

Analisis Penyebab Ketidaktepatan Penggunaan APD pada pekerja Manual handling PT X Tahun 2018

Hari Heryawan¹, Ade Heryana²

¹Mahasiswa Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul

²Dosen Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul

hariheryawan123@gmail.com

ABSTRAK

Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja. Penyebab kecelakaan sebanyak 80% dikarenakan kelalaian yang dilakukan oleh pekerja yaitu perilaku tidak aman seperti tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri). Berdasarkan data laporan PT. X sebulan terakhir tahun 2018 terdapat 40 pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Dari 40 pekerja tercatat 4 orang pekerja mengalami kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menguji keabsahan data dengan triangulasi sumber dan metode. Data diambil menggunakan wawancara mendalam dan lembar checklist. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pendidikan dapat menyebabkan pekerja patuh menggunakan APD, namun tergantung dari pekerjaan dan lingkungannya bukan dari pendidikan pekerja, pelatihan K3 dapat menyebabkan pekerja terhindar dari potensi bahaya ditempat kerja, masa kerja dapat menyebabkan kepatuhan menggunakan APD, terdapat kebijakan dan peraturan menggunakan APD di PT.X, terdapat reward and punishment bagi pekerja yang tidak menggunakan APD, bagi pekerja yang kepatuhan tidak menggunakan APD saat safety inspection akan dikenakan teguran hingga denda, pemeliharaan dan sosialisasi APD dilakukan oleh team K3, tidak ada audit external untuk kepatuhan penggunaan APD, bentuk dukungan internal berupa kebutuhan penyediaan APD dan pembuatan kebijakan serta operasional K3, hambatan internal berupa kurangnya SDM team K3 serta kurang pedulinya perusahaan terhadap kepatuhan penggunaan APD. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan pelatihan bagi tenaga kerja serta tegas dalam mengambil keputusan dalam menindak lanjuti masalah ketidaktepatan penggunaan APD.

Kata Kunci: Alat pelindung Diri, Keselamatan, Analisis Kualitatif

ABSTRACT

According to the ILO, every year there are more than 250 million accidents at work. The cause of the accident is as much as 80% due to negligence carried out by workers namely unsafe behavior such as not using PPE (Personal Protective Equipment). Based on the report data of PT. X a month ago in 2018 there were 40 workers not using personal protective equipment in accordance with the Standard Operational Procedure (SOP). Of the 40 workers recorded 4 workers experienced work

shortages. This study uses descriptive type with a qualitative approach and tests the validity of the data by triangulating sources and methods. Data was taken using in-depth interviews and checklist sheets. The results of the study revealed that education can cause workers to adhere to PPE, but depending on the work and the environment not from worker education, K3 training can cause workers to avoid potential hazards at work, work periods can cause compliance using PPE, there are policies and regulations for using PPE in PT. X, there are reward and punishment for workers who do not use PPE, for workers found not to use PPE when safety inspections will be subject to reprimand until fines, maintenance and socialization of PPE is carried out by K3 team, there is no external audit for compliance with PPE usage, form internal support in the form of the need to provide PPE and K3 policy making and operations, internal barriers in the form of a lack of human resources in the K3 team and lack of concern for the company regarding the compliance with PPE. Companies should be able to increase training for workers and be firm in making decisions in following up on the problem of non-compliance with PPE.

Keywords: Personal protective equipment, safety, qualitative analysis

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang paling utama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Melalui keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin risiko kecelakaan dan penyakit (Friend dan Kohn, 2007)

Pada program K3, Alat pelindung diri (APD) adalah salah satu dari metode hirarki pengendalian. Pemilihan hirarki pengendalian

memberikan manfaat secara efektifitas dan efisiensi sehingga risiko menurun dan menjadi risiko yang bisa diterima (acceptable risk) bagi suatu organisasi. Hirarki pengendalian dalam sistem manajemen K3 antara lain yaitu eliminasi/menghilangkan bahaya, substitusi, engineering control, administrative control dan penggunaan alat pelindung diri. Bidang jasa konstruksi merupakan salah satu dari sekian banyak bidang usaha yang tergolong memiliki risiko yang tinggi dan sangat rentan terhadap kecelakaan, maka pengendalian risiko menjadi sangat penting. Adapun faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu proyek konstruksi antara lain perubahan tempat kerja, peralatan dan bahan yang digunakan berbahaya, pemilihan metode kerja yang kurang tepat, faktor perilaku pekerja konstruksi yang cenderung kurang mengindahkan ketentuan standar keselamatan kerja dan faktor kurang disiplinnya para tenaga kerja di dalam mematuhi ketentuan mengenai K3 yang antara lain mengatur tentang pemakaian alat pelindung diri (Ervianto, 2005).

Berbagai hasil penelitian di wilayah Indonesia menunjukkan banyak pekerja yang tidak patuh menggunakan APD. Berdasarkan hasil penelitian Zahara, dkk (2017) di unit produksi aluminium sulfat gresik, diketahui bahwa responden yang tidak patuh dalam menggunakan APD lebih besar, yaitu 54,7% dibandingkan dengan petugas yang patuh dalam menggunakan APD, yaitu 45, 3%. Menurut hasil penelitian Yusrizal (2005), bahwa kecelakaan kerja pada pengumpul sampah pasar Kota Payakumbuh Sumatera Barat disebabkan oleh ketidakpatuhan penggunaan APD saat bekerja dengan hasil 62,85% pengumpul sampah mengalami kecelakaan kerja dan 37,2 % yang tidak mengalami kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan kerja yang sering terjadi adalah terjatuh, tertimpa benda jatuh dan tertusuk benda tajam. Menurut Sari (2012) menyebutkan dalam penelitiannya pada tenaga kerja lapangan divisi kapal niaga Jakarta, bahwa 26,3% tenaga kerja yang jarang menggunakan APD pernah mengalami kecelakaan kerja saat bekerja. Hal ini menunjukkan kepatuhan dalam menggunakan APD juga memiliki hubungan untuk terjadinya kecelakaan kerja.

Dampak dari Ketidakpatuhan penggunaan APD menyebabkan peningkatan angka kecelakaan

kerja. Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Penyebab kecelakaan sebanyak 80% dikarenakan kelalaian yang dilakukan oleh pekerja yaitu perilaku tidak aman seperti tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) standar seperti helm dengan tali, sabuk pengaman dan sepatu tahan pukul. (ILO, 2013).

Menurut BPJS ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja pada tahun 2015 sebanyak 110.285 kasus, tahun 2016 sebanyak 105.182 kasus. Hal ini mengalami penurunan sebanyak 4,6% namun angka tersebut masih tergolong tinggi untuk kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Sedangkan tahun 2017 hingga bulan Agustus sebanyak 80.392 tercatat kasus kecelakaan kerja. (BPJS Ketenagakerjaan, 2018)

Ketidakpatuhan penggunaan APD merupakan perilaku tidak aman (unsafe act). Menurut Geller (2001) perubahan perilaku dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, masa kerja, dan pengetahuan. Pendidikan terakhir yang ditempuh akan berpengaruh dalam memberi respon terhadap sesuatu yang datang dari luar. Masa kerja sangat berkaitan erat dengan pengalaman-pengalamannya dimana pekerja yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Pengetahuan pekerja dapat memberikan landasan yang mendasar sehingga memerlukan partisipatif secara efektif dalam menentukan sendiri masalah di tempat kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari fasilitas dan pengawasan K3. Ketersediaan fasilitas APD yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerja dalam bekerja dengan aman, dan pengawasan kerja dapat mengarahkan pekerja ke perilaku aman.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahara, dkk (2017) terdapat hubungan antara pendidikan dan perilaku terhadap kepatuhan menggunakan APD. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Ristia (2017) terdapat hubungan antara persepsi dan pendidikan terhadap kepatuhan menggunakan APD. Selain itu berdasarkan hasil penelitian Khairuddin (2015) terdapat hubungan antara pengetahuan, sikap, masa kerja, usia, dan

pendidikan terhadap kepatuhan menggunakan APD.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas dan keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, dan diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif (Saryono dan Anggraeni, 2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mendapatkan informasi yang lebih factual mengenai ketidak patuhan penggunaan APD yang terdapat pada proyek pembangunan apartemen tahun 2019 berdasarkan ketidak patuhan yang disebabkan perubahan perilaku pekerja.

Melalui elemen perubahan perilaku pekerja pengukuran mengenai analisis ketidak patuhan penggunaan APD pada pekerja manual handling yang terdapat pada proyek pembangunan apartemen diukur berdasarkan faktor internal dan eksternal yaitu: Pendidikan, pengetahuan, masa kerja, penyediaan APD, dan pengawasan APD. Informan pada penelitian ini dilakukan berdasarkan dua prinsip yaitu azas kecukupan dan azas kesesuaian. Azas kecukupan berarti data yang diperoleh dari informan diharapkan dapat menggambarkan fenomena yang terkait topic penelitian. Azas kesesuaian berarti informan yang dipilih berdasarkan keerkaitaninforman dengan topic yang dipilih. Dengan demikian, jumlah informan tidak menjadi penentu dalam penelitian, tetapi kelengkapan informasi yang yang dibutuhkan (Suryabata, 2005). Berdasarkan prinsip tersebut informan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu Informan utama yaitu staff HSE PT X dan Manajemen Konstruksi (MK), karena juga ikut serta melaksanakan pengawasan pada pekerja dan pengawasan pada SMK3Informan kunci yaitu project manager proyek pembangunan apartemen, sebagai penanggung jawab program K3 diperusahaan. Informan pendukung yaitu mandor yang berkerja pada bagian pemasangan dan pembongkaran bekesting, karena sering menggunakan pesawat angkat angkut dan berbagai perancah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Pendidikan Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Pendidikan dalam penelitian ini menggambarkan persepsi informan mengenai pendidikan terhadap kepatuhan pekerja menggunakan APD. Hasil yang didapat dari penelitian bahwa pendidikan tidak menyebabkan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD. Hal tersebut didukung dengan observasi bukan hanya pekerja lapangan, namun masih ditemukan pekerja staff yang tidak menggunakan APD saat berada diarea kerja. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama 1 sebagai team K3 dalam perusahaan didapatkan hasil bahwa, pendidikan tinggi mengetahui fungsi dan kegunaan APD dan didapatkan hasil bahwa menurut informan utama 2 pendidikan rendah dapat membuat pekerja malas menggunakan APD. Namun Terdapat juga infomasi dari informan kunci yang tidak setuju mengenai pendidikan yang dapat menyebabkan seseorang patuh terhadap penggunaan APD, menurut informan kunci kepatuhan pekerja dinilai berdasarkan dari jenis pekerjaan dan perilaku pekerja. Hal ini dukung oleh penelitian Zahara, dkk (2017) terdapat hubungan antara pendidikan dengan kepatuhan. Hasil tersebut menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi belum tentu akan mempengaruhi perilakunya yang baik. Namun seseorang dengan pendidikan yang rendah pun juga bisa berperilaku tidak aman, hal ini bisa dilihat pada hasil penelitian bahwa pendidikan SD & SMP dalam kategori rendah lebih banyak daripada pendidikan SMA dan pendidikan seseorang berpengaruh dalam pola pikir seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo (2009) semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka mereka cenderung untuk menghindari potensi bahaya yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan pembahasan diatas, pendidikan tidak menyebabkan seseorang patuh dalam menggunakan APD.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, Saran peneliti adalah sebaiknya perusahaan tidak membedakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan berdasarkan tingkat pendidikan. Sehingga perusahaan dalam

penerapannya dapat memberikan pengetahuan tentang K3 dengan cara pemberian materi saat program safety talk guna menyegarkan kembali ingatan pekerja tentang pengetahuan K3.

B. Gambaran Pelatihan Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Pelatihan dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap pelatihan yang berkontribusi kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD, pelatihan dapat menghindari potensi bahaya ditempat kerja. Dalam memberikan pelatihan, team K3 memiliki 2 program yang mendukung pemberian pelatihan yaitu program safety induction dan safety talk.

Hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap kontraktor harus bertanggung jawab untuk memberikan informasi terkait kepada karyawan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana yang diperlukan yang berhubungan dengan informasi spesifik perundang-undangan K3, dan informasi keselamatan spesifik perusahaan.

Menurut Ramli (2013) Berdasarkan hal tersebut manajemen dapat meningkatkan pengetahuan tenaga kerja terhadap perilaku aman dan K3 dengan menggunakan pendekatan manusia, seperti pembinaan dan pelatihan, promosi dan kampanye K3, komunikasi K3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan, setiap pekerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti menyarankan komitmen manajemen perusahaan untuk terus memberikan pelatihan mengenai K3 secara berkala dalam bentuk simulasi kepada tenaga kerja sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan perilaku aman saat bekerja, hal ini didukung dengan pernyataan seluruh informan dengan adanya pelatihan, pekerja jadi lebih mengetahui potensi bahaya ditempat kerja, sehingga pekerja dapat dengan mudah menghindari potensi bahaya.

C. Gambaran Masa Kerja Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Masa kerja dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap masa kerja yang berkontribusi kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap informan didapatkan hasil bahwa menurut seluruh informan masa kerja dapat menyebabkan kepatuhan dalam menggunakan APD karena banyaknya pengalaman bekerja dapat menjadi acuan dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan menurut Sucipto (2014) meningginya masa kerja dan keterampilan akan disertai dengan penurunan angka kecelakaan kerja. Kewaspadaan terhadap kecelakaan kerja bertambah baik sejalan dengan penambahan usia dan lamanya kerja di tempat kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan didapatkan hasil menurut informan utama dan informan pendukung, masa kerja dapat menghindari potensi bahaya yang ada, setiap pekerja dengan jumlah masa kerja yang tinggi sudah ahli dibidangnya karena pekerjaan yang diulang. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian Jaji (2012) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki masa kerja baru, lebih sering mengalami kecelakaan kerja. Masa kerja dapat memberikan pengaruh yang baik karena semakin lama pekerja bekerja disuatu tempat tertentu maka semakin berpengalaman dalam menjalankan pekerjaannya. Namun masa kerja dapat memberikan hal yang kurang baik karena semakin lama pekerja bekerja di tempat tertentu akan mengalami kebiasaan dalam bekerja.

Namun berdasarkan hasil telaah dokumen didapatkan hasil perusahaan tidak memiliki form pemantauan kinerja HSE. Dengan form pemantauan kinerja HSE perusahaan dapat melihat peningkatan yang dicapai pekerja melalui matrix. Serta dapat menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pekerja dalam mematuhi penggunaan APD ditempat kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti dapat menyimpulkan masa kerja dapat menyebabkan kepatuhan pekerja menggunakan APD dikarenakan kebiasaan pekerja mengerjakan hal yang sama terus berulang,

namun masa kerja dapat menjadi kebiasaan yang tidak baik bila melakukan perilaku yang tidak baik terus berulang. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan membuat form pemantauan kinerja HSE guna melihat adanya peningkatan atau penurunan dalam kinerja team K3 dalam programnya.

D. Gambaran Penyediaan APD Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Penyediaan APD dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap penyediaan APD yang berkontribusi kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara mendalam didapatkan hasil bahwa penyediaan APD di PT X sudah cukup memadai ditambah juga stock yang cukup disediakan oleh perusahaan bila terjadi penambahan pekerja, karena proyek konstruksi dalam penerimaan karyawan bersifat dinamis.

Menurut Suma'mur (2009) ketersediaan sarana dan prasarana dapat mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja. Sistem yang didalamnya terdapat manusia (sumber dan manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan penerapan keselamatan ditempat kerja. Hal ini juga didukung oleh undang undang nomer 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap perusahaan wajib memberikan APD kepada pekerja secara cuma-cuma. Sehingga dalam penyediaannya perusahaan dapat memberikan sarana berupa APD kepada pekerja secara menyeluruh.

Menurut Suma'mur (2009) ketersediaan sarana dan prasarana dapat mendukung tindakan pekerja berperilaku selamat dalam bekerja. Sistem yang didalamnya terdapat manusia (sumber dan manusia) dan fasilitas merupakan salah satu hal yang penting dalam mewujudkan penerapan keselamatan ditempat kerja. Hal ini juga didukung oleh undang undang nomer 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa setiap perusahaan wajib memberikan APD kepada pekerja secara cuma-cuma. Sehingga dalam penyediaannya perusahaan dapat memberikan sarana berupa APD kepada pekerja secara menyeluruh.

E. Gambaran Sosialisasi APD Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Sosialisasi APD dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap sosialisasi APD yang berkontribusi kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara mendalam keseluruhan informan didapatkan hasil bahwa sosialisasi APD dilakukan oleh team K3 pada saat program safety induction dan pogram safety talk.

Menurut Soejono (1985) sosialisasi mengandung proses belajar dan kebiasaan, pada program safety talk dan safety induction yang dilakukan oleh team K3 merupakan suatu kebiasaan dan sebuah proses belajar pekerja untuk patuh menggunakan APD. Hal ini sesuai dengan yang telah dilakukan team K3 memberikan sosialisasi tentang APD setiap program safety talk pada hari selasa dan jumat dan pada program safety induction saat penerimaan pekerja baru.

Berdasarkan hasil diatas peniliti menyarankan team K3 membuat rambu-rambu untuk mensosialisasikan tentang penggunaan APD, dalam bentuk rambu-rambu ini dilakukan untuk untuk menguatkan kesadaran dan menambah minat pekerja tentang fungsi K3 sehingga dapat melindungi pekerja.

F. Gambaran Pemeliharaan APD Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Pemeliharaan APD dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap pemeliharaan APD yang berkontribusi kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap informan didapatkan hasil bahwa pemeliharaan APD tidak dilakukan oleh team K3, APD dibawa oleh pekerja masing-masing dikarenakan menurut informan pendukung APD dapat tertukar bila disimpan ditempat penyimpanan.

Hal ini tidak sesuai dengan peraturan menteri tenaga kerja nomer 8 tahun 2010 Untuk penyimpanan APD diperlukan tempat penyimpanan yang bebas dari 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 lemari khusus APD (Permenaker, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada seluruh informan didapatkan hasil bahwa jika APD pekerja rusak pihak perusahaan akan mengganti dengan yang baru, namun bila APD hilang pekerja harus mengganti sendiri, karena hal ini merupakan kebijakan perusahaan. Menurut undang-undang no 1 tahun 1970 perusahaan wajib memberikan APD kepada pekerja APD sebagaimana dimaksud meliputi pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernapasan beserta perlengkapannya, pelindung tangan dan pelindung kaki. APD yang rusak, retak atau tidak dapat berfungsi dengan baik harus dibuang dan/atau dimusnahkan.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa perusahaan tersebut sudah menyediakan APD dengan baik untuk para pekerja dan jika APD pekerja rusak perusahaan akan mengganti dengan APD yang baru. Namun untuk pemeliharannya perusahaan memberikan tanggung jawab kepada pekerja untuk membawa APD yang diberikan masing-masing. Oleh karena itu peneliti menyarankan perusahaan dapat mengelola pemeliharaan APD.

G. Gambaran Kebijakan dan Peraturan Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Kebijakan dan peraturan dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap kebijakan dan peraturan kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada informan utama 1 dan kunci didapatkan hasil landasan pembuatan kebijakan dan peraturan dibuat oleh team K3 berdasarkan undang-undang dan kebijakan yang dibuat setuju oleh penanggung jawab bila kebijakan yang dibuat dapat menunjang kepatuhan menggunakan APD.

Sumamur (2013) menyatakan bahwa suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus disosialisasikan oleh kepada setiap karyawan. Peraturan dan

prosedur keselamatan kerja merupakan faktor yang penting pada setiap industri karena dapat membantu dan memudahkan penerapan program keselamatan kerja pada industri terutama di sektor manufaktur.

Namun didapatkan hasil berbeda setelah wawancara mendalam kepada informan utama 2 dan informan pendukung yang tidak mengetahui pembuatan kebijakan dan peraturan yang berlaku diproyek. Hal ini bertentangan Menurut Pratiwi (2012) kebijakan K3 adalah suatu komitmen, dimana Kebijakan K3 harus dipromosikan secara aktif dan rutin oleh departemen K3 kepada seluruh pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada seluruh informan didapatkan hasil bahwa kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan adalah sebelum memasuki proyek wajib menggunakan APD hal ini berlaku pada semua pekerja. Hal ini telah sesuai dengan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 20 menyatakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sehingga seluruh pekerja dapat mematuhi kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti menyarankan perusahaan dapat membuat inovasi dalam sosialisasi kebijakan dan peraturan. Sehingga seluruh pekerja dapat menerapkan setiap kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

H. Gambaran Reward dan Punishment Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Berdasarkan hasil wawancara mendalam informan utama didapatkan hasil wawancara mengenai penerapan reward dan punishment team K3 membuat laporan hasil temuan lapangan selama dua minggu, bila pekerja kedapatan tidak menggunakan APD akan diberikan teguran, namun jika pekerja tersebut masih kedapatan tidak menggunakan APD team K3 akan memberikan sanksi. Didapatkan hasil wawancara mendalam dengan informan pendukung mengenai penerapan reward dan punishment bahwa team K3 melakukan safety patrol dengan berkeliling dan mendokumentasi pekerja yang tidak menggunakan APD. Jika pekerja kedapatan tidak menggunakan APD

maka team K3 akan memberikan teguran hingga sanksi kepada pekerja. Hal ini sudah sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fithri (2017), menunjukkan bahwa adanya reward untuk perilaku aman dan punishment untuk perilaku tidak aman memotivasi perilaku kerja pada pekerja konstruksi.

Penghargaan merupakan konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan untuk mengembangkan, mendukung dan memelihara perilaku yang diharapkan. Jika digunakan sebagai mestinya, penghargaan dapat memberikan dampak baik kepada setiap orang karena penghargaan membentuk perasaan percaya diri, pengendalian diri, optimisme, dan rasa memiliki (Geller, 2001).

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menyarankan pihak K3 seharusnya tegas dalam pengambilan keputusan. Serta pihak manajemen mendukung segala keputusan yang dibuat oleh pihak team K3. Sehingga dalam penerapannya reward dan punishment dapat terealisasi. Dengan ketidak tegasan team K3 mengambil keputusan dapat menimbulkan stigma negatif pada pekerja sehingga mengurangi kepatuhan menggunakan APD.

I. Gambaran Safety inspection Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Safety inspection dalam penelitian ini menggambarkan penerapan safety inspection dan tidak lanjut safety inspection. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan didapatkan hasil penerapan safety inspection, team K3 akan memberikan teguran hingga sanksi denda terhadap pekerja yang kedapatan tidak menggunakan APD. Didapatkan hasil berdasarkan observasi lapangan team K3 melakukan safety patrol, team K3 juga kurang tegas dalam menindak pekerja yang kedapatan tidak menggunakan APD.

Tujuan inspeksi pada dasarnya tidak untuk mencari kesalahan, tetapi maksud utamanya adalah untuk menyakinkan apakah semua tata kerja dilaksanakan sesuai dengan norma-norma keselamatan. Unsafe act dan unsafe condition, semua itu adalah symptoms (gejala-gejala) adanya suatu ketimpangan dalam sistem manajemen. Dengan adanya prinsip tersebut maka melalui inspeksi

keselamatan kerja tidak hanya unsafe act dan unsafe condition saja yang diamati, tetapi justru bahaya-bahaya yang terselubung di balik kedua kondisi tersebut perlu ditelusuri dan diungkapkan. (Tarwaka, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan utama didapatkan hasil tindak lanjut safety inspection pekerja yang tidak patuh menggunakan APD disebabkan kurang nyaman saat bekerja, menurut informan utama pekerja yang banyak membuat proses pengontrolan menjadi susah dan berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan pendukung didapatkan hasil pekerja yang kedapatan tidak menggunakan APD dikarenakan pekerja yang mengalami kesulitan menggunakan APD saat membawa barang-barang berat.

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menyarankan, perusahaan dapat menanamkan nilai dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja. Karena tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah meminimalisir terjadinya kecelakaan atau kerugian yang dapat terjadi ditempat kerja, dengan menanamkan nilai dan tujuan dari keselamatan kerja diharapkan pekerja dapat lebih peduli akan keselamatannya saat bekerja.

J. Gambaran Peran Eksternal Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Peran eksternal dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terhadap peran eksternal kepada kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara mendalam kepada informan utama dan informan kunci didapatkan hasil bahwa tidak ada audit external untuk menunjang kepatuhan penggunaan APD. Hal ini disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang tidak menggunakan peran eksternal untuk melakukan audit didalam perusahaan.

Menurut peraturan menteri tenaga kerja nomer 4 tahun 1995, audit external dilakukan oleh PJK3 yang bertujuan mengawasi perusahaan berdasarkan undang-undang yang berlaku (Permenaker, 1995), tetapi audit eksternal tidak diwajibkan oleh pemerintah karena pada peraturan pemerintah nomer 50 tahun 2012 tentang pedoman SMK3 lampiran I berbunyi "audit internal SMK3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan

penerapan SMK3”,hal ini menyatakan perusahaan hanya diwajibkan melakukan audit internal.

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menyarankan adanya audit eksternal dengan tujuan perusahaan dengan pekerja dapat meningkatkan kepatuhan dalam menggunakan APD, selain itu audit eksternal memiliki beberapa keuntungan salah satunya menjadi harga jual perusahaan dalam bersaing dibidang K3 dan mempunyai keuntungan berupa nilai citra perusahaan yang baik.

K. Gambaran dukungan Internal Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Dukungan internal dalam penelitian ini adalah menggambarkan persepsi informan terkait dukungan internal terhadap kepatuhan pekerja menggunakan APD. Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan utama dan informan kunci didapatkan hasil adanya dukungan internal guna menunjang kepatuhan menggunakan APD seperti kebutuhan penyediaan APD, pembuatan kebijakan serta oprasional K3.

Hal ini sudah sesuai dengan undang-undang nomer 1 tahun 1970 pasal 14 huruf C menyatakan ”perusahaan wajib memberikan APD secara cuma-cuma, semua alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja”.

Berdasarkan pembahasan diatas team K3 sudah mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam menyediakan APD serta membuat program K3 seperti safety talk dan safety induction serta kebijakan team K3 mengenai penggunaan APD. Namun berdasarkan hasil wawancara terhadap informan utama dua didapatkan hasil bahwa adanya kurang dukungan perusahaan terkait kepatuhan penggunaan APD, hal ini dikarenakan dalam team K3 mengalami kekurangan personel.

L. Gambaran Hambatan Internal Di Proyek Pembangunan Apartemen PT X Tahun 2018

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap informan utama didapatkan hasil bahwa adanya hambatan internal bahwa team K3 merasa kurang anggota team K3 dan pihak perusahaan dirasa kurang peduli akan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD. Namun didapatkan hasil lain pada wawancara mendalam terhadap informan kunci, berdasarkan hasil wawancara menurut informan kunci tidak ada hambatan dalam menunjang kepatuhan penggunaan APD.

Hal ini sesuai dengan menurut Fisher dkk., (1984) Istilah ‘hambatan’ berarti terdapat ‘sesuatu’ dari lingkungan yang membatasi apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan ataupun interpretasi kognitif. Team K3 tersebut merasa mempunyai hambatan kekurangan personel yang akan menjadi penyebab program K3 diperusahaan tersebut tidak berjalan dengan maksimal, yang akan berdampak juga pada tingkat pengawasan ketidakpatuhan penggunaan APD.

Dalam pembahasan diatas hal ini bertentangan dengan peraturan pemerintah nomer 50 tahun 2012 tentang pedoman SMK3 lampiran I bahwa “dalam penyediaan sumber daya manusia, perusahaan harus membuat prosedur pengadaan secara efektif meliputi pengadaan sumber daya manusia sesuai kebutuhan”. Hal ini mendukung pernyataan dari informan kunci bahwa tidak terdapat hambatan dalam menjalankan program K3 diperusahaan tersebut, karena sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti menyarankan untuk menambah personel K3, agar program K3 dapat berjalan dengan maksimal dan efektif. hal tersebut dapat menunjang program kepatuhan penggunaan APD.

KESIMPULAN

A. Pendidikan dapat menyebabkan pekerja patuh menggunakan APD, namun menurut informan kunci pekerja patuh menggunakan APD tergantung pekerjaan dan lingkungannya bukan dari pendidikan pekerja.

B. Pelatihan K3 dapat menyebabkan pekerja menghindari potensi bahaya yang ada ditempat kerja. Team K3 sudah memiliki sertifikasi K3 umum dan K3 muda.

C. Masa kerja dapat menyebabkan kepatuhan dalam menggunakan APD karena banyaknya pengalaman bekerja dapat menjadi acuan dalam bekerja.

D. Kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan adalah sebelum memasuki proyek wajib menggunakan APD hal ini berlaku pada semua pekerja termasuk staff , team K3, pekerja dan satpam.

E. Sanksi lain selain denda yaitu pekerja yang kedapatan tidak menggunakan APD tiga kali akan dikeluarkan namun sanksi tersebut belum pernah diterapkan.

F. Team K3 akan memberikan teguran hingga sanksi denda terhadap pekerja yang kedapatan tidak menggunakan APD. Menurut informan pendukung pekerja yang tidak patuh menggunakan APD disebabkan kurang nyaman saat bekerja, menurut informan utama pekerja yang banyak membuat proses pengontrolan menjadi susah.

G. Kesimpulan dari penyediaan APD menurut persepsi informan yaitu, penyediaan APD di PT X sudah cukup memadai ditambah stock yang disediakan bila terjadi penambahan pekerja

H. Kesimpulan dari pemeliharaan APD menurut persepsi informan yaitu,

I. pemeliharaan APD tidak dilakukan oleh team K3, APD dibawa oleh pekerja masing-masing dikarenakan menurut informan pendukung APD dapat tertukar bila disimpan ditempat penyimpanan

J. Sosialisasi APD dilakukan oleh team K3 pada saat program safety induction dan program safety talk.

K. Tidak ada audit external untuk menunjang kepatuhan penggunaan APD dari kebijakan perusahaan.

L. Dukungan internal guna menunjang kepatuhan menggunakan APD seperti kebutuhan penyediaan APD, pembuatan kebijakan serta operasional K3, menurut informan utama 2 adanya kurang dukungan

perusahaan terkait kepatuhan penggunaan APD.

M. Team K3 merasa kurang anggota team K3 dan pihak perusahaan dirasa kurang peduli akan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD. Namun menurut informan kunci tidak ada hambatan dalam menunjang kepatuhan penggunaan APD.

SARAN

A. Sebaiknya perusahaan tidak membedakan perlakuan dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan menurut tingkat pendidikan. Sehingga perusahaan dalam penerapannya dapat memberikan pengetahuan tentang K3 dengan cara pemberian materi saat program safety talk guna menyegarkan kembali ingatan pekerja tentang pengetahuan K3.

B. Sebaiknya manajemen perusahaan berkomitmen untuk terus meningkatkan pelatihan bagi tenaga kerja sebagai bentuk dukungan untuk menciptakan perilaku aman saat bekerja, hal ini didukung dengan pernyataan seluruh informan dengan adanya pelatihan, pekerja jadi lebih tau potensi bahaya ditempat kerja, sehingga pekerja dapat dengan mudah menghindari potensi bahaya.

C. Sebaiknya perusahaan membuat form pemantauan kinerja HSE guna melihat adanya peningkatan atau penurunan dalam kinerja team K3 dalam programnya.

D. Sebaiknya perusahaan dapat membuat inovasi dalam sosialisasi kebijakan dan peraturan. Sehingga seluruh pekerja dapat menerapkan setiap kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

E. Pihak K3 seharusnya tegas dalam pengambilan keputusan. Serta pihak manajemen mendukung segala keputusan yang dibuat oleh pihak team K3. Sehingga dalam penerapannya reward dan punishment dapat terealisasi. Dengan ketidak tegasan team K3 mengambil keputusan dapat menimbulkan stigma negatif pada pekerja sehingga mengurangi kepatuhan menggunakan APD.

F. Sebaiknya perusahaan dapat menanamkan nilai dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja. Karena tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah meminimalisir terjadinya kecelakaan atau

kerugian yang dapat terjadi ditempat kerja, dengan menanamkan nilai dan tujuan dari keselamatan kerja diharapkan pekerja dapat lebih peduli akan keselamatannya saat bekerja.

G. Sebaiknya perusahaan mengadakan audit eksternal dengan tujuan perusahaan dengan pekerja dapat meningkatkan kepatuhan dalam menggunakan APD, selain itu audit eksternal memiliki beberapa keuntungan salah satunya menjadi harga jual perusahaan dalam bersaing dibidang K3 dan mempunyai keuntungan berupa nilai citra perusahaan yang baik.

H. Menambah personel K3, agar program K3 dapat berjalan dengan maksimal dan efektif. hal tersebut dapat menunjang program kepatuhan penggunaan APD.

I. Team K3 membuat rambu-rambu untuk mensosialisasikan tentang penggunaan APD, dalam bentuk rambu-rambu ini dilakukan untuk untuk menguatkan kesadaran pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja.

J. Sebaiknya a perusahaan dapat mengelola pemeliharaan APD, karena dengan pemeliharaan APD perusahaan dapat dapat menghindari rusaknya APD yang telah diberikan kepada pekerja dan dapat menekan biaya penggantian APD yang diberikan rusak atau tidak layak pakai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ervianto, W. I. (2005). Manajemen Proyek Konstruksi. Yogyakarta: Andi Offset. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publicliterature.PublicationHeaderDownloadCitation.downloadCitation.html?publicationUId=316081639&fileType=RIS&citationAndAbstract=true>
2. Fisher, A., Bell, P. ., & Baum, A. (1984). Environmental Psychology. New York: Holt, Rinehart, dan Wiston.
3. Fithri, A. (2017). Gambaran Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bagian Finishing. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
4. Friend, M. ., & Kohn, J. . (2007). Fundamental of Occupational Safety and Helath. In Fundamental of Occupational Safety and Helath. Fourth Edition. Toronto ; Government Institutes: Bernan Press.
5. Geller, E. scott. (2001). Working Safe How To Help People Actively Care for Health and Safety. Florida: Lewis.
6. Kementrian Ketenagakerjaan (2012). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.8 Tahun 2012. Tentang Alat Pelindung Diri.
7. Kementrian Tenaga Kerja (1995) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.4 Tahun 1995. Tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Republik Indonesia.
8. Ketenagakerjaan, B. (2018). Angka kecelakaan kerja di Indonesia. BPJSKetenagakerjaan. Retrieved from [www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18057/Menaker-Hanif-Dorong-Pemda-Bikin-Komitmen-Keselamatan-dan-Kesehatan-Kerja-\(K3\)-di-Wilayahnya](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18057/Menaker-Hanif-Dorong-Pemda-Bikin-Komitmen-Keselamatan-dan-Kesehatan-Kerja-(K3)-di-Wilayahnya)
9. Khairuddin, D. (2015). Faktor-Faktor yang berhubungan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada petugas bagian Port Operation dan Transshipment PT. MIFA ACEH BARAT. UNIVERSITAS Teuku Umar.
10. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (2013). Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa konstruksi Nasional No.10 Tahun 2013. Tentang Registrasi Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi
11. Liswanti, Y. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Serta Kaitannya Terhadap Status Kesehatan Pada Petugas Pengumpul Sampah Rumah Tangga Di Kota Tasikmalaya Tahun 2014. Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada, 13(1), 196–200.
12. Notoatmodjo, S. (2007). Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
13. Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
14. Pratiwi, A. (2011). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja di PT X Tahun 2011. Universitas Indoensia.
15. Putri, K. D. S., & Deni, Y. A. . (2014). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri.

The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment, 1(1), 24–36.

16. Ramli, S. (2010). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001. Jakarta: Dian Rakyat.

17. Ristia, E. (2017). Hubungan persepsi Tentang resiko dan alat pelindung diri serta toleransi pekerja dengan kepatuhan penggunaan APD di proyek konstruksi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

18. Sari, C. R. (2012). Hubungan Karakteristik Tenaga Kerja dengan Kecelakaan Kerja. FKM Universitas Airlangga Surabaya.

19. Sucipto, C. dani. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

20. Suma'mur. (2009). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: Toko Gunung Agung.

21. Sumamur. (2013). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Sagung Seto.

22. Tarwaka. (2008). Manajemen dan Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja. surakarta: harapan press.

23. Yusrizal. (2005). Kecelakaan, Dermatitis Kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pengumpul Sampah Kota Payakumbuh Sumatra Barat. UGM Yogyakarta.

24. Zahara, R. A., Effendi, S. U., & Khairani, N. (2017). Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) Ditinjau dari Pengetahuan dan Perilaku pada Petugas Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Rumah Sakit (IPSRS). Jurnal Ilmu Kesehatan. STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu.