



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sandblasting adalah suatu proses pengerjaan logam di mana permukaan logam dibuat menjadi kasar dan rata dengan derajat kekasaran serta laju pengikisan tertentu, dengan cara menembakkan bahan abrasive ke permukaan logam dengan tekanan tertentu. Proses sandblasting bertujuan agar permukaan logam menjadi kasar, sehingga cat atau bahan pelapis lain dapat menempel pada permukaan logam dengan baik, tidak mudah terkelupas, dan terhindar dari korosi. Berdasarkan (SK Presiden No. 22 tahun 1993) <sup>(1)</sup>, disebutkan berbagai macam penyakit yang timbul karena hubungan kerja, salah satunya adalah pneumoconiosis. Silikosis adalah penyakit yang paling penting dari golongan pneumoconiosis. Tahun 1996, silikosis dilaporkan terjadi pada 60 orang dari 1072 pekerja pabrik mobil. Risiko penyakit ini meningkat seiring dengan lama pajanan terhadap partikel silika, sebanyak 12% pekerja dengan masa kerja lebih dari 30 tahun menderita silikosis (Susanto, 2011) <sup>(2)</sup>.

Upaya terakhir untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja pada pekerja sandblasting adalah dengan menghindari pajanan pekerja dengan debu silika. Beberapa cara dapat dilakukan, antara lain mengganti bahan yang berbahaya dengan bahan yang kurang atau tidak berbahaya, membatasi bahan pajanan, menggunakan ventilasi keluar, dan pemakaian APD pada pekerja (Ikhsan, 2002) <sup>(3)</sup>.

Kegagalan memakai alat pelindung diri dengan benar merupakan salah satu contoh dari perilaku tidak aman yang dapat memicu terjadinya insiden dalam bentuk hubungan langsung antara pekerja dengan sumber bahaya, dalam hal ini adalah debu silika (Bird dan Germain, 1992) <sup>(4)</sup>.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sampai saat penelitian ini dilakukan, PT PP PRESISI belum memiliki data mengenai silikosis atau penyakit akibat kerja lainnya. Menurut observasi awal, peneliti menemukan bahwa banyak pekerja sandblasting yang tidak memakai Alat Pelindung Diri sesuai dengan bahaya yang ada di tempat kerjanya. Menurut pihak manajemen, mereka sudah menyediakan Alat Pelindung Diri yang sesuai dengan bahaya yang ada di tempat kerja mereka, seperti masker dan safety shoes, akan tetapi salah satu pekerja mengatakan bahwa Alat Pelindung Diri yang tersedia sudah tidak layak pakai, dan mereka sudah mengajukan untuk mengganti namun belum ada jawaban dari pihak manajemen. Saat proses wawancara, ditemukan bahwa salah satu pekerja belum memahami mengenai peraturan keselamatan yang diberikan oleh pihak manajemen. Selain itu, ada juga pekerja yang belum paham dengan fungsi APD. Untuk ini rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimanakan gambaran perilaku pemakaian APD pada pekerja sandblasting di PT. PRESISI?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Diketahui gambaran perilaku pemakaian APD pada pekerja bagian sandblasting di PT PP PRESISI.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Diketahui Identifikasi gambaran perilaku pekerja dalam bentuk pemakaian APD pada pekerja sandblasting.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Perusahaan**

Dengan diketahuinya perilaku pemakaian APD pekerja sandblasting maka diharapkan pihak perusahaan dapat menambah informasi dan menjadi bahan evaluasi dalam

pengembangan program-program HSE di perusahaan dan dapat meningkatkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

#### **1.4.2 Program Pendidikan Keselamatan Kesehatan Kerja STIKES Binawan**

1. Menambah kepustakaan yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan program belajar mengajar.
2. Dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang K3 di tempat kerja.
3. Sebagai bentuk kerjasama antar institusi yakni antara PT PP PRESISI Program Sarjana Sains Terapan K3.

#### **1.4.3 Mahasiswa / Peneliti**

1. Memahami bagaimana gambaran perilaku pemakaian APD pada pekerja sandblasting dapat mempengaruhi kinerja pekerja.
2. Memahami perilaku pekerja terhadap pemakaian APD pada pekerja sandblasting
3. Dapat mengembangkan ilmu K3 dalam praktek kondisi kerja yang sebenarnya.

### **1.5 Ruang Lingkup**

Penelitian ini berjudul “Gambaran Perilaku Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pekerja Pada Bagian Sandblasting PT. PP PRESISI TAHUN 2018”. Meneiliti Gambaran perilaku pemakaian APD pada pekerja sandblasting. Penelitian dilakukan di PT PP PRESISI yang bergerak dibidang peralatan kontruksi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari – Juni 2018.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Perilaku**

##### **2.1.1 Definisi perilaku**

Dalam (Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat, 2008) <sup>(5)</sup> perilaku dinyatakan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan.

Menurut (Notoatmodjo, 2010) <sup>(6)</sup> perilaku pada dasarnya adalah totalitas penghayatan dan aktivitas, yang merupakan hasil akhir jalinan yang saling mempengaruhi antara berbagai macam gejala kejiwaan seperti perhatian, pengamatan, pikiran, ingatan, fantasi dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut (Wawan dan Dewi, 2010) <sup>(7)</sup> perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak.

##### **2.1.2 Proses Terbentuknya Perilaku**

Perilaku atau aktifitas individu tidak timbul dengan sendirinya, melainkan stimulus yang diterima dari individu yang bersangkutan. Stimulus ini dihasilkan dari faktor luar (stimulus eksternal) maupun diri sendiri (stimulus internal). Terdapat berbagai pandangan mengenai stimulus dan respons mengenai perilaku. Pandangan behavioristis mengatakan bahwa perilaku sebagai respons terhadap stimulus yang ditentukan oleh keadaan stimulusnya dan individu seakan-akan tidak mempunyai kemampuan untuk menentukan perilakunya, hubungan tersebut bersifat mekanistik. Pandangan lain mengatakan bahwa perilaku individu merupakan respons dari stimulus, namun individu memiliki kemampuan untuk menentukan perilaku yang akan diambilnya. Hubungan stimulus

dan respons menurut pandangan behavioris ini tidak berlangsung secara otomatis (Masriyah & Imar, 2012) <sup>(8)</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Rogers pada tahun 1974 mengungkapkan bahwa proses perilaku adalah sebagai berikut:

1. Awareness (kesadaran), yakni orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu.
2. Interest, yakni orang mulai tertarik terhadap stimulus.
3. Evaluation (menimbang-nimbang baik atau tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya), hal ini berarti sikap responden sudah lebih baik lagi.
4. Trial, orang telah mulai mencoba berperilaku baru.
5. Adoption, subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus (Patricia F. Apituley, 2009) <sup>(9)</sup>.

### **2.1.3 Bentuk-Bentuk Perilaku.**

Menurut Skinner pada tahun 1938 yang dikutip oleh (Notoatmodjo, 2010) <sup>(6)</sup> perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar), yang terjadi melalui proses Stimulus, Organisme dan Respons. Teori ini disebut dengan teori "S-O-R" atau "Stimulus-Organisme-Respons". Menurut teori ini, perilaku dikelompokkan menjadi:

1. Perilaku tertutup / Pasif (covert behaviour) Menurut (Notoatmodjo, 2010) <sup>(6)</sup> perilaku tertutup terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati oleh orang lain (dari luar) secara jelas. Respons seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang

bersangkutan. Sedangkan menurut (Wawan dan Dewi, 2010) <sup>(7)</sup> perilaku pasif adalah respons internal yaitu yang terjadi didalam diri manusia dan tidak langsung terlihat oleh orang lain, misalnya berpikir, tanggapan atau sikap batin dan pengetahuan.

2. Perilaku terbuka/ aktif (overt behaviour) Menurut (Notoatmodjo, 2010) <sup>(6)</sup> perilaku terbuka terjadi bila repons terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan atau praktik yang dapat diamati orang lain dari luar atau "Observable Behaviour". Sedangkan menurut (Wawan dan Dewi, 2010) <sup>(7)</sup> perilaku aktif yaitu apabila perilaku itu jelas dapat diobservasi secara langsung (overt behaviour).

#### **2.1.4 Faktor Penentu Perilaku**

Meskipun perilaku adalah bentuk respons atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respon sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa meskipun stimulusnya sama bagi beberapa orang, namun respons tiap-tiap orang berbeda (Notoatmodjo, 2007) <sup>(10)</sup>. Faktor penentu perilaku terbagi atas 2 bagian:

1. Faktor internal, yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat bawaan dan berfungsi untuk mengolah rangsangan dari luar, misalnya tingkat pengetahuan, kecerdasan, persepsi, emosi, motivasi, jenis kelamin, dan sebagainya.
2. Faktor eksternal, meliputi lingkungan sekitar, baik fisik maupun non-fisik, seperti iklim, manusia, sosial, budaya, ekonomi, politik, kebudayaan dan

sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan mewarnai perilaku seseorang.

Jadi, pada dasarnya perilaku manusia dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Perilaku berbeda dengan tindakan atau aksi. Tindakan atau aksi merupakan tindakan mekanis terhadap suatu stimulus sedangkan perilaku adalah suatu proses mental yang aktif dan kreatif.

### **2.1.5 Lama Kerja dan Perilaku**

Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman. Semakin lama masa kerja seseorang maka makin banyak pengalamannya. Berdasarkan pengalamannya, seseorang akan mendapat pelajaran bagaimana ia dapat bekerja secara aman (Cece. U.H, 2005) <sup>(11)</sup>.

Menurut (Bird dan Germain, 1985) <sup>(12)</sup> karyawan baru memerlukan perhatian lebih, pelatihan, pengawasan, dan bimbingan dari pada karyawan lama yang memiliki pengalaman. Segala sesuatu yang baru bagi mereka seperti teman sekerja, alat alat, fasilitas kerja, prosedur kerja, kebiasaan dan peraturan peraturan yang berlaku di perusahaan serta lingkungan tempat mereka kerja. Mereka berusaha memberi kesan yang baik pada perusahaan dan supervisor dengan melakukan pekerjaan dengan baik.

Seorang individu akan melakukan sesuatu berdasarkan pengalamannya. Pekerja yang berpengalaman akan melakukan tindakan yang sesuai dengan ketentuan yang telah mereka kenal dan tidak merasa canggung dengan tindakannya Max weber, Rizter, dikutip dalam (Saputra, 2008) <sup>(13)</sup>. Akan tetapi, kepatuhan tindakan seseorang terhadap prosedur kerja yang ada dapat berkurang walaupun ia memiliki masa kerja dan

pengalaman yang banyak. Hal ini terjadi karena adanya proses perubahan kepatuhan. Sebetulnya, ia telah menerima dan mengenal ide yang baru tentang berbagai tindakan pencegahan. Hanya karena kurangnya motivasi dan pengaruh lingkungan, ia kembali kepada kebiasaan semula Roger pada tahun 1971 dalam (Saputra, 2008) <sup>(13)</sup>.

### **2.1.6 Kepatuhan**

Menurut Meriam–Webster dalam (Salim, 2006) <sup>(14)</sup> kepatuhan sebagai tindakan atau proses untuk menurut atas perintah, keinginan, atau paksaan terhadap sesuatu aturan. Kepatuhan mengikuti prosedur keselamatan merupakan salah satu bentuk perilaku keselamatan. Menurut (Geller, 2001) <sup>(15)</sup>, perilaku keselamatan secara sederhana dapat dibedakan bahwa perilaku ditempat kerja meliputi perilaku berisiko (*at-risk behavior*) dan perilaku aman (*safe behavior*). Dalam upaya untuk meningkatkan keselamatan kerja, maka perilaku berisiko dapat dicegah dan perilaku aman berkaitan dengan aspek-aspek dalam faktor orang dan faktor lingkungan. Kedua faktor tersebut dan faktor perilaku yang saling terkait. Kepatuhan merupakan salah satu bentuk perilaku keselamatan. Kepatuhan dalam mengikuti prosedur operasi atau prosedur kerja memiliki peran penting dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja, sebagai contoh adanya perilaku (tindakan) tidak aman yang sering ditemukan di tempat kerja pada dasarnya merupakan perilaku tidak patuh terhadap prosedur operasi atau kerja.

### **2.1.7 Persepsi**

Menurut Kreitner dan Kinicki persepsi adalah merupakan proses kognitif yang memungkinkan kita menginterpretasikan dan memahami sekitar kita . Dikatakan pula sebagai proses menginterpretasikan dan memahami sekitar kita. Dikatakan pula



sebagai proses menginterpretasikan suatu lingkungan. Orang harus mengenal objek untuk berinteraksi sepenuhnya dengan lingkungan mereka (Kreitner, 2008) <sup>(16)</sup>. Persepsi adalah merupakan proses menerima informasi membuat pengertian dunia di sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi mana perlu diperhatikan, bagaimana menginterpretasikan dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada (Wibowo, 2013) <sup>(17)</sup>.

Pendapat Robbins mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana individual mengorganisir dan menginterpretasikan tanggapan kesan mereka dengan maksud memberi makna pada lingkungan mereka. tetapi apa yang kita rasakan dapat berbeda secara substansi dari realitas objektif (Wibowo, 2013) <sup>(17)</sup>. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa pada hakikatnya persepsi adalah merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan dapat menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan sekitarnya.

#### **2.1.8 Predisposing**

Pengetahuan (predisposing) merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pencaindera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmodjo, 2003) <sup>(18)</sup>.

Dalam pengertian lain, pengetahuan yang lebih menekankan pengamatan dan pengalaman inderawi dikenal sebagai pengetahuan empiris atau pengetahuan aposteriori. Pengetahuan ini bisa didapatkan dengan melakukan pengamatan dan observasi yang dilakukan secara empiris dan rasional. Pengetahuan empiris tersebut juga dapat berkembang menjadi pengetahuan deskriptif bila seseorang dapat

melukiskan dan menggambarkan segala ciri, sifat, dan gejala yang ada pada objek empiris tersebut. Pengetahuan empiris juga bisa didapatkan melalui pengalaman pribadi manusia yang terjadi berulang kali. Misalnya, seseorang yang sering dipilih untuk memimpin organisasi dengan sendirinya akan mendapatkan pengetahuan tentang manajemen organisasi (Meliono & Irmayanti dkk, 2007) <sup>(19)</sup>.

Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (long lasting) daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang dalam hal ini pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai 6 tingkatan (Notoadmojo, 2003) <sup>(18)</sup>.

### **1. Know (Tahu)**

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (recall) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

### **2. Comprehension (Memahami)**

Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

### **3. Application (Aplikasi)**

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

### **4. Analysis (Analisis)**

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya.

### **5. Synthesis (Sintesis)**

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. Misalnya dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkaskan, dapat menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

### **6. Evaluation (Evaluasi)**

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.



### 2.1.9 Reinforcing

Faktor penguat (reinforcing factors) Faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku. Kadang-kadang meskipun orang tahu dan mampu untuk berperilaku sehat, tetapi tidak melakukannya. Faktor penguat (reinforcement factor), faktor-faktor ini meliputi undang-undang, peraturan-peraturan, pengawasan dan sebagainya (Notoatmodjo, 2003) <sup>(18)</sup>.

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Agar pengawasan berhasil maka manajer harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengendalian dan pelbagai tindakan yang sejenis dengan itu, bahkan bilamana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan adanya yang mungkin terjadi (Sarwoto, 1991) <sup>(20)</sup>. Perilaku pekerja terhadap penggunaan APD sangat dipengaruhi oleh perilaku dari manajemen. Pengawas harus menjadi contoh yang pertama dalam menggunakan APD. Harus ada program pelatihan dan pendidikan ke pekerja dalam hal menggunakan dan merawat APD dengan benar (Wentz, 1998) <sup>(21)</sup>.

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien perlu adanya sistem yang baik daripada pengawasan. Sistem yang baik ini memerlukan beberapa syarat sebagai berikut.

- 1) Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
- 2) Harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan (Checking, reporting, corrective, action )
- 3) Harus memperhatikan faktor –faktor dan tata organisasi di dalam pengawasan akan dilaksanakan.
- 4) Harus ekonomis dalam hubungan dengan biaya.

- 5) Harus memperhatikan prasyarat sebelum pengawasan dimulai yaitu:
  1. Harus ada rencana yang jelas
  2. Pola / tata organisasi yang jelas (jelas tugas-tugas dan kewenangan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan). Ada beberapa hal yang harus diperiksa pada saat mulai melakukan pengasan, yaitu:
    - 1) Keadaan peralatan dan mesin yang digunakan
    - 2) Letak peralatan pengaman
    - 3) Kemungkinan masi ada kondisi bahaya
    - 4) Lorong dan jalan yang dilalui
    - 5) Penataan material
    - 6) Apakah pekerjaan mengikuti peraturan yang ada.

#### **2.1.10 Enabling**

Faktor pemungkin (enabling) merupakan faktor-faktor yang merupakan sarana dan prasarana untuk berlangsungnya suatu perilaku. Yang merupakan faktor pemungkin misalnya lingkungan fisik dan ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan setempat serta pelatihan-pelatihan juga ketersediaan APD (Notoatmodjo, 2003) <sup>(18)</sup>.

Ketersediaan Alat Pelindung Diri dalam faktor pendukung sangatlah penting maka dalam UU. No. 1 Tahun 1970 pasal 14 butir menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk menyediakan secara Cuma-Cuma, semua alat pelindung 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 ILO (2000) menggunakan Alat Pelindung Diri tidak hanya baik tetapi juga harus nyaman digunakan, tidak mengganggu jalannya aktivitas serta mudah perawatannya. Terlalu ketat dan longgar misalnya, tidak akan melindungi pekerja secara efektif dan menyebabkan ketidaknyamanan sehingga pengguna kurang berminat menggunakan alat pelindung diri secara teratur. Hal-hal yang berkaitan dengan kesesuaian alat pelindung diri adalah sebagai berikut (Sarwoto, 1991) <sup>(20)</sup>.

1. Hindai penggunaan APD yang memberikan rasa aman palsu
2. Didesain dan dibuat dengan aman
3. Bersih/higienis
4. Cocok dipakai oleh pekerja

Alat Pelindung Diri disesuaikan dengan kebutuhan dan digunakan secara benar serta dipelihara selalu dalam kondisi layak pakai. Alat Pelindung Diri yang digunakan tersebut dipastikan telah dinyatakan layak pakai sesuai dengan standart dan atau aturan perundangan yang berlaku (Wentz, 1998) <sup>(21)</sup>.

Berdasarkan uraian di atas fasilitas Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh perusahaan harus cukup dan sesuai dengan jenis dan jumlah semua pekerja. Alat Pelindung Diri terbagi dari berbagai jenis setiap jenis alat pelindung diri dirancang untuk melindungi pekerja dari berbagai macam bahaya tergantung dari jenis pekerjaannya. Dengan fasilitas yang cukup di berikan oleh perusahaan akan mendorong pekerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri.

Penggunaan istilah pelatihan (training) sering dilakukan dengan latihan (exercise atau practice). Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja seseorang. Sedangkan latihan adalah salah

satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu (Notoatmodjo, 1993) <sup>(22)</sup>.

Pelatihan atau training adalah salah satu cara bentuk proses pendidikan, dengan melalui training sasaran belajar atau sasaran pendidikan untuk memperoleh pengalaman-pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku mereka (Notoatmodjo, 1993) <sup>(22)</sup>.

Tujuan pelaksanaan pelatihan adalah :

1. Meningkatkan produktifitas kerja, dan mutu kerja.
2. Mempersiapkan pekerja untuk keperluan yang kan datang.
3. Meningkatkan moral kerja dan menunjang pertumbuhan
4. Meningkatkan kesadaran tentang pentingnya penggunaan APD pada saat bekerja
5. Menjaga keselamatan kesehatan kerja.

## **2.2 Alat Pelindung Diri (APD)**

### **2.2.1 Definisi Alat Pelindung Diri (APD)**

Alat pelindung diri adalah seperangkat alat yang digunakan tenaga kerja untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari adanya potensi bahaya atau kecelakaan. Alat ini digunakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yang dimaksud untuk melindungi dirinya dari sumber bahaya tertentu baik yang berasal dari pekerjaan maupun dari lingkungan kerja. Alat pelindung diri ini tidaklah secara sempurna dapat melindungi tubuhnya tetapi akan dapat mengurangi tingkat keparahan yang mungkin terjadi (Budiono, 2003) <sup>(23)</sup>.

Alat pelindung pernapasan adalah baagian dari alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi alat pernapasan pekerja dari gas, uap, debu, atau udara di tempat kerja yang

mengandung kontaminasi, sifat racun, atau menimbulkan rangsangan.

Alat pelindung diri (APD) yang baik adalah APD yang memenuhi standar keamanan dan kenyamanan bagi pekerja (Safety and acceptation), apabila pekerja memakai APD yang tidak nyaman dan tidak bermanfaat maka pekerja enggan memakai, hanya berpura-pura sebagai syarat agar masih diperbolehkan untuk bekerja atau menghindari sanksi perusahaan (Khumaidah, 2009) <sup>(24)</sup>.

Menurut (Budiono, 2003) <sup>(23)</sup>, APD yang tepat bagi tenaga kerja yang berada pada lingkungan kerja dengan paparan debu berkonsentrasi tinggi adalah

### **2.2.2 Masker**

Masker berguna untuk melindungi debu atau partikel-partikel yang lebih besar yang masuk dalam pernapasan, dapat terbuat dari kain dengan ukuran pori-pori tertentu. Macam-macam masker dibedakan atas:

1. Masker Penyaring Debu, Masker ini berguna untuk melindungi pernapasan dari serbuk logam, penggerindaan, penggergajian atau serbuk kasar lainnya.
2. Masker Berhidung, Masker ini dapat menyaring debu atau benda sampai ukuran 0,5 mikron. Bila kita sulit bernafas waktu memakai alat ini maka hidungnya harus diganti karena filternya tersumbat oleh debu.
3. Masker Bertabung, Masker bertabung mempunyai filter yang lebih baik daripada masker berhidung. Masker ini sangat tepat digunakan untuk melindungi pernapasan dari gas tertentu. Berbagai macam tabungnya tertulis untuk



macam-macam gas yang sesuai dengan jenis masker yang digunakan.

4. Masker Kertas, Masker ini digunakan untuk menyerap partikel-partikel berbahaya dari udara agar tidak masuk ke jalur pernafasan. Pada penggunaan masker kertas, udara disaring permukaan kertas yang berserat sehingga partikel-partikel halus yang terkandung dalam udara tidak masuk ke saluran pernafasan.
5. Masker Plastik, Masker ini digunakan untuk menyerap partikel-partikel berbahaya dari udara agar tidak masuk ke jalur pernafasan. Ukuran masker ini sama dengan masker kertas namun ada lubang-lubang kecil dipermukaannya untuk aliran udara, tetapi tidak bisa menyaring udara, fungsi penyaring udara terletak pada sebuah tabung kecil yang diletakkan di dekat rongga hidung.



**Gambar 2.2.2 Masker**

### **2.2.3 Respirator (SAR)**

Respirator berguna untuk melindungi pernapasan dari debu, kabut, uap, logam, asap, dan gas. Alat ini dibedakan atas:

1. Respirator Pemurni Udara, Membersihkan udara dengan cara menyaring atau menyerap

kontaminan dengan toksinitas rendah sebelum memasuki sistem pernapasan.

2. Respirator Penyalur Udara, Membersihkan aliran udara yang tidak terkontaminasi secara terus menerus. Udara dapat dipompakan dari sumber yang jauh (dihubungkan denganselang tahan tekanan) atau dari persediaan yang portable (seperti tabung yang berisi udara bersih atau oksigen).



Gambar 2.2.3 Respirator

#### 2.2.4 Pakaian Pelindung

Pakaian Pelindung harus menahan serangan kimia dari tiga rute yang berbeda yaitu perembesan, penetrasi, dan degradasi. Pakaian yang terkontaminasi harus dibuang di tempat kerja atau dibersihkan sebelum digunakan kembali. Personil terkena kontaminasi secara menyeluruh harus mandi dan mengenakan pakaian bersih sebelum meninggalkan area kerja.



**Gambar 2.2.4** Pakaian Pelindung

### **2.2.5 Kacamata Safety**

Kacamata Safety yang tersedia harus melindungi mata dari berbagai bentuk partikel debu, percikan api, dan sinar berbahaya. Jenis pelindung mata yang sesuai harus digunakan untuk setiap pekerjaan serta harus memiliki Impact-resistant frames dan lensa yang memenuhi standar OSHA.



**Gambar 2.2.5** Kacamata Safety

### **2.2.6 Sepatu Safety**

Sepatu Safety yang digunakan dirancang untuk melindungi kaki dari kecelakaan benda jatuh atau bergulir serta luka dan tusukan pada permukaan kaki. Seluruh kotak kaki dan insole Sepatu keselamatan harus memberi perlindungan lebih dari splash dan percikan bahaya.



**Gambar 2.2.6** Sepatu Safety

### **2.2.7 Sarung Tangan**

Sarung tangan harus memberikan perlindungan penuh dari material berbahaya dan tahan terhadap bahan kimia. Pemilihan sarung tangan kerja yang tepat dapat melindungi diri dari cedera atau kontaminasi material berbahaya yang tidak perlu.



**Gambar 2.2.7** Sarung Tangan

### **2.2.8 Helm Sandblasting**

Bekerja dilingkungan dengan udara yang berdebu berbahaya untuk sistem pernafasan oleh karena itu pekerja perlu menggunakan helmet khusus untuk sandblasting untuk melindungi pekerja dari paparan debu yang berbahaya. Pada

saat pemilihan helm sandblasting sebaiknya pilihlah yang memiliki saluran pas dan dapat menyalurkan udara bersih kedalam helm dengan lancar serta aman dan nyaman dipakai.



**Gambar 2.2.8** Helm Sandblasting

## 2.3 Sandblasting

### 2.3.1 Definisi Sandblasting

Musuh abadi seluruh benda berbahan dasar metal/besi adalah karat/korosi. Ada salah satu cara yang paling efektif dan cepat untuk mengusir karat/korosi yaitu sandblasting. Sandblasting adalah proses penyemprotan abrasive material biasanya berupa pasir silika atau steel grit dengan tekanan tinggi pada suatu permukaan dengan tujuan untuk menghilangkan material kontaminasi seperti karat, cat, garam, oli, dan lain-lain. Selain itu juga bertujuan untuk membuat profile (kekasaran) pada permukaan metal agar dapat tercapai tingkat perekatan yang baik antara permukaan metal dengan bahan pelindung misalnya cat.

Tingkat kekasarannya diakibatkan oleh tumbukan partikel-partikel kecil yang keras dan tajam ke permukaan material dengan kecepatan yang relatif tinggi. Akibat tumbukan oleh partikel-partikel tersebut pada permukaan material dengan kecepatan yang relatif tinggi, material pada permukaan mengalami deformasi plastis dan mengalami perubahan

kekasaran material. Besarnya deformasi dan kekasaran permukaan yang terjadi sangat bergantung pada ukuran, berat jenis, kekerasan partikel blasting, kecepatan partikel, dan sudut tembak, serta lama waktu tembakan. Semburan pasir sandblasting yang tidak terkena permukaan dapat menyembur sejauh dua puluh meter dengan kondisi spray gun mengarah ke arah horisontal. Maka dari itu penggunaan alat atau metode pembersihan dengan cara sandblasting harus dioperasikan dengan sangat hati-hati.

Sandblasting merupakan proses yang diadaptasi dari teknologi yang biasa digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang oil & gas, industri, ataupun fabrikasi guna membersihkan atau mengupas lapisan yang menutupi sebuah obyek yang biasanya berbahan dasar metal/besi dengan bantuan butiran pasir khusus yang ditembakkan langsung dari sebuah kompresor bertekanan tinggi ke objek.

Pekerjaan dibagian pembersihan karat yang menggunakan proses sandblasting serta kondisi lingkungan yang terpapar langsung dengan pasir dan debu dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dimana bahan tersebut masuk kedalam tubuh manusia melalui saluran pernapasan sehingga dapat menyebabkan iritasi pada hidung, tenggorokan dan paru-paru (Risna, 2013) <sup>(25)</sup>.



**Gambar 2.3.1 Contoh Proses Sandblasting**

### 2.3.2 Jenis Sandblasting

Sandblasting dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan penggunaannya, yaitu:

1. Dry Sandblasting, Biasa digunakan untuk benda yang berbahan metal / besi yang tidak beresiko menghasilkan percikan api pada saat penyemprotan seperti pada tiang pancang, bodi pada rangka mobil, bodi kapal laut, dan lain sebagainya.
2. Wet Sandblasting, Biasa digunakan untuk benda yang berbahan metal / besi yang dapat beresiko terbakar atau terletak di daerah yang beresiko tinggi dalam hal kebakaran, seperti tangki bahan bakar atau kilang minyak (offshore). Wet sandblasting ini dicampurkan dengan bahan kimia khusus anti karat yang dapat meminimalisir percikan api pada proses sandblasting dilakukan.



**Gambar 2.3.2 Contoh Hasil Sandblasting**



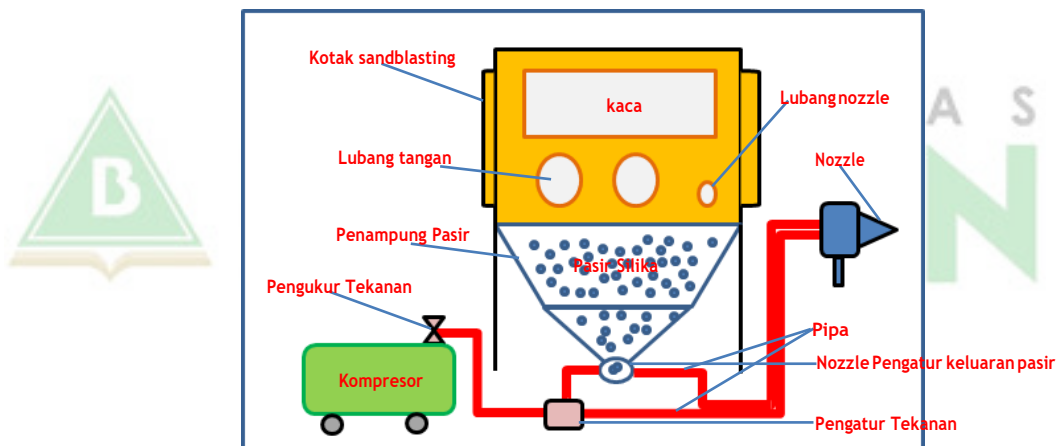
### 2.3.3 Material Sandblasting

Abrasif material dibagi menjadi 2 macam, yaitu:

1. Metal, Abrasif metal antara lain yaitu steel shoot, steel grit, dan wire cut carbon.
2. Non metal, Abrasif non metal antara lain pasir silika, aluminium oksida, silikon, karbida, glass bead, dan walnut sheel.

### 2.3.4 Prinsip Kerja Sandblasting

Prinsip utama kerja Sandblasting adalah menyemburkan pasir bertekanan udara tinggi ke permukaan pipa agar permukaan pipa menjadi bersih dan siap untuk di cat. Ilustrasi cara kerja sandblasting dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 2.3.4** Prinsip kerja Sandblasting

1. Membersihkan plat yang akan di Sandblasting dengan cara manual, yaitu dengan membersihkan permukaan dengan amplas atau cairan untuk menghilangkan kotoran
2. Mempersiapkan alat dan bahan seperti kompresor, bak pasir, selang, nozel dan permukaan benda kerja sendiri.
3. Pasir yang telah disiapkan dimasukkan ke dalam bak pasir, pasir harus dalam keadaan kering.



Kapasitas pasir yang dimasukkan seharusnya adalah 80% dari volume bak pasir, hal ini bertujuan untuk mengurangi resiko pasir yang terbuang akibat tumpah. Untuk pengisian kembali dapat dilakukan setelah volume berkurang hingga 40%.

4. Setelah pasir dimasukkan ke dalam bak pasir maka katup bak pasir dibuka. Katup inilah yang menjadi jalur keluar bak pasir sebelum dan selama di beri tekanan udara.
5. Menyalakan mesin kompresor. Mesin yang digunakan di kebanyakan galangan di Indonesia adalah mesin kompresor listrik yang sumber energinya berasal dari generator listrik.
6. Pasir bertekanan akan keluar melalui nosel. Tekanan pasir pada ujung nosel akan berkurang tergantung panjang selang yang digunakan. Semakin pendek selang maka semakin besar pula tekanannya.
7. Penggunaan nosel tidaklah sembarangan. Nosel tidak boleh diletakkan terlalu dekat atau terlalu jauh dengan plat yang akan dibersihkan.
8. Plat yang terkena sandblasting akan mengikis. Pengikisan ini akan menumbulkan tekstur kasar yang sangat berpengaruh pada hasil pengecatan setelah sandblasting.
9. Setelah semua plat selesai di sandblasting maka sebelum dilakukan pengecatan permukaan plat harus disemprotkan udara bertekanan guna menghilangkan debu-debu yang kemungkinan masih menempel pada permukaan plat.
10. Jika semua tahapan Sandblasting sudah selesai maka boleh dilakukan pengecatan



U N I V E R S I T A S  
BINAWAN

### 2.3.5 Keuntungan & Kerugian Sandblasting

Keuntungan dari Sandblasting:

1. Membersihkan permukaan material (besi) dari kontaminasi seperti karat, tanah, minyak, cat, garam dan lainnya.
2. Mengupas cat lama yang sudah rusak atau pudar.
3. Membuat profile (kekasaran) pada permukaan metal sehingga cat lebih melekat.
4. Kecepatan pengerjaan (lebih efisien).
5. Flexibility dalam mengikuti bentuk benda kerja yang berlekuk rumit.

Kekurangan dari Sandblasting:

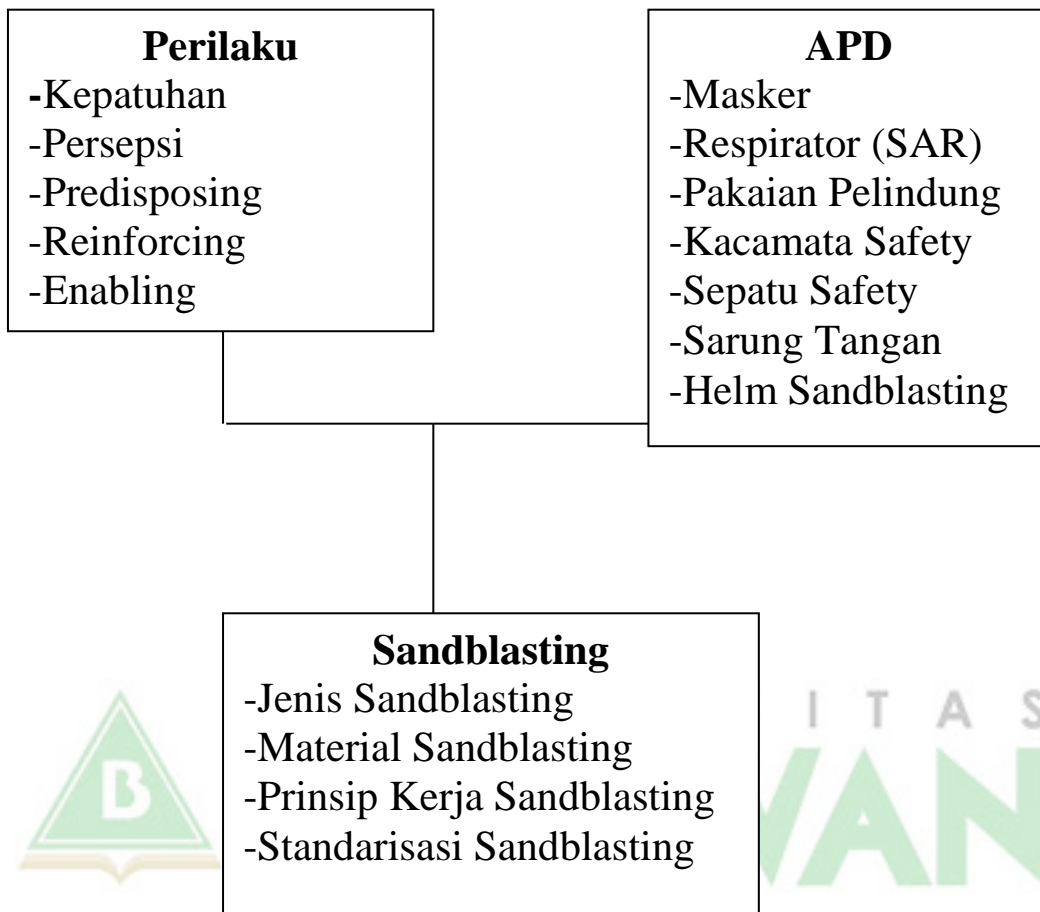
1. Aplikasi metode sandblasting menimbulkan paparan radiasi internal dan eksternal yang tinggi.
2. Menimbulkan pencemaran debu yang berbahaya bagi kesehatan dan lingkungan jika pengoperasian sandblasting dilakukan di udara terbuka.
3. Limbah tergolong limbah B3.



### 2.3.6 Standarisasi Sandblasting

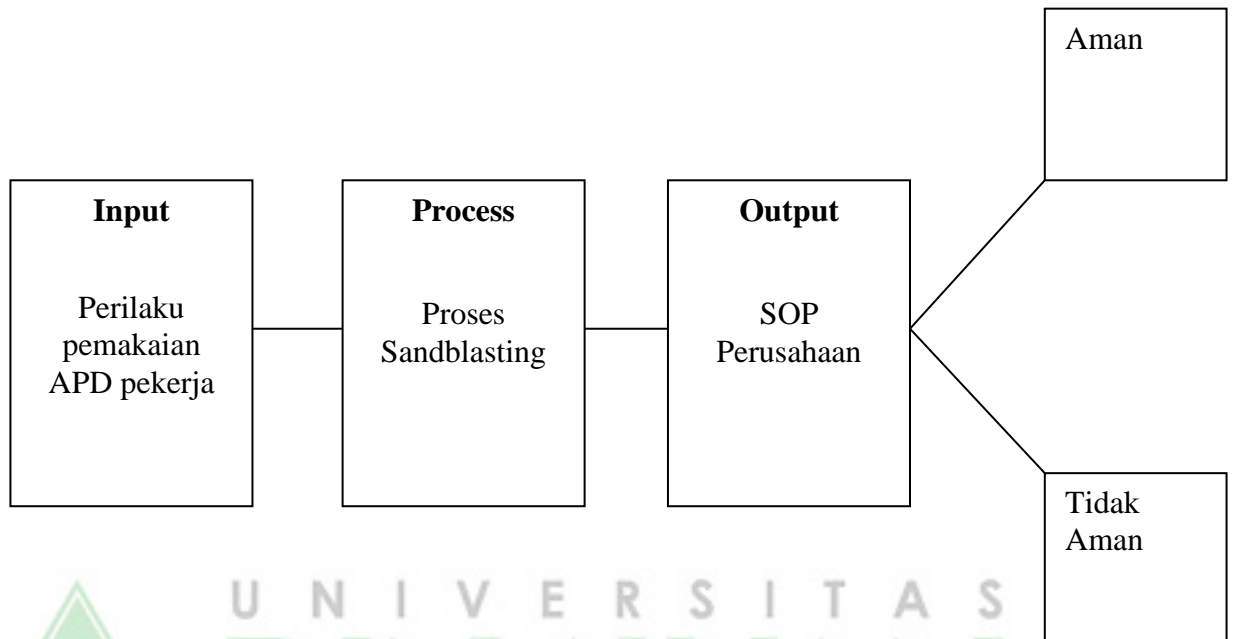
Standard-standard yang lain selain Swedish Standard yang digunakan untuk tingkat pembersihan permukaan ada beberapa, misalnya standard dari SSPC (Steel Structure Painting Council), NACE (National Association of Corrosion Engineers), ISO (International Organization for Standardization), SAA (Standard Australia), DS (Standard Denmark) dan JUS (Standard Jugoslavia), tetapi yang sangat umum digunakan saat ini adalah Standard Swedish, SSPC, dan NACE.

## 2.4 Kerangka Teori



## BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Kerangka Konsep



### 3.2 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu memberikan gambaran tentang perilaku pekerja dalam penggunaan APD sepanjang proses sandblasting di PT PP PRESISI. Peneliti menggunakan lembar observasi dan lembar wawancara untuk dapat memberikan gambaran perilaku pekerja sandblasting. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisa.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini diterapkan dan menggunakan total populasi pada pekerja *sandblasting* di area kerja PT PP PRESISI yang berjumlah 8 orang.

### 3.4 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Hasil Ukur
Perilaku Aman	perilaku tidak aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan	-Observasi dan Wawancara  -SOP Perusahaan	ordinal	-Aman = (jika Presentase >80 %)  -Tidak Aman = (Jika Presentase <80 %)
Perilaku Tidak Aman	perilaku tidak aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan	-Observasi dan Wawancara  -SOP Perusahaan	Ordinal	-Aman = (jika Presentase >80 %)  -Tidak Aman = (Jika Presentase <80 %)

### **3.5 Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dan Observasi pada pekerja *sandblasting* dan data sekunder dari gambaran umum perusahaan mengenai peraturan dan kebijakan K3 di PT PP PRESISI.

### **3.6 Instrument Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah lembar wawancara dan lembar observasi serta SOP perusahaan.

### **3.7 Pengumpulan Data**

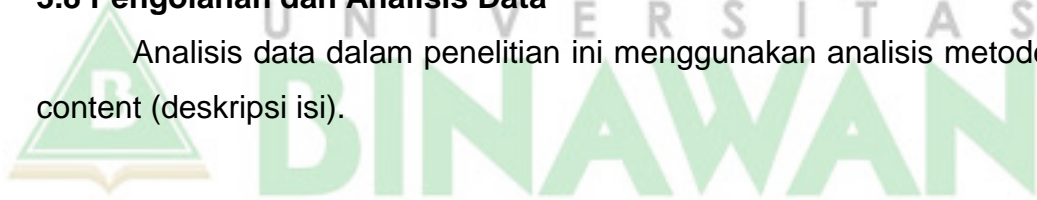
Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara serta data dari perusahaan.

### **3.8 Pengolahan dan Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis metode content (deskripsi isi).

### **3.9 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT PP PRESISI pada bulan Februari-Maret 2018.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

PT PP PRESISI adalah perusahaan jasa konstruksi yang berbasis pada diferensiasi produk yaitu: jasa konstruksi sipil dan Gedung sehingga terbentuk 6 lini bisnis utama yaitu pekerjaan sipil, ready mix, pekerjaan pondasi, erector, formwork dan rental alat berat.

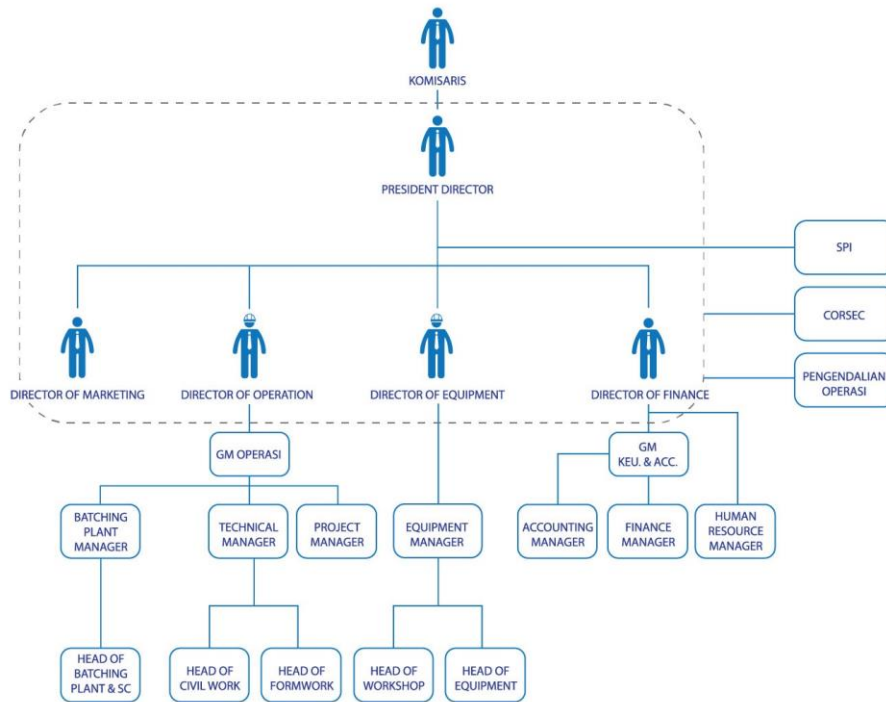
PT PP PRESISI berkomitmen untuk terus mengembangkan bisnisnya di bidang konstruksi dengan menyediakan kebutuhan pelanggan dalam satu tempat (one stop service), mengetahui kebutuhan pelanggan, dan meningkatkan pelayanan di semua bidang konstruksi.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi : “Menjadi salah satu perusahaan jasa konstruksi terbaik di Indonesia yang berskala nasional yang berbasis pada peralatan berat memberikan keuntungan maksimum kepada para pemegang saham dan stakeholders”.

Misi : “Menyediakan jasa pengerjaan konstruksi sipil dan struktur bangunan Gedung kepada masyarakat konstruksi di seluruh Indonesia sehingga dapat memberikan nilai tambah kepada stakeholders”.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



 **Gambar 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

### 4.1.4 Data Informan

Dari penelitian yang penulis lakukan, penulis mendapatkan data informan yaitu 8 orang pekerja sandblasting di PT PP PRESISI dengan hasil semua pekerja mempunyai jenis kelamin laki-laki, pendidikan terakhir pekerja ditemukan bahwa sebanyak 5 orang pekerja berpendidikan terakhir SMA kemudian 2 orang pekerja berpendidikan terakhir SD dan 1 orang pekerja berpendidikan terakhir SMP. Selanjutnya rata-rata umur pekerja yaitu 37,5 tahun dengan rata-rata lama kerja 2,5 tahun.



#### 4.1.5 Hasil Observasi

Dengan adanya observasi ini membuat penulis lebih mengetahui objek, kondisi, dan bagaimana terjadinya proses sandblasting. Peneliti juga mendapatkan informasi tahap-tahap apa saja yang dilakukan pekerja sandblasting dan APD seperti apa yang dibutuhkan oleh pekerja sandblasting saat sedang melakukan proses sandblasting.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di area sandblasting PT PP PRESISI peneliti memperoleh hasil bahwa 62,5% pekerja telah memakai APD dengan baik dan 37,5% pekerja tidak menggunakan APD dengan lengkap.

Dari 3 pekerja yang tidak menggunakan APD dengan lengkap salah satu pekerja memberi alasan tidak memakai APD karena tidak nyaman dalam melakukan prosedur kerja, selain itu ada juga pekerja yang memiliki persepsi bahwa tidak menggunakan APD tidak terlalu berbahaya, selanjutnya ada juga pekerja yang memberi alasan tidak menggunakan APD karena memiliki kebutuhan khusus yaitu menggunakan kacamata minus.

APD yang disediakan yaitu helm sandblasting, masker, respirator, sarung tangan, pakaian pelindung, kacamata safety, dan sepatu safety. Ketersediaan APD di perusahaan masih tergolong cukup. Berdasarkan observasi ini, sarung tangan, kacamata safety, dan masker adalah salah satu APD yang mayoritas tidak digunakan oleh pekerja.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Wawancara

Wawancara merupakan bagian dari teknik yang penulis gunakan di dalam penelitian, hal ini penulis anggap sebagai keadaan dimana informasi diperoleh dengan wawancara atau dengan menanyai para informan guna menghasilkan informasi yang mampu menjawab permasalahan yang ada didalam penelitian ini.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, pekerja mengatakan tidak adanya pengawasan secara ketat yang dilakukan oleh petugas pengawas. Perusahaan memiliki intruksi kerja (IK) dan standar operasi prosedur (SOP) yang tidak ditempel di daerah kerja sandblasting. Terdapat sosialisasi tertulis terkait K3 yang juga tidak diletakan di dekat area kerja sandblasting oleh pihak manajemen, terkait kebijakan K3 secara tertulis juga masih belum ada dipasang di area tempat kerja oleh perusahaan.

Untuk kualitas APD yang disediakan oleh perusahaan dalam kondisi baik dan layak digunakan, dari hasil wawancara hanya ada 2 orang dari 8 pekerja yang mengatakan bahwa kualitas APD tidak memadai dengan mengatakan bahwa APD yang digunakan kotor dan sudah lama tidak diganti atau sering digunakan sehingga kualitas APD menurun.

Dari hasil wawancara penulis, pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang. Secara keseluruhan tingkat pengetahuan pekerja mengenai APD secara umum sudah cukup baik. Karena perusahaan memiliki standard tentang sosialisasi kewajiban penggunaan APD pada saat pertama masuk kerja. Namun

pengetahuan pada pekerja ini masih hanya sekedar mampu menjelaskan apa yang disebut resiko dan bahaya kerja, APD apa saja yang harus dipakai, area mana saja yang wajib menggunakan APD, tujuan dan manfaat dari penggunaan APD, serta dampak jika tidak menggunakan APD. Sebagian pekerja belum mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut ketika mereka bekerja, hal ini didukung oleh hasil observasi.

Dari hasil wawancara penulis, Sosialisasi kewajiban penggunaan APD merupakan salah satu kebijakan strategi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pekerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Sosialisasi kewajiban penggunaan APD penting dilakukan secara rutin agar dapat selalu diingat oleh pekerja. Namun berdasarkan hasil wawancara penulis, semua pekerja mengatakan bahwa tidak ada sosialisasi kewajiban terkait penggunaan APD kepada pekerja yang dilakukan secara rutin, pekerja mengatakan bahwa mereka hanya mendapatkan sosialisasi tentang kewajiban penggunaan APD pada saat awal masuk kerja di perusahaan. Selain itu ada juga pekerja yang mengatakan tidak menggunakan APD karena lupa dan tidak terlalu paham dengan fungsinya. Dari pembahasan ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sosialisasi yang baik mampu meningkatkan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD.

Dari hasil wawancara, pekerja mengatakan bahwa tindakan yang diambil oleh petugas pengawas jika melihat ada pekerja yang tidak menggunakan APD saat bekerja hanya berupa teguran. Peneliti menilai pengawasan seperti ini masih kurang efektif. Selain itu juga K3 perusahaan masih belum menerapkan inspeksi keliling tiap hari. Pengawasan yang

dilakukan oleh petugas pengawas masih kurang dalam meningkatkan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD.

Dari hasil wawancara, meskipun secara individu pekerja mampu melakukan perilaku penggunaan APD tanpa dukungan pemimpin lapangan, namun menurut salah satu pekerja mengatakan bahwa komitmen pemimpin lapangan masih dibutuhkan agar dapat memotivasi pekerja yang menjadi bawahannya. Selain itu juga dibutuhkan contoh yang baik agar dapat meningkatkan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD, kepemimpinan lapangan yang efektif sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerja dalam menentukan sikapnya. Pimpinan lapangan bertanggung jawab untuk memberikan contoh yang baik dan menjadi agen perubahan.

Dari hasil wawancara, sarana adalah segala sesuatu yang dapat di gunakan sebagai alat oleh pekerja untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja memperoleh hasil bahwa sarana berupa APD yang disediakan oleh perusahaan masih dalam kategori kurang. Pekerja mengatakan ada sebagian APD yang digunakan secara bergantian yaitu pakaian pelindung, helm sandblasting, dan respirator. Selain itu pekerja mengatakan bahwa butuh waktu yang lama bagi perusahaan mengganti APD yang sudah tidak layak pakai, hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada pekerja yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan APD.

Dari hasil wawancara, sebagian besar pekerja memiliki persepsi yang baik tentang APD. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara pekerja yang sepakat mengatakan bahwa telah mengetahui alasan mengapa harus menggunakan

APD. Namun faktanya berdasarkan hasil observasi dilapangan penulis masih mendapatkan adanya pekerja yang tidak menggunakan APD saat bekerja. Perilaku ini dapat terjadi mungkin karena pekerja hanya menerima stimulus seperti melihat dan mendapatkan informasi bahwa APD itu penting sehingga tidak dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menggunakan APD yang baik.

Dari hasil wawancara, sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Tanggapan 8 orang pekerja terkait peraturan penggunaan APD baik. Hanya ada 1 orang pekerja yang mengatakan masih belum terlalu paham dengan peraturan perusahaan karena minimnya sosialisasi yang diberikan perusahaan, akan tetapi semua pekerja mengatakan bahwa mereka nyaman bekerja dengan menggunakan APD.

Dari hasil wawancara, motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Tidak adanya program reward dan punishment di PT PP PRESISI terhadap pekerja membuat mereka kurang termotivasi untuk selalu patuh menggunakan APD. Dengan Adanya kebijakan dalam bentuk reward dan punishment mungkin dapat meningkatkan motivasi berperilaku bagi pekerja terutama dalam kepatuhan penggunaan APD, dengan adanya sistem reward atau penghargaan dan punishment atau sanksi membuat motivasi dari pekerja berhubungan dengan tingkat kepatuhannya, jika motivasi pekerja tersebut tinggi maka dia akan cenderung lebih patuh dibandingkan dengan karyawan yang bermotivasi rendah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. 62,5% pekerja menggunakan APD dalam proses sandblasting.
2. 37,5 % Pekerja produksi PT PP PRESISI unit Sandblasting memiliki pengetahuan yang cukup baik mengenai APD.
3. Pekerja tidak menggunakan APD sarung tangan karena pekerja merasa tidak nyaman menggunakannya.
4. Pekerja tidak menggunakan APD kacamata safety karena dia memiliki miopia dan harus menggunakan kacamata minus.
5. Pekerja tidak menggunakan APD masker karena berpersepsi bahwa masker tidak terlalu dibutuhkan atau tidak terlalu berbahaya jika tidak dikenakan.
6. Pekerja produksi PT PP PRESISI unit Sandblasting memiliki pengetahuan yang cukup baik mengenai APD.
7. Pekerja masih belum rutin menggunakan APD yang telah ada. Masih ada pekerja yang tidak menggunakan APD dengan alasan tidak nyaman, kondisi tertentu, tidak bahaya.
8. Sosialisasi hanya diadakan di awal saat masuk kerja.
9. Tanggung jawab untuk keamanan pekerja hanya diberikan kepada petugas pengawas.

10. Praktek penggunaan APD oleh perusahaan saat awal masuk kerja masih kurang memberikan contoh yang baik bagi pekerja.
11. Penyediaan APD oleh perusahaan masih kurang cukup memadai.
12. Persepsi pekerja akan pentingnya penggunaan APD saat bekerja sudah cukup baik.
13. Tanggapan semua pekerja terkait penggunaan APD adalah positif, namun untuk kesadaran dan aplikasinya masih kurang.
14. Tidak ada program reward dan punishment khusus untuk program APD.



U N I V E R S I T A S  
B I N A W A N

## 5.2 Saran

1. Untuk pekerja yang merasa tidak nyaman menggunakan APD sebaiknya perusahaan mengganti dengan rutin APD yang sudah tidak layak pakai.
2. Untuk pekerja yang memiliki miophia perusahaan sebaiknya menanggulangi kembali pekerja yang memiliki miophia agar bisa bekerja sesuai dengan SOP perusahaan
3. Untuk pekerja yang berpresepsi buruk terhadap APD agar diberikan sosialisasi lagi mengenai kewajiban penggunaan APD agar merubah presepsinya.

4. Perusahaan hendaknya harus meningkatkan pengawasan terhadap pekerja terkait kepatuhan menggunakan APD.
5. Perlu ditingkatkan pelatihan dan sosialisasi terkait K3 yaitu kewajiban penggunaan APD maupun SOP.
6. Sebaiknya bagian K3 memiliki jadwal untuk memonitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan seluruh program K serta inspeksi terjadwal.
7. Perlu membuat promosi K3 baik dalam bentuk tulisan yaitu safety sign, poster, maupun safety communication di mading. Promosi K3 tersebut ditempel di daerah yang mudah untuk dibaca oleh pekerja.
8. Perusahaan menyediakan APD sesuai dengan kebutuhan seluruh pekerja. APD berupa pakaian pelindung, helm sandblasting dan respirator sebaiknya disediakan lebih, selain itu untuk APD yang sudah tidak bagus lagi sebaiknya diganti segera dengan yang baru untuk diberikan kepada pekerja
9. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan diketahui bahwa pemberian sanksi/punishment berhasil meningkatkan tingkat kepatuhan pekerja terhadap peraturan yang ada. Sehingga disarankan agar perusahaan memberikan sanksi yang tegas terhadap pekerja yang tidak patuh menggunakan APD.
10. Perusahaan harus menunjuk sosok Pimpinan Lapangan.





## Daftar Pustaka

1. **Republik Indonesia.** Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Presiden Republik Indonesia: Jakarta, 1993.
2. **Susanto, A.D.** Pneumokoniosis. *Jurnal*. Jakarta: Departemen Pulmonologi dan Ilmu Kedokteran Respirasi Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia Rumah Sakit Persahabatan, 2011.
3. **Ikhsan, M.** *Penatalaksanaan Penyakit Paru Akibat Kerja*. Jakarta: UI Press, 2002.
4. **Bird, E.F., and Germain, G.L.** Practical Loss Control Leadership. Edisi Revisi. USA: Division Of International Loss Control Institute, 1992.
5. **Nasional, Departemen Pendidikan.** *Kamus besar bahasa indonesia*. Jakarta : Balai pustaka, 2008.
6. **Notoatmodjo, Soekidjo.** *Metodologi Penelitian Kesehatan*. s.l. : Rineka Cipta, 2010.
7. **Dewi, A & Wawan.** *Teori pengukuran pengetahuan, sikap dan perilaku manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika, 2010.
8. **Masriyah & Imar.** *faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi risiko K3 pada pekerja PT. Krama Yudha Ratu Motor*. DEPOK : Universitas Indonesia, 2012.
9. **Apituley, Patricia F.** *Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengetahuan dan sikap mengenai perilaku berisiko obesitas*. Depok : universitas indonesia, 2009.
10. **Soekidjo, Notoatmodjo.** *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta, 2007.
11. **Haerudin, Cece Ugih.** *Hubungan iklim K3 dan perilaku aman pada pekerja bagian produksi PT. XYZ* . Depok : Universitas Indonesia, 2005.
12. **Germain, Frank E. Jr. Bird & George L.** *Practical loss control leadership: The convention of people, property, process and profit*. Georgia : Institute publishing, 1985.

13. **Saputra, Aprian Een.** *Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku aman pengemudi dumb truck di Pt. X Distric MTBU Tanjung enim Sumatra Selatan.* Depok : Universitas Indonesia, 2008.
14. **Agus, Salim.** *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
15. **Geller. E. Scott.** *The Psychology of Safety handbook.* Boca Raton. Lewish Publisher, 2001.
16. **Kreitner, Robert Kinicki & Angelo.** *Organizational Behavior 8 edition.* New York : McGraw-Hill Companies, 2008.
17. **Wibowo S.E., M.Pil.** *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2013.
18. **Notoatmodjo, S.** 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
19. **Meliono & Irmayanti dkk.** *MPKT Modul 1.* Jakarta: Lembaga Penerbitan FEUI, 2007.
20. **Sarwoto.** *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991.
21. **Charles. A. Wentz.** *Safety, Health, and Environmental Protection,* 1998.
22. **Notoadmodjo, Soekidjo.** *Pengantar Pendidikan Kesehatan Dan Ilmu Perilaku Kesehatan.* Yogyakarta : Andi Offset, 1993.
17. **Budiono, S.** *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja.* Jakarta: Tri Tunggal Fajar, 2003.
18. **Khumaidah.** *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Gangguan Paru pada Pekerja Mebel PT Kotajati Furnindo Desa Suwawal Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara.* Tesis. Universitas Diponegoro Semarang, 2009.
19. **Risna.** *Strategi Pengelolaan Lingkungan PT. Industri Kapal Indonesia Makassar dalam Mengendalikan Pencemaran Air dan Udara.* Skripsi. Universitas Hasanuddin, 2013.

### Lampiran Identitas Informan

Nama :

Umur :

Masa kerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

### Lampiran Lembar Observasi

No	Proses Sandblasting	Hazard	Jenis APD	Pemakaian	
				Pakai	Tidak Pakai
1	Putar kran merah sebelah kanan kompresor untuk mengalirkan udara bertekanan ke mesin SandBlasting	Bahaya tekanan tinggi dari kompresor udara dapat menyebabkan emboli yang dapat berakibat fatal bila mencapai jantung, paru, dan otak	Masker Respirator Pakaian Pelindung Kacamata Safety Sepatu Safety Sarung Tangan Helm Sandblasting		

2	Masukkan benda yang akan diblasting kemudian tutup dengan rapat	Bahaya besi berkarat yang berat dan tajam dapat beresiko mencederai tubuh seperti tertimpa, tergores, dan iritasi	Masker Respirator Pakaian Pelindung Kacamata Safety Sepatu Safety Sarung Tangan Helm Sandblasting		
3	Menyalakan lampu dan vacuum cleaner	Bahaya listrik dapat menyebabkan tersengat tegangan listrik dan luka bakar	Masker Respirator Pakaian Pelindung Kacamata Safety Sepatu Safety Sarung Tangan Helm Sandblasting		

4	Arahkan nozzle kearah bagian benda yang ingin diblasting dan injak pedal untuk mengeluarkan pasir dengan udara bertekanan	Bahaya semprotan pasir yang bertekanan tinggi dapat menimbulkan luka lecet pada kulit dan dapat menimbulkan kebutaan pada mata	Masker Respirator Pakaian Pelindung Kacamata Safety Sepatu Safety Sarung Tangan Helm Sandblasting		
5	Injak hingga bagian benda berkarat hilang atau permukaan benda terasa kasar.	Bahaya debu dapat berbahaya bagi kesehatan pernafasan, dan dapat merusak jaringan paru	Masker Respirator Pakaian Pelindung Kacamata Safety Sepatu Safety Sarung Tangan Helm Sandblasting		

### Lampiran Lembar Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Jelaskan alasan anda menggunakan / tidak menggunakan APD?	
2	Apakah keberadaan petugas pengawas mempengaruhi anda untuk menggunakan APD dalam proses sandblasting?	
3	Pernahkah anda mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan proses sandblasting? apakah saat kecelakaan itu anda menggunakan APD?	

4	Sebelumnya apakah anda pernah mendapat pengetahuan tentang bahaya proses sandblasting dan bahayanya debu pasir silika terhadap kesehatan?	
5	Bagaimana menurut anda kelayakan pemakaian APD yang tersedia?	
6	Apakah ada sosialisasi tentang kewajiban penggunaan APD selama proses sandblasting?	



7	Adakah sanksi yang diberikan jika pekerja didapati pengawas tidak menggunakan APD?	
8	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan / memiliki sertifikasi terkait pekerjaan sandblasting?	
9	Bagaimana jumlah ketersediaan APD?	

