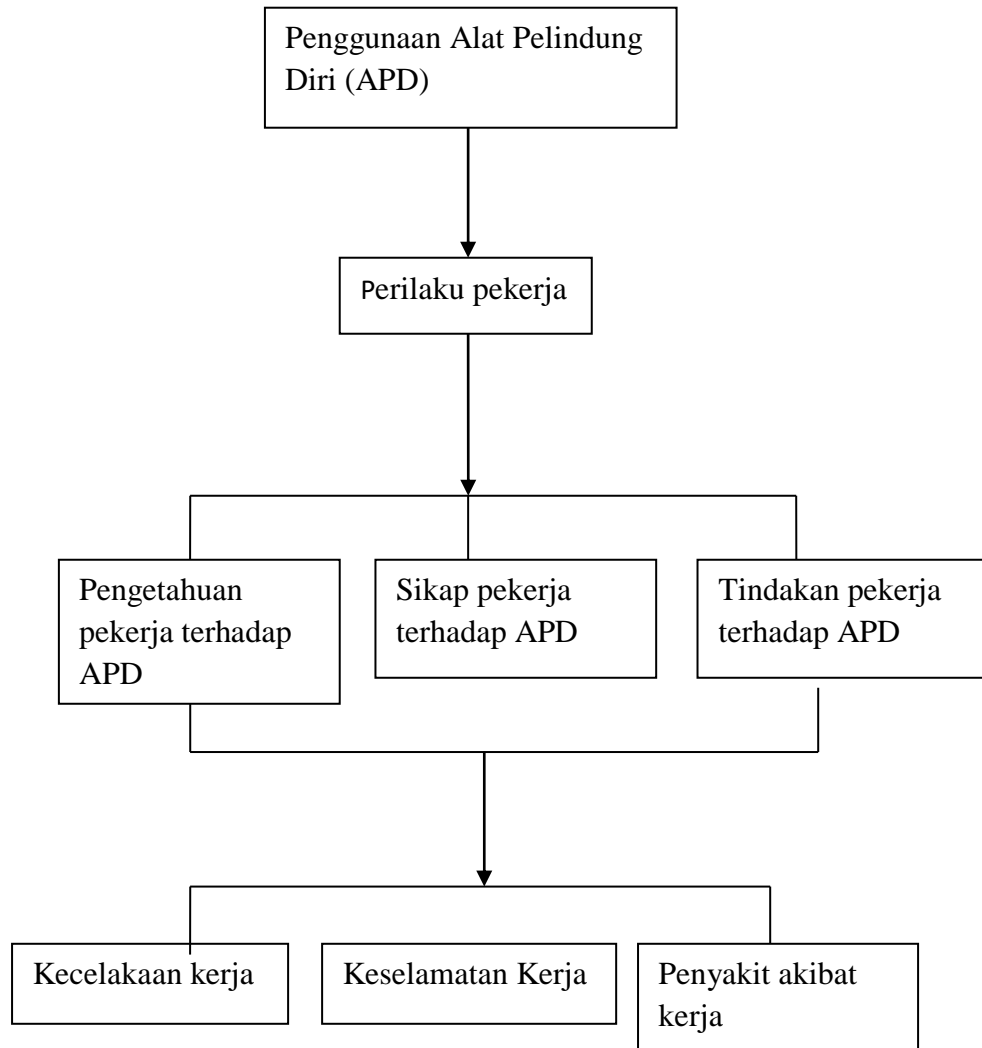
**k. Penyakit akibat kerja**

Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Definisi PAK menurut ILO tahun 1996: Penyakit Akibat Kerja (*Occupational diseases*) yaitu penyakit yang diderita sebagai akibat pemaparan terhadap faktor-faktor resiko yang timbul dari kegiatan bekerja. Dalam peraturan perundangan di Indonesia, terdapat 2 buah istilah dari penyakit akibat kerja, yaitu :

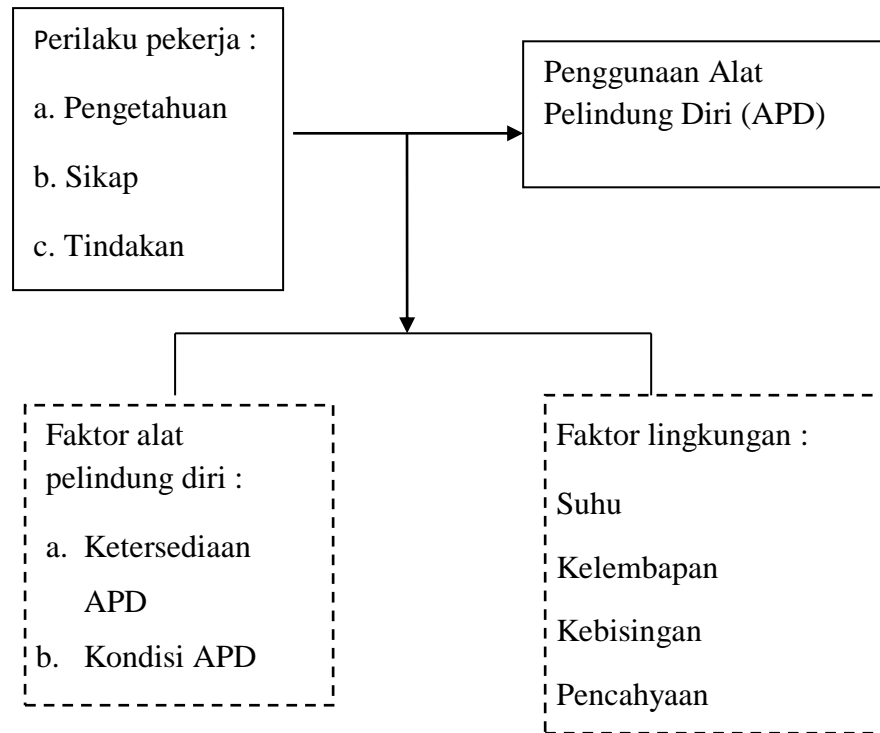
1. Permenker No.01/ Men/1981 tentang kewajiban melapor penyakit akibat kerja : “Penyakit akibat kerja adalah setiap penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja”.
2. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja ( Undang- undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Keppres R.I No. 22 tahun 1993) : “ Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.



### 3. Kerangka Teori



#### 4. Kerangka Konsep



Keterangan :

—————> : variabel yang diteliti

- - - - -> : variabel yang tidak diteliti