

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

Penelitian dari Rahmatari Ayuni Larasati yang berjudul “Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Di Unit Penggerendaan PT. INKA Madiun Pada Tahun 2019” merupakan penelitian analitik dengan desain *cross sectional*. Pada penelitian ini sampel yang diteliti berjumlah 60 pekerja bagian perakitan dengan menggunakan teknik *proportional simple random sampling*. Alat yang digunakan adalah kuesioner. Metode yang digunakan untuk mengambil data adalah dengan cara observasi dan wawancara. Variabel terkait yang diteliti yaitu penggunaan APD, Sedangkan pengetahuan dan sikap para pekerja di PT. Unit Majelis INKA Madiun tentang penggunaan APD menjadi variabel independen yang diteliti. Uji chi square digunakan dalam analisis data ini.

Sedangkan penelitian dari Deka Permana yang berjudul “Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Pekerja Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Sebagai Keselamatan Kerja Di Unit Fabrikasi Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun Tahun 2019” penelitian ini adalah analitik dengan menggunakan desain *cross sectional*. Pada penelitian ini sampel yang diteliti berjumlah 33 pekerja bagian fabrikasi dengan menggunakan teknik *proportional simple random sampling*. Alat yang digunakan adalah kuesioner. Metode yang digunakan untuk mengambil data adalah dengan cara observasi dan wawancara. Variabel terkait yang diteliti adalah penggunaan APD, Pengetahuan dan sikap pekerja Unit Pabrikasi Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun terhadap penggunaan APD merupakan variabel bebas yang diteliti. Uji chi square digunakan untuk analisis data.

**Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Desain Penelitian	Subjek dan Obyek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Desain Analisis
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Rahmatari Ayuni Larasati, 2019	Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Di Unit Perakitan PT. Industri Kereta Api (INKA) Madiun	Analitik	Subjek : Pengetahuan dan Sikap Obyek : Karyawan dan APD	1. Penggunaan APD 2. Pengetahuan dan sikap pekerja dalam penggunaan APD	Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai pengetahuan baik (96,7%), sikap positif (93,3%), dan penggunaan APD secara lengkap hanya dilakukan oleh 53,3% pekerja.	Uji <i>chi-square</i>

2.	Deka Permana, 2019	Hubungan Pengetahuan dan Sikap Pekerja Dalam Penggunaan Alat Plindung Diri (APD) Sebagai Keselamatan Kerja Di Unit Pabrikasi Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun	Analitik	Subjek : Tindakan Pekerja Obyek : Penggunaan APD	1. Penggunaan APD 2. Pengetahuan dan sikap pekerja dalam penggunaan APD	Hasil penelitian menunjukkan terdapat perilaku pekerja terkait dengan pengetahuan dalam penggunaan APD kurang 69,6%, sikap dalam kriteria buruk dengan 63,7%, perilaku penggunaan APD pada pekerja di unit Pabrikasi PG. Rejo Agung Madiunmasih kurang sesuai dengan SOP, pengetahuan dan sikap penggunaan APD pada	Uji <i>chi-square</i>
----	--------------------	---	----------	---	--	---	-----------------------

						pekerja masih kurang.	
3.	Innaa Latiful Jannah, tahun 2023	Hubungan Pengetahuan Sikap dan Tindakan Pekerja Dengan Kepatuhan Pemakaian APD Di Bagian <i>minor assembling</i> PT. IMS Madiun	Analitik	Subjek : Pengetahuan Sikap dan Tindakan  Obyek : Karyawan dan Penggunaan APD	1. Penggunaan APD  2. Pengetahuan sikap dan tindakan pekerja dalam penggunaan	-	Uji <i>chi-square</i>

## **B. Tinjauan Teori**

### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan kerja diatur oleh pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang juga mengatur tentang pelaksanaan K3. K3 berusaha untuk memastikan keselamatan dan meningkatkan kesehatan staf. Tujuan penerapan K3 sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja adalah:

1. Pastikan keselamatan karyawan dan pengunjung lain ke tempat kerja.
2. Memastikan bahwa setiap sumber produksi dapat digunakan secara efektif dan aman.
3. Meningkatkan produksi dan kesejahteraan dalam negeri.

### **2. Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja**

Kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja dapat mempengaruhi orang secara fisik dan berpotensi mengakibatkan cedera atau kematian. Kecelakaan kerja disebabkan oleh kecerobohan, kelalaian, atau beban kerja yang berat 80% dari waktu. Kecelakaan bisa berbahaya, dan memang terjadi karena suatu sebab, tetapi juga bisa dihindari atau dikurangi. Penyakit Akibat Kerja (PAK) adalah penyakit yang dibawa oleh tempat kerja dan lingkungannya. Kasus PAK saat ini sedikit karena setiap pekerja mengetahui adanya gangguan kerja. Gangguan akibat kerja dapat berkembang dari waktu ke waktu dan sering diabaikan.

### **3. Penyebab Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja**

Penyebab dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. Penyebab Langsung (*Immediate Causes*)

Keadaan dimana bisa melihat dan merasakan langsung, penyebab langsung

di bagi menjadi 2 yaitu:

1) Tindakan tidak aman (*unsafe action*)

Tindakan tidak sesuai dengan metode dan sifat pekerjaan. Faktor-faktor yang menyebabkan tindakan berbahaya meliputi:

- a) Tidak menggunakan alat pelindung diri
  - b) Disabilitas
  - c) Kelesuan dan kelelahan
  - d) Sikap tidak mengikuti SOP yang ada
  - e) Kurangnya tingkat pengetahuan
- 2) Kondisi tidak aman (*unsafe condition*)

Kondisi rawan terhadap bahaya saat bekerja, meliputi :

- 1) Mesin, peralatan dan bahan
  - 2) Lingkungan kerja
  - 3) Proses kerja
  - 4) Metode dan karakter kerja
- 3) Penyebab Dasar (*Basic Causes*)

a) Kondisi internal

- Faktor individu
- Lemahnya kemampuan fisik, mental dan psikologi
- Rendahnya pengetahuan dan skill
- Kurangnya motivasi atau salah dalam menerima motivasi

b) Faktor lingkungan

- Faktor fisik : kebisingan, pencahayaan, radiasi, suhu/iklim

- Faktor kimia : debu, asap, gas, dan uapan logam
- Faktor biologi : bakteri, parasit, virus dan binatang pengganggu

#### **4. Pencegahan Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja**

Mencegah penyakit dan kecelakaan kerja meliputi:

- Undang-undang yang disahkan oleh pemerintah yang menetapkan standar untuk kondisi kerja, keselamatan tempat kerja, dan kesehatan kerja.
- Standar yang ditetapkan oleh bisnis untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi norma yang ditetapkan. Misalnya, memakai alat pelindung diri di tempat kerja.
- Pemantauan rutin oleh K3
- Pengetahuan tentang sifat, risiko, dan bahaya pekerjaan
- Berikan pelatihan untuk anggota staf, terutama karyawan baru.
- Asuransi mempertinggi masalah keselamatan 2018 (Subing)

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2016, penyakit akibat kerja mempunyai sifat interversible (tidak dapat dipulihkan) sehingga dalam hal ini tindakan pencegahan sangat diperlukan. Upaya pencegahan penyakit akibat kerja yaitu :

- 1) Mengidentifikasi potensi bahaya PAK
- 2) Promosi kesehatan di tempat kerja sesuai dengan identifikasi potensi bahaya
- 3) Pengendalian potensi bahaya di tempat kerja
- 4) Pemahaman informasi tentang alat pelindung diri yang sesuai dengan potensi bahaya, dengan menggunakan alat pelindung diri yang baik dan benar
- 5) Imunisasi kepada pekerja yang melakukan pekerjaan dengan agen

biologi tertentu

## 5. Alat Pelindung Diri (APD)

### a. Pengertian APD

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi No. 08/MEN/VII/2010, yang mengatur alat pelindung diri, menyatakan bahwa ada perangkat yang dapat melindungi seluruh tubuh dari tempat kerja yang berpotensi bahaya. Mengupayakan keselamatan pekerja melalui keselamatan teknis tempat kerja, mesin, peralatan dan lingkungan kerja pekerja.

Manfaat APD adalah :

- 1) Menimbulkan rasa aman pekerja saat melakukan pekerjaan.
- 2) Mengurangi dan menghindari kemungkinan penyakit dan kecelakaan akibat kerja

### b. Syarat APD

Persyaratan berikut harus dipenuhi oleh alat pelindung diri:

- 1) Dapat melindungi dari bahaya
- 2) Ringan
- 3) Fleksibel (tidak membedakan jenis kelamin)
- 4) Tidak mudah rusak
- 5) Memenuhi standar
- 6) Tidak membatasi gerak
- 7) Rasa tidak nyaman tidak berlebihan

Yang perlu diperhatikan dalam pemakaian APD yaitu :

- a) APD harus sesuai SNI
- b) Pengecekan secara berkala semua APD yang digunakan



- c) APD digunakan sesuai jenis pekerjaan dan potensi bahaya
- d) Sanksi terhadap pelanggaran penggunaan APD

## **6. Dasar Hukum Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)**

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mengatur tentang Keselamatan Kerja Dan Syarat Alat Pelindung Diri. Penjelasan sebagai berikut :

- a. Pasal 3 tentang persyaratan keselamatan kerja, setiap tempat kerja harus memenuhi persyaratan keselamatan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang.
- b. Pasal 9 tentang Pembinaan penyelenggaraan pelatihan K3, penyediaan APD, pencegahan kecelakaan, kebakaran dan peningkatan pengetahuan tentang K3, penyediaan P3K kepada setiap pekerja diperusahaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8/MEN/VII/2010 yang mengatur tentang Alat Pelindung diri. Dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Pasal 2 tentang Perusahaan wajib menyediakan APD untuk pekerja/buruh di tempat kerja. APD harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) dan diberikan secara cuma-cuma.
- 2. Pasal 5 tentang pemasangan rambu-rambu tentang wajib menggunakan APD di tempat kerja.

## **7. Pengetahuan**

- a. Pengertian

Pengetahuan adalah tahu seseorang yang terjadi setelah melakukan pengindraan melalui panca indra pengelihatian, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba kepada suatu obyek. Pengetahuan sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

b. Aspek Pengetahuan

1) Tahu (*know*)

Kondisi dimana kita mengingat rangsangan ataupun materi yang telah diberikan orang lain.

2) Memahami (*Comprehension*)

Kemampuan seseorang untuk menjelaskan dengan benar tentang obyek yang diketahui dan mampu menginterpretasikan materi secara benar.

3) Penerapan (*Application*)

Kemampuan menggunakan materi yang telah diberikan pada kondisi sebenarnya

4) Analisis (*Analiysis*)

Kemampuan untuk memilih informasi yang diberikan dan mampu memahami informasi tersebut.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Kemampuan untuk memasukkan kedalam hubungan yang logis dari pengetahuan yang dimiliki.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Kemampuan untuk melakukan penilaian pada obyek tertentu.

(Reza Yuda Kusuma, 2013)

c. Pengukuran Pengetahuan

Mengukur pengetahuan dilakukan dengan wawancara. Cara mengukur pengetahuan yaitu dengan memeberikan pertanyaan yang kemudian akan dilakukan penilaian. Dengan menggunakan sistem poin Guttman dan tanggapan responden, pengetahuan responden dievaluasi..

Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengetahuan para karyawan PT. IMS Madiun di Unit Minor Assembling tentang kepatuhan pemakaian APD, cara penggunaan APD yang baik dan benar serta dampak yang timbul akibat ketidakpatuhan pemakaian APD. Kriteria Objektif Penilaian sebagai berikut :

Baik : Apabila nilai responden 60-100% dari total pertanyaan yang berkaitan dengan pengetahuan kepatuhan pemakaian APD.

Kurang : Apabila nilai responden 0-59% dari total nilai yang berkaitan dengan pengetahuan kepatuhan pemakaian APD.

- d. Pekerjaan di bagian minor assembling PT. INKA Multi Solusi Madiun
  - 1) Assembling
  - 2) Pengelasan
  - 3) Peggerendaan
  - 4) Reforming
  - 5) Pengecekan dimensi
- e. APD Pada Pekerja di Bagian Minor Assembling PT. INKA Multi Solusi Madiun
  - 1) Helm
  - 2) Sepatu safety
  - 3) Masker
  - 4) Kaca mata
  - 5) Sarung tangan
  - 6) Apron
  - 7) Earplug

## 8. Sikap

### a. Pengertian

Sikap yaitu kecenderungan pekerja untuk bereaksi terhadap masalah kecelakaan kerja yang terjadi pada industri dalam tindakan pemakaian alat pelindung diri. Menurut teori Bloom perilaku adalah fungsi dari faktor predisposisi atau faktor dalam individu yang di dalamnya ada sikap setiap individu. Sikap dalam bekerja sangat mempengaruhi tindakan pekerja dalam kepatuhan pemakaian APD.

Reaksi atau respons terhadap rangsangan atau hal yang belum dicadangkan disebut sikap. Seorang psikolog sosial, Newcomb, menegaskan bahwa sikap adalah suatu kesiapan atau kecenderungan untuk bertindak laku, bukan hasil dari penerapan motif-motif tertentu. Meskipun sikap adalah kecenderungan terhadap tindakan, sikap, dan perilaku, itu belum merupakan tindakan fisik. (Y Yuliati, S Wahyuningsih, 2018)

### b. Ciri Sikap

Ada beberapa tingkatan sikap, yaitu :

#### 1) Menerima (*Receiving*)

Menerima merupakan obyek tersebut mau menerima atau memperhatikan stimulus yang diberikan.

#### 2) Merespon (*Rresponding*)

Repon jawaban terhadap pertanyaan atau tugas yang diberikan. Terlepas dari jawaban itu benar atau tidak berarti orang tersebut mampu menerima ide yang diberikan.

#### 3) Menghargai (*Valuing*)

Mengajak untuk mengerjakan sesuatu masalah adalah indikasi sikap tingkat tiga.

#### 4) Bertanggung jawab (*Responsible*)

Tindakan yang mampu di pertanggung jawabkan dari suatu yang telah dipilih dengan mengetahui resiko yang paling tinggi.

#### c. Pengukuran Sikap

Sikap diukur secara langsung dan tidak langsung. Kita dapat langsung bertanya kepada responden apa yang mereka pikirkan dan pertanyaan apa yang mereka miliki. Pengukuran juga dapat dilakukan dengan mewawancarai responden karyawan untuk mengukur sikap. Berbeda dengan mengukur pengetahuan dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Mampu menggunakan metode survei, dapat mengetahui pendapat responden tentang sikap penggunaan alat pelindung diri melalui tanya jawab tertulis.

#### Kriteria Objektif Penilaian

Positif : Apabila responden mendapatkan skor  $\geq 50\%$  dari total skor pertanyaan tentang alat pelindung diri.

Negatif : Apabila responden mendapatkan  $< 50\%$  dari total skor pertanyaan sikap tentang alat pelindung diri (Udin & Putra, 2012).

### 9. Tindakan

Tindakan adalah mekanisme dari pengamatan yang muncul dari persepsi sehingga mengakibatkan respon untuk melakukan sesuatu. Jadi, tindakan yaitu sebuah perbuatan respon dari hasil pengamatan yang memunculkan persepsi. Hasil dari penelitian Khodijah dan Dyayu pada tahun 2018 pada pekerja Las Besi Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa 79 orang tindakan yang dilakukan oleh pekerja sebagian besar di kategori kan tidak baik. Jika, tindakan baik maka pekerja akan merasa perlu menggunakan alat pelindung diri dan meminimalisir terjadinya resiko

bahaya kecelakaan di tempat kerja. (TD Khodijah , BM Dyayu., 2018)

#### **10. Hubungan Pengetahuan Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri**

Pengetahuan adalah kesadaran dan pemahaman yang diperoleh dari pengalaman, dan pembelajaran. Pengetahuan tergantung pada informasi, pengembangan informasi membutuhkan penerapan pengetahuan. Dengan demikian pembelajaran keselamatan tidak hanya dianggap sebagai perolehan pengetahuan melalui intruksi atau pelatihan namun keselamatan harus dianggap sebagai hasil akhir dari proses kontruksi yang koleratif dan dinamis. Dalam al ini, di tempat kerja yang aman merupakan hasil darirekayasa konstan dan ada berbagai elemen, seperti pengetauan dan keterampilan, peralatan, dan interaksi sosial, yang merupakan bagian dari integral dari praktek kerja. (AR Hakim, K Febriyanto., 2020)

#### **11. Hubungan Sikap Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri**

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang kepada suatu objek. *New Com*, seorang ahli psikologi sosial menyebutkan bahwa sikap merupakan kesiapan maupun kesediaan untuk bertindak dan tidak ada motif tertentu. Sikap bukan suatu tindakan akan tetapi merupakan predisposisi tindakan sikap perilaku. (LD Karuniawan, 2019)

#### **12. Hubungan Tindakan Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri**

Jika seseorang mengetahui stimulasi kesehatan, mungkin kemudian akan memberikan penilaian kepada apa yang diketahui, proses selanjutnya diharapkan bisa melaksanakan dan mempraktikkan apa yang sudah diketahui di lapangan kerja. Jadi tindakan merupakan hubungan yang penting terhadap kepatuhan pemakaian APD karena dengan tindakan yang baik dan benar akan mengurangi resiko kecelakaan di tempat kerja. (LD Karuniawan, 2019)

### **13. Hubungan Pengetahuan Sikap Dan Tindakan Terhadap Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri**

Lawrance Green menyebutkan bahwa manusia di pengaruhi dari dua faktor pokok, yaitu faktor di dalam perilaku (*behaviour causes*) dan faktor diluar perilaku (*nonbehaviour causes*). Perilaku dapat ditentukan dengan tiga faktor yaitu :

a. Faktor Predisposisi (*Predisposing Factor*)

Faktor tersebut berupa pengetahuan, sikap, kepercayaan dan persepsi. Berhubungan terhadap motivasi seseorang melakukan suatu tindakan. Meningkatnya pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan terhadap perilaku. Sedangkan sikap yaitu perasaan konstan yang ditunjukkan pada tindakan atau gagasan.

b. Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*)

Faktor ini merupakan keahlian dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah perilaku. Seperti dalam ketersediaan fasilitas berupa APD, rambu-rambu bahaya, dan petugas K3.

c. Faktor Penguat (*Reinforcing Factors*)

Faktor ini diberikan dari lingkungan kerja contohnya atasan yang melakukan pengarahan sebelum melakukan pekerjaan, ada pengawasan dan aturan yang berlaku. (LD Karuniawan, 2019)

Mempelajari hubungan faktor risiko dengan cara pekerja unit produksi menggunakan alat pelindung diri (APD) Pekerja di PT. Petrokimia Gresik menunjukkan hasil tahun 2017 bahwa pengetahuan merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan perilaku penggunaan APD dan memiliki hubungan yang lemah. Semakin baik perilaku saat menggunakan APD maka semakin tinggi tingkat keahliannya. (2017, Muhammad Rizky

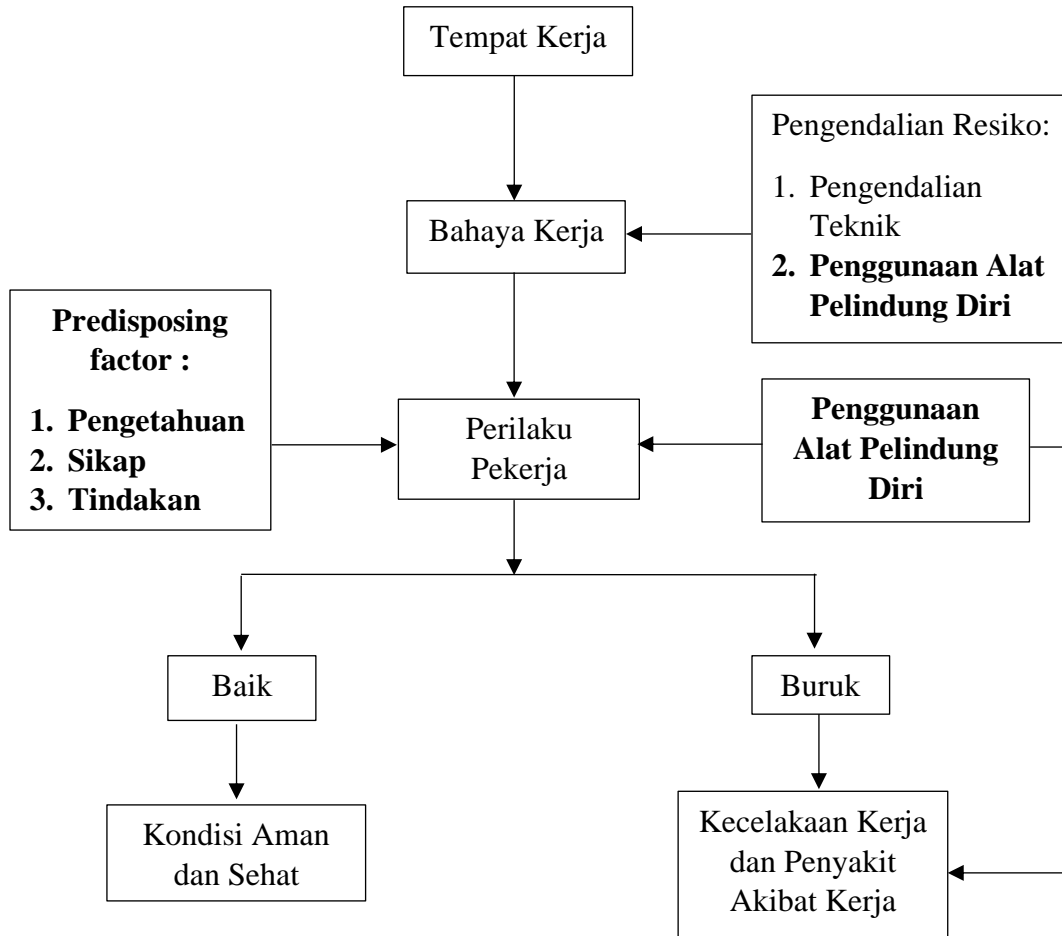
Beberapa dari individu akan menerima bahaya sebagai resiko dan akan

berusaha menghindari, dan individu lain mengakui resiko tersebut akan tetapi memandangnya sebagai tantangan. Pandangan ini yang mengakibatkan tindakan tidak aman dalam menghadapi bahaya dan peningkatan pada seseorang kemungkinan dapat beresiko terjadinya kecelakaan kerja. (Vesta, Lubis dan Sinaga, 2012).

Berdasarkan penelitian Mochammad Iqbal pada tahun 2014 tentang Gambaran Faktor-Faktor Perilaku Penggunaan APD Pada Pekerja di Departemen Metalforming PT. Dirgantara Indonesia terdapat hasil penelitian tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku penggunaan APD saat bekerja. Pengetahuan yang baik akan tetapi berada pada lingkungan kerja yang buruk bisa berpengaruh pada penggunaan APD. Pengawasan yang rutin sangat perlu dilakukan terhadap tindakan penggunaan APD pada saat bekerja. Perusahaan juga bisa memberikan sanksi jika mereka melanggar atau penghargaan untuk memotivasi pekerja akan kesadaran dalam penggunaan APD guna menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. (Iqbal Mochammad, 2014)



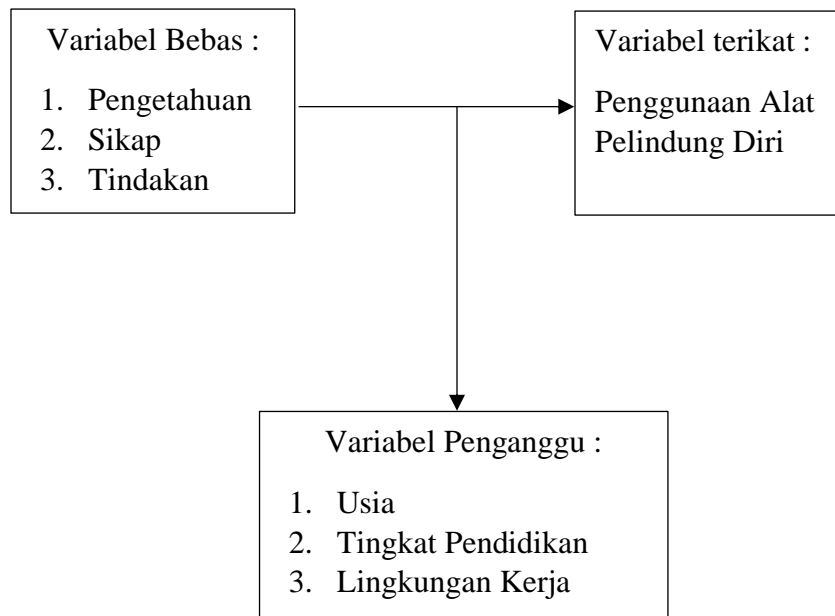
### C. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Benyamin Bloom 3 Tentang Domain Perilaku Manusia

#### D. Kerangka Konsep



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**