

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis pernah dilakukan antara lain:

1. Penelitian oleh Ika Anjari Doy Saputri, Indriati Paskarini pada tahun 2014 dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan judul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pada Pekerja Kerangka Bangunan (Proyek Hotel Mercure Grand Mirama Extension Di PT. Jagat Konstruksi Abdipersada). Bahwa 81,25% atau sebanyak 26 responden dari 32 sampel tidak patuh dalam pemakaian APD. Terdapat hubungan antara usia, pengetahuan, pemberian sanksi, dan dorongan rekan kerja terhadap kepatuhan penggunaan APD.
2. Penelitian oleh Muhammad Rizky Andriyanto tahun 2017 dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan judul Hubungan *Predisposing Factor* dengan Perilaku Penggunaan APD pada Pekerja Unit Produksi I PT. Petrokimia Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan, maka semakin baik perilakunya terhadap penggunaan APD, semakin muda tingkat umur tenaga kerja, maka semakin baik perilakunya terhadap penggunaan APD.
3. Penelitian oleh Kartika Dyah Sertiya Putri, Yustinus Denny A.W Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga tahun 2014 dengan judul Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja patuh menggunakan APD di tempat kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pendidikan dan sikap terhadap kebijakan sebagai faktor yang berhubungan signifikan dengan kepatuhan menggunakan APD dan memiliki kuat hubungan rendah. Saran berdasarkan hasil penelitian kepada perusahaan adalah merekrut tenaga kerja minimal tamat Sekolah Menengah Atas, menerapkan kebijakan yang lebih tegas, mengadakan pelatihan khusus tentang APD. Supervisor juga harus

memperhatikan kepatuhan tenaga kerja dalam menggunakan APD dan memberikan contoh perilaku patuh menggunakan APD.

Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang karakteristik responden terutama usia dan tingkat pendidikan dengan kepatuhan responden dalam pemakaian APD.

B. Telaah Pustaka Lain yang Relevan

Berikut ini beberapa landasan teori yang relevan dengan penelitian:

1. Konsep Industri

a. Pengertian Industri

Istilah industri berasal dari bahasa *latin*, yaitu *industria* yang artinya buruh atau tenaga kerja. Istilah industri sering digunakan secara umum dan luas, yaitu semua kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam rangka mencapai kesejahteraan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya termasuk kegiatan rancangan bangun dan perekayasaan industri.

b. Pembagian Industri

Dalam sektor industri dibedakan atas tiga jenis industri yakni industri besar, industri sedang atau menengah, industri kecil dan rumah tangga. Dilihat dari segi jumlah tenaga kerja yang dimiliki, maka yang dimaksud dengan industri besar adalah yang memiliki tenaga kerja lebih dari 100 orang, industri sedang adalah industri yang memiliki tenaga kerja 20 hingga 90 orang, industri kecil yang memiliki jumlah tenaganya 5 sampai 19 orang dan industri yang memiliki tenaga kerja kurang dari 5 orang disebut industri rumah tangga atau kerajinan rumah tangga.

c. Pabrik Teh

Kegiatan produksi di pabrik teh dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu:

- 1) Penerimaan bahan baku. Tahap pertama dari kegiatan produksi adalah penerimaan pucuk dari perkebunan sekitar pukul 10.00 WIB. Bahan baku yang berupa pucuk basah setelah ditimbang di kebun ditimbang kembali di pabrik.

- 2) Pembeberan, setelah dilakukan penimbangan pucuk dilakukan pembeberan. Pembeberan tersebut bertujuan agar pucuk teh tidak berdempetan sehingga udara dapat menembus secara merata ke seluruh pucuk dan mempercepat proses penguapan air pada pucuk.
- 3) Pelayuan, setelahnya proses pelayuan adalah proses pengeringan lambat sekali untuk mengurangi kadar air agar teh siap digiling, dengan menggunakan udara segar dan udara panas berkisar antara 26-27 °C yang dapat mempermudah proses pelepasan pucuk sehingga memudahkan dalam proses penggilingan. Jika suhu yang digunakan lebih dari itu akan mengakibatkan daun kering. Pucuk dikatakan layu apabila diremas tidak pecah atau pucuk akan kembali seperti semula.
 - a) Peralatan yang ada di ruangan pengeringan banyak yang sudah rusak sehingga dari kondisi tidak aman tersebut pekerja banyak melakukan tindakan tidak aman
- 4) Penggilingan, setelah proses pelayuan pucuk yang sudah layu dipindahkan ke ruang penggilingan. Bertujuan untuk membentuk mutu secara fisik dengan adanya penggulangan pucuk layu dan secara kimia dengan terjadi pemerasan cairan sel daun yang akan terurai dan bereaksi dengan oksigen dari udara sekitar yang lembab atau mulai proses fermentasi. Proses penggilingan akan berjalan dengan baik jika kondisi ruangan lembab yaitu sekitar 91-95% dan suhu yang digunakan adalah 24 °C. Pada proses penggilingan ini terdiri dari tiga tahapan yaitu penggulangan, penggilingan, dan sortasi basah. Proses penggulangan menggunakan mesin *open top roller* selama ± 45 menit. Proses ini terjadi karena adanya gerakan lumbung *open top roller* yang berlawanan dengan arah *beatten*-nya sehingga pucuk akan tergulung. Pucuk yang sudah tergulung kemudian ditampung dalam tong untuk diproses kembali. Jika ada pucuk teh yang masih besar, maka pucuk tersebut digiling kembali oleh mesin *press cup roller*. Penggunaan mesin tersebut bertujuan agar pucuk teh yang masih kasar menjadi lebih halus. Setelah digiling dengan menggunakan *open top roller* dan *press cup roller*, pucuk teh tersebut dipotong kembali dengan menggunakan *rotorvane*. Kemudian bubuk tersebut diayak

menggunakan *rotary roll breaker* sampai didapat teh yang sesuai dengan mutunya.

- a) Peralatan yang ada di ruangan pengeringan banyak yang sudah rusak sehingga dari kondisi tidak aman tersebut pekerja banyak melakukan tindakan tidak aman
- 5) Fermentasi, setelah digiling teh difermentasikan selama 3,5 jam. Fermentasi dilakukan dengan cara mendinginkan bubuk teh basah di dalam ruangan lembab yaitu dengan *Relative Humidity* (RH) 91-95% dan suhu 23 °C .
- 6) Pengeringan, bertujuan untuk menghentikan proses oksidasi dan menurunkan kadar air pada teh menjadi 3-4% agar lebih tahan lama dalam penyimpanan. Proses pengeringan dengan *trays drier* dengan suhu masuk 100-110 °C sedangkan suhu keluar sekitar 45 °C. Panas yang digunakan oleh alat pengering tersebut berasal dari tungku yang berbahan bakar kayu bakar.
- a) Bahaya terjepit pintu mesin pengering dapat terjadi ketika pekerja membuka pintu tungku untuk memasukkan kayu bakar atau membalikkan bara api
 - b) Banyaknya debu teh yang mudah diterbangkan oleh angin karena lokasi yang dekat dengan pintu masuk kayu bakar sehingga mata dapat terkena debu dan dapat menimbulkan iritasi, debu terhirup dapat menimbulkan gangguan pernafasan baik langsung atau akumulasi
 - c) Peralatan/mesin yang sudah tua dan tidak aman bagi tenaga kerja
- 7) Sortasi, bubuk teh yang telah dikeringkan kemudian masuk ke bagian sortasi untuk dipisahkan dari benda-benda asing dan pemisahan sesuai jenis mutu menjadi beberapa *grade* yang sesuai dengan standar perdagangan teh. Prinsip utama dari sortasi kering adalah memisahkan butiran teh berdasarkan ukuran, bentuk, dan berat jenis teh. Pada proses ini ada beberapa mesin yang digunakan antara lain, *middleton*, *vibro blank*, *vibro mesh*, *vibro shifter*, *crusher* dan *winower*.
- a) Banyaknya debu teh yang mudah diterbangkan oleh angin karena lokasi yang dekat dengan pintu masuk kayu bakar

sehingga mata dapat terkena debu dan dapat menimbulkan iritasi, debu terhirup dapat menimbulkan gangguan pernafasan baik langsung atau akumulasi

8) Pengepakan adalah tahap akhir dari kegiatan produksi bertujuan menjaga mutu teh yang telah dihasilkan agar tetap baik, mencegah kerusakan selama proses penyimpanan dan pengangkutan sampai ke tangan konsumen. Teh yang sudah disortasi, dikemas langsung ke dalam karung plastik yang sebelumnya dilapisi dengan kantong plastik. Teh yang dikemas dipisahkan sesuai dengan jenis dan kualitasnya.

a) Banyaknya debu teh yang mudah diterbangkan oleh angin karena lokasi yang dekat dengan pintu masuk kayu bakar sehingga mata dapat terkena debu dan dapat menimbulkan iritasi, debu terhirup dapat menimbulkan gangguan pernafasan baik langsung atau akumulasi.

2. Konsep Tentang Kecelakaan Kerja

a. Peraturan tentang Kecelakaan Kerja

Undang-undang Keselamatan Kerja diundangkan pada tahun 1970 mengatur tentang syarat-syarat keselamatan kerja, sanksi terhadap pelanggaran, perlindungan adalah hak tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab jawab dan wajib dipenuhi oleh setiap instansi yang memperkerjakan.

1) Pencegahan dan pengendalian kecelakaan kerja

Hal ini bertujuan untuk mengetahui sebab agar dapat dikurangi atau dihilangkan, kemudian disusun rekomendasi pengendalian yang tepat (Sukri Sahab, 1997) dalam (Rosy, 2014). (Ramli, 2010) menuliskan pencegahan dan pengendalian untuk mengurangi/mencegah kecelakaan kerja yang menimbulkan cedera atau kerugian materi.

Pengendalian kecelakaan kerja menurut (Tarwaka, 2008) antara lain :

a) Eliminasi

Upaya dengan menghilangkan bahaya secara menyeluruh

b) Substitusi

Upaya dengan mengganti bahan/proses yang berbahaya dengan bahan/proses yang risikonya lebih rendah

c) Teknik

Mengubah sistem lingkungan kerja untuk menghambat laju bahaya terhadap tenaga kerja

d) Administratif

Pengendalian ini dengan cara melakukan semua kegiatan sesuai prosedur, keberhasilannya bergantung pada tiap individu

e) Alat pelindung diri

Adalah upaya pengendalian terakhir hanya untuk mengurangi keparahan dan tidak menghilangkan dampak

3. Alat Pelindung Diri (APD)

a. Pengertian APD

Menurut *Occupational Safety and Health Administration (OHS)*, *Personal Protection Equipment (PPE)* atau Alat pelindung Diri (APD) adalah alat yang digunakan pekerja dari luka atau luka akibat penyakit yang diakibatkan adanya kontak dengan bahaya (*hazard*) di tempat kerja baik bersifat kimia, biologis, radiasi, fisik, elektrik, mekanik. (Hapidin, 2007). (Studi *et al.*, 2014).

Menurut Tarwaka (2014) Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

b. Syarat-syarat Alat Pelindung Diri

Menurut Boediono (2003) pemilihan APD harus sesuai ketentuan seperti berikut:

- 1) Harus dapat memberikan perlindungan terhadap bahaya yang dihadapi tenaga kerja.
- 2) APD seringnya mungkin agar tidak menyebabkan rasa tidak nyaman
- 3) Harus fleksibel dengan bentuk yang menarik.

- 4) Tidak menimbulkan bahaya-bahaya tambahan
- 5) Harus memenuhi standar yang telah ada dan tahan lama.
- 6) Tidak membatasi gerakan
- 7) Suku cadangnya harus mudah didapat

Menurut Suma'mur (1992) persyaratan yang harus dipenuhi alat pelindung diri:

- 1) Nyaman dipakai
- 2) Tidak mengganggu kerja
- 3) Memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepatuhan Pemakaian APD

Menurut Green (dikutip dari Notoatmodjo, 2003) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perubahan perilaku tenaga kerja untuk menjadi patuh/tidak patuh dalam menggunakan *safety helmet*, yang diantaranya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Faktor predisposisi, menurut teori Green (1980) bahwa faktor predisposisi adalah faktor yang mempermudah dan mendasari untuk terjadinya perilaku tertentu. Faktor predisposisi meliputi pengetahuan, sikap, nilai-nilai budaya, kepercayaan dari orang tersebut tentang dan terhadap perilaku tertentu serta beberapa karakteristik individu, misalkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.
- 2) Faktor pemungkin adalah faktor-faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku atau tindakan. Yang dimaksud dengan faktor pemungkin adalah sarana dan prasarana atau fasilitas untuk terjadinya perilaku antara lain ketersediaan APD, pengadaan APD, pemberian sanksi-sanksi, pelatihan, dll.
- 3) Faktor penguat adalah faktor-faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku. Kadang-kadang meskipun seseorang tahu dan mampu untuk berperilaku aman, tetapi tidak melakukannya antara lain penyuluhan, pengawasan, kebijakan tentang APD, dll. (Indonesia *et al.*, 2009)

4. Usia

Usia atau umur berpengaruh terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia maka akan semakin berkembang daya tangkap dan pola pikirnya. Faktor usia juga akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dan bertindak. Usia mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemauan kerja, dan tanggung jawab seseorang.

Usia atau umur menurut Suma'mur (1993) tenaga kerja yang tidak produktif merupakan usia diatas 30 tahun karena diusia tersebut terjadi penurunan bebarapa fungsi seperti berkurangnya penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi, namun pada umur sebaliknya, pada usia ini mungkin lebih berhati-hati, lebih dapat dipercaya akan tetapi masih diperlukan perhatian khusus dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Notoatmodjo (2003) usia dapat mempengaruhi pengetahuan serta perilaku seseorang, semakin cukup usia tingkat kemampuan, kematangan seseorang dalam berfikir dan menerima informasi. (Responden, 1993).

Menurut teori psikologi perkembangan pekerja dalam Irwanto, menurut Harlock membagi rentang usia menjadi sembilan periode, yaitu sebelum kelahiran, baru dilahirkan (sampai akhir minggu kedua), masa bayi (akhir minggu kedua sampai akhir tahun kedua), awal masa kanak kanak (2-9 tahun), pubertas (10-12 tahun), remaja (13-18 tahun), dewasa awal/dewasa dini (19-40 tahun), usia pertengahan/dewasa madya (41-60 tahun), dan usia lanjut (lebih dari 60 tahun).

Menurut Irwanto umur pekerja dewasa awal diyakini dapat membangun kesehatannya dengan cara mencegah suatu penyakit atau menanggulangi gangguan penyakitnya. Untuk melakukan kegiatan tersebut, pekerja muda akan lebih disiplin menjaga kesehatannya. Sedangkan pada umur dewasa lanjut akan mengalami kebebasan dalam kehidupan bersosialisasi, kewajiban-kewajiban pekerja dewasa lanjut akan berkurang terhadap kehidupan bersama.

5. Pendidikan

a. Pengertian pendidikan

- 1) Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan

persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan Pancasila.

- 2) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1).
- 3) Menurut Notoatmodjo (2010) pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah-masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dihasilkan oleh pendidikan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama (*long lasting*) dan menetap (langgeng), karena didasari oleh kesadaran. (Ii and Pustaka, 2010).

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan baik formal maupun nonformal yang berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, dimana semakin tinggi pendidikan maka akan semakin mudah seseorang tersebut dalam menerima sebuah informasi. Semakin banyak informasi yang diterima, maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapat. Namun perlu ditekankan bahwa seseorang yang berpendidikan rendah tidak berarti mutlak berpengetahuan rendah.

Jantriana (2008) dalam E. Egriana Handayani, Trisno Agung Wibowo, Dyah Suryani (2010) menyebutkan bahwa pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan tertentu sehingga kesuksesan seseorang yang akan berpengaruh pada penampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin cenderung sukses dalam bekerja.

b. Tingkat Pendidikan

- 1) Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono; 2011). (Ii and Teori, 2011)
- 4) Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran (Ihsan, 2006). (Ii and Pustaka, 2010)
- 2) Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:
 - a) Pendidikan dasar

Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar terdiri dari:

 - (1) Sekolah Dasar atau *Madrasah Ibtidaiyah*
 - (2) SMP atau MTs
 - b) Pendidikan menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari:

 - (1) SMA dan MA
 - (2) SMK dan MAK
 - c) Pendidikan tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi terdiri atas:

 - (1) Akademik
 - (2) Institut
 - (3) Sekolah Tinggi

(Ii and Teori, 2011)

Menurut Green (1980) bahwa tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional daripada mereka yang berpendidikan rendah. Orang yang mempunyai pendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan (Green, 1980). (Ii and Pustaka, 2010).

Pengetahuan sendiri dipengaruhi oleh pendidikan khususnya pendidikan formal. Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pengetahuannya. Menurut (Notoadmodjo, 2007) cara berfikir dalam menghadapi pekerjaan didukung oleh tingkat pendidikan yang pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan formal seseorang semakin banyak pula pengetahuan yang didapat dan dipelajari oleh orang tersebut. Akan tetapi perlu ditekankan bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah pula mengingat pengetahuan tidak secara mutlak diperoleh dari pendidikan non-formal.

Notoatmodjo (2010) pendidikan merupakan salah satu faktor pada karakteristik tenaga kerja yang akan mempengaruhi perilaku. Pendidikan juga akan mempengaruhi tenaga kerja dalam upaya mencegah penyakit dan meningkatkan kemampuan memelihara kesehatan. Meskipun pendidikan memiliki kuat hubungan yang rendah dengan kepatuhan menggunakan APD namun pendidikan tetap menjadi faktor yang mendukung tenaga kerja patuh menggunakan APD. Patuh menggunakan APD berarti tenaga kerja berupaya memelihara kesehatannya dan melindungi diri dari bahaya keselamatan dan kesehatan kerja.

6. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

- 1) Menurut International Labour Organization (ILO) penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

- 2) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 2, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3) Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja Bab I Pasal 1 ayat 1, Tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- 4) Menurut Badan Pusat Statistik tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang sedang bekerja, seseorang yang memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan.
- 5) UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan baarang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

b. Klafisifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat diklasifikasikan kedalam 3 kategori yaitu:

- 1) Berdasarkan Penduduk:
 - a) Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja meski tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
 - b) Bukan tenaga kerja Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak. (Ii and Teori, 2003).

2) Berdasarkan Batas Kerja

Tenaga kerja terdiri berdasar batas kerja dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Elfindri, 2004).

- a) Angkatan kerja, yaitu penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Untuk kategori bekerja bilamana minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu.
- b) Bukan angkatan kerja, yaitu mereka yang berusia kerja (15 tahun ke atas) namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Bilamana seseorang yang sedang sekolah mereka bekerja minimal 1jam selama seminggu yang lalu tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap masuk ke dalam kelompok bukan angkatan kerja. (Ii and Pustaka, 2007).

Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. (Ii and Pustaka, 2007).

3) Berdasarkan Kualitasnya

- a) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
- b) Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja

terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

- c) Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya (Wikipedia.co.id).

7. Kepatuhan

a. Pengertian Kepatuhan

Tingkat kepatuhan adalah kepatuhan petugas dalam pelayanan yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2010). Sedangkan menurut Degrest et al, (Suparyanto, 2010), kepatuhan adalah perilaku positif petugas kesehatan dalam melaksanakan tindakan. Kepatuhan adalah suatu perilaku manusia yang taat terhadap aturan, perintah, prosedur dan disiplin berasal dari kata dasar patuh.

Definisi patuh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah menuruti perintah, taat kepada perintah, atau aturan dan disiplin. Menurut Bastable (2002) kepatuhan adalah istilah yang dipakai untuk menjelaskan ketaatan pada tujuan yang telah ditentukan dan menyiratkan suatu upaya untuk mengendalikan. Berawal dari tahap identifikasi yaitu mematuhi tanpa kerelaan karena takut hukuman atau sanksi secara sementara dan kembali tidak patuh bila sudah merasa tidak diawasi kemudian dilanjutkan dengan tahap internalisasi, memahami makna dan mengetahui pentingnya tindakan untuk penggunaan APD secara rasional.

Menurut Cialdini dan Martin (2004) dalam Suciati (2015) terdapat enam prinsip dasar dalam hal kepatuhan. Hal-hal tersebut yakni:

- 1) Dalam prinsip komitmen atau konsistensi, ketika kita telah berada pada suatu posisi atau tindakan, akan lebih mudah melakukan hal yang konsisten dengan posisi atau tindakan sebelumnya.
- 2) Dalam prinsip hubungan sosial atau rasa suka, kita cenderung lebih mudah memenuhi permintaan dari orang yang kita kenal/sukai daripada orang yang tidak kita kenal/sukai.
- 3) Dalam prinsip kelangkaan, kita lebih menghargai dan mencoba mengamankan objek yang langka atau berkurang ketersediaannya. Oleh

karena itu, kita cenderung memenuhi permintaan yang menekankan kelangkaan daripada yang tidak.

- 4) Dalam prinsip timbal balik, kita lebih mudah memenuhi permintaan dari seorang yang sebelumnya telah memberikan bantuan kepada kita.
- 5) Dalam prinsip validasi sosial, kita lebih mudah melakukan suatu tindakan jika konsisten dengan apa yang kita percaya bahwa orang lain akan melakukannya juga. Kita ingin bertingkah laku benar, dan satu cara untuk memenuhinya adalah dengan bertingkah laku dan berpikir seperti orang lain.
- 6) Dalam prinsip otoritas, kita lebih mudah memenuhi permintaan orang lain yang memiliki otoritas yang diakui, atau setidaknya tampak memiliki otoritas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan

Carpenito (2000) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan adalah segala sesuatu yang dapat berpengaruh positif sehingga penderita tidak mampu lagi mempertahankan kepatuhannya, sampai menjadi kurang patuh dan tidak patuh. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan diantaranya:

1) Pemahaman tentang instruksi

Tidak seorang pun mematuhi instruksi jika ia salah paham tentang instruksi yang diberikan padanya.

2) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan dapat meningkatkan kepatuhan, sepanjang pendidikan tersebut aktif diperoleh secara mandiri lewat tahapan-tahapan tertentu, semakin tua umur seseorang maka proses perkembangan mentalnya bertambah baik, akan tetapi pada umur-umur tertentu bertambahnya proses perkembangan mental ini tidak secepat ketika berusia belasan tahun dengan demikian dapat disimpulkan faktor umur akan mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang yang akan mengalami puncaknya pada umur-umur tertentu dan akan menurun kemampuan penerimaan atau mengingat sesuatu seiring dengan usia semakin lanjut. Hal ini menunjang dengan adanya tingkat pendidikan yang rendah.

3) Keyakinan, sikap dan kepribadian

Kepribadian antara orang yang patuh dengan orang yang gagal, orang yang tidak patuh adalah orang yang mengalami depresi, ansietas, sangat memperhatikan kesehatannya, memiliki kekuatan ego yang lebih lemah dan memiliki kehidupan sosial yang lebih memusatkan perhatian kepada dirinya sendiri. Kekuatan ego yang lebih ditandai dengan kurangnya penguasaan terhadap lingkungannya.

4) Dukungan social

Dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional dari anggota keluarga atau teman merupakan faktor penting dalam kepatuhan. Kepatuhan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Notoatmodjo (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan seseorang adalah:

- 1) Faktor Intrinsik: Pengetahuan, awareness, interest, evaluation, trial, adoption, masa kerja, kinerja dan kualitas kerja dari seseorang berkembang dan bertambah melalui pengalaman kerja yang mendewasakan seseorang dari proses latihan dan juga pendidikan (Notoatmodjo, 2003).
- 2) Faktor ekstrinsik: pengawasan, beban kerja, faktor organisasi. (Ii and Teori, 2013).

c. Jenis-jenis kepatuhan

Menurut Gulo (2002) jenis-jenis kepatuhan meliputi:

- 1) Otoritarian adalah kepatuhan yang ikut-ikutan atau sering disebut “bebekisme”.
- 2) Konformis, kepatuhan tipe ini memiliki 2 bentuk yaitu:
 - a) Konformis hedonis adalah kepatuhan yang berorientasi pada “untung ruginya” diri sendiri.
 - b) Konformis integral adalah kepatuhan yang menyesuaikan kepentingan diri sendiri dengan masyarakat.
- 3) Compulsive deviant adalah kepatuhan yang tidak konsisten atau yang disebut “plinplan”.
- 4) Hedonik psikopatik adalah kepatuhan kepada kekayaan tanpa memperhitungkan kepentingan orang lain.

- 5) Supramoralis adalah kepatuhan karena keyakinan yang tinggi terhadap nilai-nilai moral.

d. Bentuk Kepatuhan

Federich mengatakan bahwa kepatuhan jika perintah disahkan dalam norma dan nilai-nilai kelompok (dalam Umami, 2010). Di dalam kepatuhan terdapat tiga bentuk perilaku yaitu:

- 1) *Konformitas (conformity)*. Pengaruh sosial yang mampu mempengaruhi perilaku individu agar sesuai norma yang berlaku
- 2) *Penerimaan (compliance)*. Sikap individu yang dengan senang hati melakukan suatu hal karena ada rasa suka, percaya dan mendapat tekanan dari norma sosial
- 3) *Ketaatan (obedience)*. Sikap individu yang dengan rela tanpa ada tendensi yang mengarah pada hubungan dengan pihak tertentu

8. Jenis Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri gunanya adalah untuk melindungi pekerja dari bahaya-bahaya yang mungkin menyimpannya sewaktu menjalankan pekerjaan. Fungsi dari APD untuk mengisolasi tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja. Syarat APD yang baik yaitu aman nyaman praktis di pakai, tidak mengganggu proses pekerjaan, memberikan perlindungan yang efektif. APD dapat di golongan menjadi beberapa jenis menurut bagian tubuh yang dilindunginya. (Tarwaka, 2014).

a. Alat Pelindung Pernafasan

Alat yang berfungsi untuk melindungi pernafasan terhadap gas, uap, debu, atau udara yang terkontaminasi di tempat kerja yang bersifat racun, korosi maupun rangsangan. Alat pelindung pernafasan dapat berupa masker yang berguna mengurangi debu atau partikel-partikel yang lebih besar yang masuk kedalam pernafasan. Masker ini biasanya terbuat dari kain dan juga respirator yang berguna untuk melindungi pernafasan dari debu, kabut, uap logam, asap, dan gas.

Alat pelindung pernafasan yang sebaiknya digunakan di pabrik teh adalah masker kain. Purwanti (2014) menuliskan bahwa memakai masker dapat mencegah terjadinya gangguan pernapasan akibat paparan udara

dengan kadar debu tinggi. Dampak dari tidak memakai masker yang sesuai antara lain penyakit paru kerja.

b. Alat Pelindung Tangan

Alat ini berguna untuk melindungi tangan dari benda-benda tajam, bahan-bahan kimia, benda panas atau dingin, infeksi kulit dan kontak arus listrik. Sarung tangan bisa digunakan di pabrik teh berupa sarung tangan kain digunakan untuk memperkuat pegangan. Hendaknya dibiasakan bila memegang benda yang berminyak, bagian-bagian mesin atau bahan logam lainnya.

c. Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung jenis ini digunakan untuk melindungi kaki dan bagian lainnya dari benda-benda keras, benda tajam, logam/kaca, larutan kimia, benda panas, kontak dengan arus listrik. Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa benda berat, terbakar karena logam cair dan bahan kimia korosif, dermatitis atau eksim karena zat kimia dan kemungkinan tersandung atau tergelincir. Sepatu pelindung yang sebaiknya ada adalah sepatu boot, untuk mencegah tergelincir, mencegah tusukan dari benda runcing dipakai sol anti selip luar dari karet alam atau sintetis dengan bermotif timbul (permukaan kasar). (Ii, 2013).

d. Dasar Hukum Alat Pelindung Diri

1) Undang-Undang No.1 tahun 1970

- a) Pasal 3 ayat (1) butir f: Menyatakan bahwa salah satu syarat-syarat keselamatan kerja adalah dengan cara memberikan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja.
- b) Pasal 12 butir b: Tenaga kerja diwajibkan untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD).
- c) Pasal 12 butir e: Pekerja boleh mengatakan keberatan apabila Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan diragukan keamanannya.
- d) Pasal 14 butir c: Pengurus (pengusaha) diwajibkan mengadakan secara cuma-cuma, semua Alat Pelindung Diri (APD) yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang

memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja.

2) PERMENAKERTRANS No.08/MEN/VII/2010

- a) Pasal 2 ayat 1: Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh ditempat kerja
- b) Pasal 6 ayat 1: Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko.

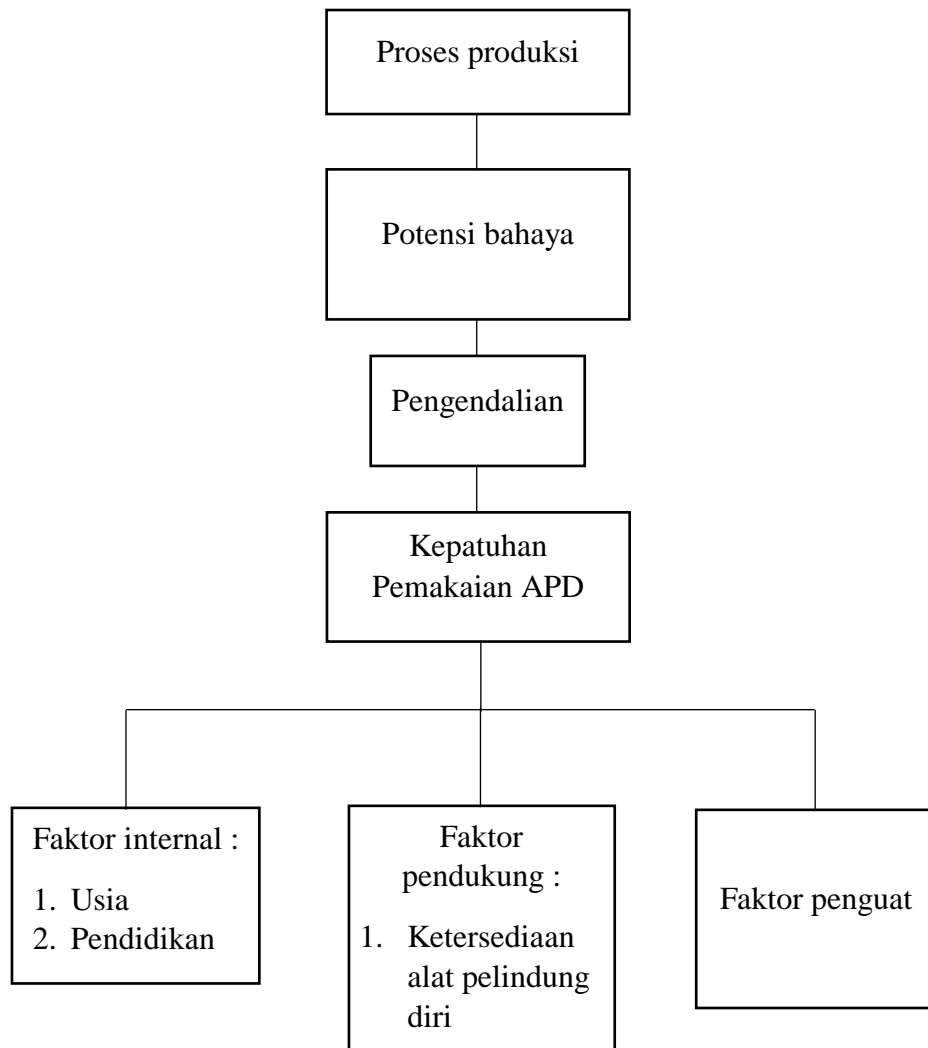
9. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku aman, ketersediaan fasilitas harus sesuai dengan resiko dan bahaya yang dihadapi di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan teori bahwa pembentukan perilaku terjadi melalui pengetahuan, sikap, dan tindakan. Walaupun pengetahuan dan sikap yang dimiliki perkerja sudah cukup baik, tapi tidak didukung sarana yang lengkap tidak akan terbentuk tindakan berupa perilaku (Notoadmodjo, 2007).

Menurut Notoatmodjo (2010), ketersediaan atau enabling adalah fasilitas berupa sarana dan prasarana kesehatan yang bertujuan memberdayakan pekerja agar mampu mengadakan sarana dan prasarana kesehatan bagi mereka.

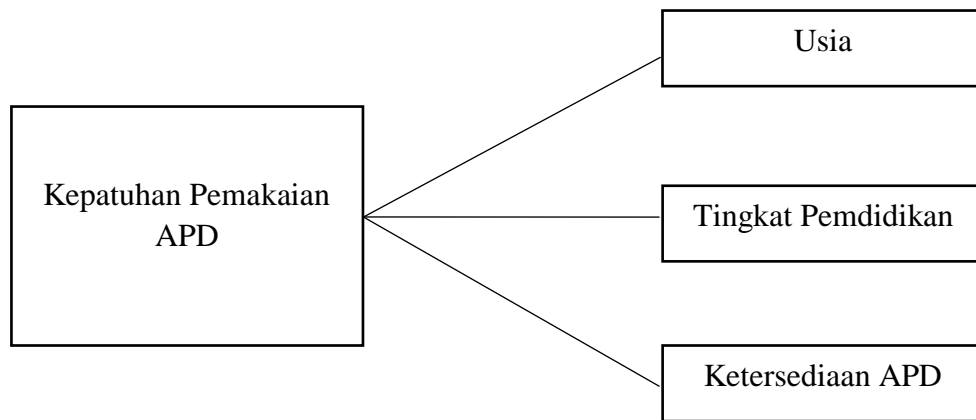
Dalam UU No. 1 Tahun 1970 pasal 14 butir c menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk mengadakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja.

C. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep