

**HUBUNGAN FAKTOR PREDISPOSISI DENGAN IMPLEMENTASI  
PEMAKAIAN ALAT PELINDUNG DIRI PADA TENAGA KERJA  
DI P.T. SUWASTAMA PABELAN KARTASURA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan



**Widyaningsih  
R.0208053**

**PROGRAM DIPLOMA IV KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA  
2012**

*commit to user*

PENGESAHAN SKRIPSI

**Skripsi dengan Judul: Hubungan Faktor Predisposisi dengan Implementasi  
Pemakaian Alat Pelindung Diri pada Tenaga Kerja di PT. Suwastama Pabelan  
Kartasura**

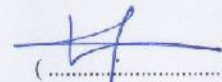
Widyaningsih, NIM: R.0208053, Tahun: 2012

Telah diuji dan disahkan dihadapan  
**Dewan Penguji Skripsi**

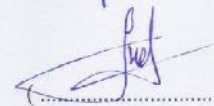
Program Studi Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada Hari: Rabu, Tanggal 20 Juni 2012

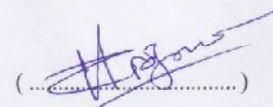
**Pembimbing I**  
Khotijah, S.K.M., M.Kes  
NIP. 19821005 201012 2 002

  
(.....)

**Pembimbing II**  
Sigit Fajar Suryanto S.ST

  
(.....)


**Penguji**  
Drs. Hardjono, M.Si  
NIP. 19590119 198903 1 002


  
(.....)

Surakarta, ..... Juni 2012

Tim Skripsi

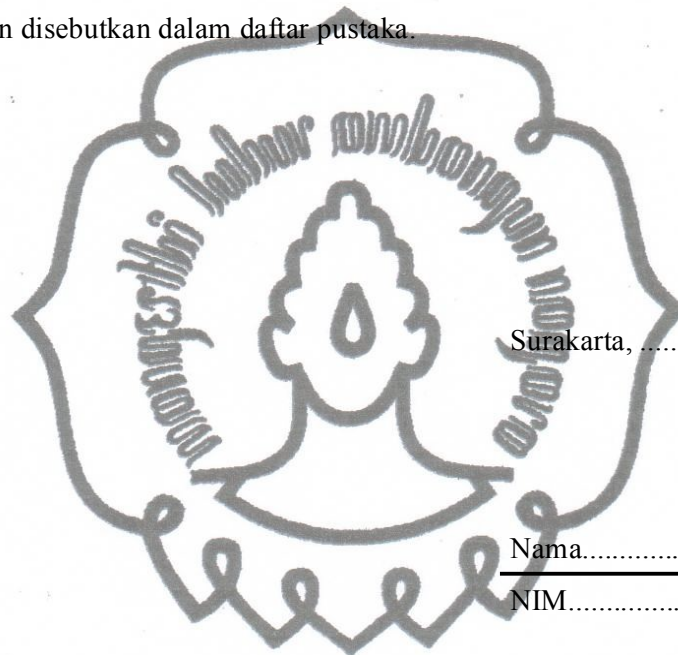
Ketua Program Studi  
Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja

  
Khotijah, SKM., M.Kes  
NIP. 19821005 201012 2 002

  
Ipop Sjarifah, Dra., M.Si  
NIP. 19560328 198503 2 001

**PERNYATAAN**

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Surakarta, .....

Nama.....

---

NIM.....

## ABSTRAK

**Widyaningsih. R0208053, 2012.** Hubungan Faktor Predisposisi dengan Implementasi Pemakaian APD pada Tenaga Kerja Kerajinan Rotan di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura. Skripsi. Program Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

**Latar Belakang :** Seluruh proses produksi pembuatan kerajinan rotan yang melibatkan mesin-mesin produksi dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Meningkatnya jumlah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja karena para tenaga kerja tidak memakai APD pada saat bekerja. Pemakaian APD pada tiap-tiap tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor predisposisi yaitu pengetahuan, sikap, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan.

**Metode :** Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel penelitian adalah 54 pekerja di bagian pembuatan kerajinan rotan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Analisis data yaitu bivariat dilakukan dengan uji statistik koefisien kontingensi adapun multivariat dengan uji statistik regresi logistik yang menggunakan program SPSS.

**Hasil :** Dari Hasil uji statistik koefisien kontingensi didapatkan hasil bahwa yang mempunyai hubungan dengan implementasi pemakaian APD adalah pengetahuan ( $p=0,008$ ), sikap ( $p=0,003$ ), dan pendidikan ( $p=0,009$ ); sedangkan yang tidak memiliki hubungan dengan implementasi pemakaian APD adalah umur ( $p=0,885$ ) dan masa kerja ( $p=0,520$ ). Untuk uji regresi logistik didapatkan hasil bahwa hubungan yang paling kuat adalah pengetahuan dengan nilai OR = 8,846.

**Kesimpulan :** Dari hasil Analisa dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan pengetahuan, sikap dan pendidikan dengan Implementasi pemakaian APD pada tenaga kerja kerajinan rotan di PT. Suwastama. Pabelan, Sedangkan untuk umur dan masa kerja tidak mempunyai hubungan dengan implementasi pemakaian APD.

**Kata Kunci :** pengetahuan, sikap, umur, masa kerja, tingkat pendidikan, implementasi pemakaian APD, tenaga kerja

## ABSTRACT

**Widyaningsih. R0208053, 2012.** The correlation between Predisposition Factors and self-Protection Apparatus Wearing Implementation in Rattan Craft Workers of P.T. Suwastama, Pabelan, kartasura. Thesis. D.IV Occupational Health and Safety. Medical Faculty, Sebelas Maret University, Surakarta.

**Background :** From entire production process, rattan craft manufacturing involving production machines can result in work accident or work-induced disease. The increased work accident rate and work-induced disease is because Self Protection Apparatus is not worn during working. Unused Self Protection Apparatus can be affected by predisposition factors such as knowledge, attitude, age, tenure, and education level.

**Method :** This research aimed to use Analytical Observation method using Cross Sectional approach. The sample of research consisted of 54 workers in rattan craft manufacturing division used Simple Random Sampling. Techniques of collection data used were observation and questionnaire completion by the respondents. Techniques of processing and analyzing data used was bivariate analysis conducted with contingency coefficient statistical test meanwhile multivariate analysis was done using logistic regression statistical test with SPSS program.

**Result :** The result of contingency coefficient statistical test showed that the factors having correlation of Self Protection Apparatus wearing implementation were knowledge ( $p=0,008$ ), attitude ( $p=0,003$ ) and education ( $p=0,009$ ), while those having no correlation to Self Protection Apparatus wearing implementation were age ( $p=0,885$ ) and tenure ( $p=0,520$ ). For logistic regression test, it could be found that the strongest correlation occurred in knowledge with OR value=8,846.

**Conclusion :** From the result of test, it could be concluded that there was a correlation of knowledge, attitude, and education to the Self Protection Apparatus wearing implementation in Rattan Craft Workers of P.T. Suwastama, Pabelan, while age and tenure had no correlation to Self Protection Apparatus wearing implementation.

**Keywords :** knowledge, attitude, age, tenure, education level, Self Protection Apparatus wearing implementation, employers.



## PRAKATA

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillahirobbil 'aalamiin*, segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas rahmat, karunia serta segala kemudahan yang dilimpahkan-Nya sehingga Penelitian ini dapat terselesaikan. Penelitian ini tidak akan berhasil bila tidak ada campur tangan dari berbagai pihak dengan memberikan ide, kritikan, dan saran. Oleh karena itu peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Zainal Arifin Adnan, dr., S.PD-KR-FINASIM selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Ibu Ipop Sjarifah, Dra, M.Si. selaku Ketua Program Studi Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan banyak dukungan terhadap kegiatan Penelitian.
3. Ibu Khotijah, S.K.M., M.Kes., selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing dan tak kenal lelah membantu menyelesaikan penelitian ini dengan segala ketelatenan dan kesabaran. Hingga pada akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
4. Bapak Sigit Fajar Suryanto, S.S.T., selaku dosen pembimbing II, yang sama halnya telah membimbing dan mengarahkan penelitian serta laporan di sela-sela waktu sibuk.
5. Bapak Drs. Hardjono, M.Si. selaku penguji yang telah berkenan menguji dan memberikan masukan-masukan serta turut andil dalam proses kelulusan untuk mencapai gelar Sarjana Sains Terapan.
6. Seluruh dosen, tenaga pengajar dan staf Program Studi Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan ilmu, dukungan, dan kerjasama yang baik kepada peneliti.
7. Bapak Doddy, selaku Supervisor GA PT. Suwastama Pabelan Kartasura yang telah berkenan memberikan waktu dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Para subjek penelitian yang telah menerima peneliti dengan baik selama penelitian.
9. Bapak dan ibuku tersayang yang tak henti-hentinya memberikan semangat serta dukungan moril, spiritual dan materil selama ini. Kalian adalah inspirasi utamaku.
10. Adik-adikku tersayang, Agung Widodo dan Eni Murtisari yang tak kalah memberi dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Sahabat-sahabatku : Fransiska Putri, Fitri Nur Hayati, Marselina Deo, Prislia Kusuma, Bintang Christiyah, Arini Dewi, dan Resti Nuringtyas yang selalu menemani dan mendukungku dengan candaan, yang tak kenal lelah memberiku semangat. Juga teman-temanku angkatan 2008 yang aku kasihi yang tak bisa aku sebutkan satu-persatu. Aku akan sangat merindukan dan berterimakasih pada kalian.

*commit to user*

12. Terimakasih pula aku ucapkan kepada semua pihak yang turut membantu terselesaikannya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karenanya saran dan kritik membangaun dari pembaca sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangsih dan amal nyata peneliti terhadap keilmuwan. Amin.

Surakarta, Juni 2012

Penulis

Widyarningsih



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI.....	8
A. Tinjauan Pustaka .....	8
B. Kerangka Teori.....	41
C. Kerangka Konsep.....	42
D. Hipotesis.....	42
BAB III. METODE PENELITIAN .....	43
A. Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi Penelitian .....	43
D. Sampel Penelitian.....	43
E. Teknik <i>Sampling</i> .....	45
F. Desain Penelitian .....	45
G. Variabel Penelitian .....	46
H. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
I. Alat dan Bahan Penelitian .....	50
J. Cara Kerja Penelitian .....	51
K. Uji Coba Instrumen .....	52
L. Teknik Pengolahan Data .....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN .....	56
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	56
B. Analisis Univariat.....	57
C. Analisis Bivariat .....	60
D. Analisis Multivariat.....	62

*commit to user*



BAB V. PEMBAHASAN .....	65
A. Analisis Univariat .....	65
B. Analisis Bivariat .....	69
C. Analisa Multivariat.....	75
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN .....	77
A. Simpulan .....	77
B. Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Distribusi Frekuensi Implementasi Pemakaian APD pada Responden di PT. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012. ....	57
Tabel 2.	Distribusi Frekuensi Pengetahuan tentang APD pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.....	57
Tabel 4.	Distribusi Frekuensi Sikap tentang APD pada Tenaga Kerja di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.....	58
Tabel 6.	Distribusi Frekuensi Umur pada Tenaga Kerja di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.....	58
Tabel 7.	Distribusi Frekuensi Masa Kerja pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.....	59
Tabel 8.	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.....	59
Tabel 9.	Tabel Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.....	60
Tabel 10.	Tabel Hubungan Sikap dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.....	60
Tabel 11.	Tabel Hubungan Umur dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.....	61
Tabel 12.	Tabel Hubungan Masa Kerja dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T.Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.....	61
Tabel 13.	Tabel Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T.Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012...	62
Tabel 14.	Analisis statistik dengan menggunakan Uji Regresi Logistik Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Pendidikan dengan Implementasi Pemakaian APD.....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Surat Keterangan Melakukan Penelitian
- Lampiran 3. Surat Keterangan Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 4. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Penelitian pada Responden di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura Tahun 2012.
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7. Uji Statistik Koefisiensi Kontingensi Pengetahuan.
- Lampiran 8. Uji Statistik Koefisiensi Kontingensi Sikap.
- Lampiran 9. Uji Statistik Koefisiensi Kontingensi Umur.
- Lampiran 10. Uji Statistik Koefisiensi Kontingensi Masa Kerja.
- Lampiran 11. Uji Statistik Koefisiensi Kontingensi Tingkat Pendidikan.
- Lampiran 12. Uji Regresi Logistik.
- Lampiran 13. Distribusi Frekuensi Jawaban Pengetahuan dan Sikap Responden
- Lampiran 14. Dokumentasi Penelitian

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di jaman yang serba modern ini, hampir semua pekerjaan manusia telah dibantu oleh alat-alat yang dapat memudahkan pekerjaan manusia, contohnya mesin. Dengan bantuan mesin, produktivitas akan semakin meningkat di samping kualitas yang semakin baik dan standar. Di saat sebuah perusahaan baik besar maupun perusahaan kecil tidak lagi membutuhkan tenaga kerja yang banyak karena hadirnya mesin tadi, mesin dapat membuat keuntungan yang cukup besar bagi penggunanya, namun dapat juga membuat kerugian karena mesin itu sendiri misalnya kecelakaan kerja (Anizar, 2009).

Berdasarkan pasal 23 Undang-undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan, menyebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Disebutkan pula bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja dan keselamatan kerja (Depnakertrans, 2007).

Secara umum penyebab kecelakaan ada dua, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). Menurut penelitian bahwa 80 – 85% kecelakaan disebabkan oleh *unsafe action* (Anizar, 2009).

Ratusan juta tenaga kerja di seluruh dunia saat ini bekerja pada kondisi yang tidak aman dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan, menurut

*commit to user*

*International Labor Organization* (ILO), setiap tahun terjadi 2,2 juta kematian yang disebabkan oleh karena penyakit atau kecelakaan akibat hubungan kerja. Sekitar 270 juta kasus kecelakaan kerja dimana diperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan tenaga kerjaan baru setiap tahunnya. Berdasarkan data jamsostek 2006 kasus kecelakaan yang mengakibatkan luka sebesar 95624 orang, cacat tubuh 122 orang, cacat sebagian 2.918 orang, meninggal 1784 orang (Ramli, 2009).

Menurut Suma'mur P.K (2009) sampai saat ini masih ada tenaga kerja yang menganggap pemakaian alat pelindung diri (APD) mengganggu pekerjaannya dan efek perlindungannya kurang. Hal ini dikarenakannya kurang *training* atau latihan kepada tenaga kerja tentang cara memakai alat pelindung diri yang tepat, sehingga mereka memakainya hanya sekedar untuk memenuhi peraturan tanpa mengetahui pemakaiannya tepat atau tidak.

P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura adalah industri yang bergerak bidang pembuatan mebel dan *handycraft* dari rotan, *nature fiber*, pelepah pisang, pandan, tapas kelapa dan enceng gondok. Terdapat faktor resiko maupun potensi bahaya yang ditemui dari proses produksi yang mengancam keselamatan dan kesehatan dari pekerja. Proses produksi dimulai dari proses pengadaan bahan baku, *cutting*, *steam*, *bending*, *adjusting*, *weaving*, AKK (Amplas, Kerok, Kompor), *finishing*, *packaging* sampai ke proses transportasi hasil produksi.

Berdasarkan pengamatan pada bulan Januari 2012 sebagian besar/banyak tenaga kerja pada saat bekerja tidak mengenakan alat pelindung diri yang

disediakan oleh perusahaan. Selain itu juga ada tenaga kerja yang tidak memakai alat pelindung diri secara benar, padahal perusahaan telah memberikan penyuluhan mengenai K3 kepada tenaga kerja. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai oleh tenaga kerja di area kerja proses produksi adalah masker, sarung tangan, *ear plug*, sepatu. Selain itu, helm juga diharuskan dipakai di area proses produksi tertentu.

Dari data sekunder perusahaan selama satu tahun terakhir dari bulan Januari sampai Desember 2011 terlihat bahwa baik angka kecelakaan atau penyakit akibat kerja dari bulan ke bulan mengalami kenaikan. Hal ini terlihat pada grafik angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang terjadi selama satu tahun. Kecelakaan kerja yang sering terjadi antara lain tertimpa rotan, terkena mesin *cutting*, terkena uap panas, terkena api, terkena *cutter*, terkena tembak dan lain-lain. Sedangkan penyakit akibat kerja yang sering terjadi dalam satu tahun terakhir adalah ISPA sebesar 38,16%, pusing sebesar 7,46%, gangguan pencernaan sebesar 7,02%, gangguan kulit sebesar 6,14%, gastritis sebesar 4,82%, sisanya penyakit-penyakit lainnya seperti gangguan pernapasan, gangguan peredaran darah, gangguan saluran kemih, herpes, Konjungtivitas dan lain-lain. ISPA yang terjadi dalam peristiwa ini disebabkan oleh debu rotan pada proses produksi. Dan hampir setiap bulannya di P.T. Suwastama terjadi kasus kecelakaan kerja maupun penyakit-penyakit akibat kerja dengan grafik naik turun setiap bulannya (P.T. Suwastama, 2008).

Menurut Green (1980), dalam berperilaku untuk kesehatan ada 3 faktor yang mempengaruhinya, yakni *predisposing factors* (faktor predisposisi),



*enabling factors* (faktor pemungkin) dan *reinforcing factors* (faktor penguat). Faktor predisposisi adalah pengetahuan, masa kerja, umur, dan tingkat pendidikan.

Hasil penelitian tesis oleh Suharsimi pada tahun 2002 tentang hubungan persepsi, sikap, dan dukungan pada pekerja bagian produksi jamu lengkap dengan kepatuhan pemakaian alat pelindung diri (APD) di P.T. Leo Agung Raya Semarang didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan ( $p = 0,004$ ) dan sikap ( $p = 0,019$ ) terhadap pemakaian APD, tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara umur ( $p = 0,110$ ), masa kerja ( $p = 0,293$ ), dan tingkat pendidikan ( $p = 0,418$ ) terhadap pemakaian APD.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan faktor predisposisi (pengetahuan, sikap, umur, pendidikan, masa kerja) dengan implementasi pemakaian APD (Alat Pelindung Diri) pada tenaga kerja di PT. Suwastama, Pabelan, Kartasura.

## **B. Rumusan Penelitian**

Dari hasil observasi mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang telah dilakukan pada bulan Januari 2012 serta data sekunder dari perusahaan mengenai angka kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja yang meningkat dari bulan ke bulan selama tahun 2011 maka dibuat rumusan masalah : “Adakah hubungan faktor predisposisi (pengetahuan, sikap, umur, pendidikan, masa kerja) dengan implementasi pemakaian APD pada tenaga kerja di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura?”

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara faktor predisposisi dengan implementasi pemakaian APD pada tenaga kerja di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui persentase pemakaian APD responden.
- b. Untuk mengetahui persentase pengetahuan responden.
- c. Untuk mengetahui persentase sikap responden.
- d. Untuk mengetahui persentase umur responden.
- e. Untuk mengetahui persentase masa kerja responden.
- f. Untuk mengetahui persentase tingkat pendidikan responden.
- g. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat pengetahuan tenaga kerja dengan implementasi pemakaian APD.
- h. Untuk mengetahui hubungan antara sikap tenaga kerja dengan implementasi pemakaian APD.
- i. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja tenaga kerja dengan implementasi pemakaian APD.
- j. Untuk mengetahui hubungan antara umur tenaga kerja dengan implementasi pemakaian APD.
- k. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan tenaga kerja dengan implementasi pemakaian APD.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Program Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
  - 1) Berharap dapat menambah referensi kepustakaan bagi program Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
  - 2) Memperkenalkan Program Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja ke masyarakat luas.
- b. Bagi Peneliti
  - 1) Mengetahui hubungan faktor predisposisi (pengetahuan, sikap, umur, pendidikan, masa kerja) dengan implementasi pemakaian APD pada tenaga kerja di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura.
  - 2) Menambah pengetahuan mengenai perilaku kesehatan untuk mencegah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Responden
  - 1) Diharapkan menjadi masukan mengenai pentingnya berperilaku selamat dengan memakai APD secara lengkap dan benar.
  - 2) Diharapkan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya memakai APD untuk pencegahan kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Diharapkan menjadi masukan untuk melakukan upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja melalui perilaku sehat dan selamat dengan pemakaian APD.
- 2) Diharapkan sebagai upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Proses Produksi Pembuatan Kerajinan Rotan

Di jaman yang serba modern ini hampir semua pekerjaan manusia telah dibantu oleh alat-alat yang memudahkan pekerjaan manusia, contohnya mesin. Dengan bantuan mesin maka akan membuat keuntungan yang cukup besar bagi penggunanya, namun dapat juga membuat kerugian karena mesin itu dapat sewaktu-waktu dapat rusak, meledak atau terbakar. Rusaknya mesin atau meledak ataupun terbakar disebut dengan kecelakaan kerja. Akibat dari kecelakaan kerja pihak perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Oleh sebab itu perlu penerapan K3 yang baik untuk mencegah adanya kecelakaan kerja akibat proses produksi dari mesin-mesin tersebut (Anizar, 2009).

Untuk membuat kerajinan rotan menurut Profil P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut :

##### 1. Penyediaan Bahan Baku

Bahan baku berupa rotan yang diterima oleh perusahaan di sortir dulu untuk memilih rotan dengan kualitas bagus. Rotan yang bagus langsung bisa rilis, sedangkan rotan dengan kualitas jelek akan di *recheck* untuk kemudian di *repair*.

Dalam tahap ini terdapat potensi bahaya berupa kejatuhan rotan, maka perlu alat pelindung diri berupa helm. Selain itu juga diperlukan masker dan sepatu.

## 2. Proses *Cutting*

Proses ini merupakan proses pemotongan rotan-rotan menjadi ukuran lebih pendek dengan menggunakan mesin pemotong.

Dalam tahap ini terdapat potensi bahaya berupa terpotongnya jari karena mesin *cutting* yang berputar. Selain itu juga terdapat faktor bahaya berupa debu dan bising yang dapat menyebabkan ISPA dan gangguan pendengaran. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah masker, *ear plug*, sarung tangan, dan sepatu.

## 3. Proses *Steam*

Proses ini merupakan proses pelunakan rotan dengan uap panas yang dimasukkan pada boiler supaya rotan mudah untuk dibengkokkan.

Dalam tahap ini terdapat potensi bahaya berupa terkena uap panas yang dihasilkan oleh mesin boiler yang dapat menyebabkan luka bakar bila terkena kulit. Alat pelindung yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah sarung tangan kulit, sepatu, dan masker.

## 4. Proses *Bending*

Proses ini merupakan proses membengkokkan rotan yang telah melalui proses *steam*.



Dalam tahap ini terdapat potensi bahaya berupa terkena jepretan batang rotan pada saat dibengkokkan. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah sepatu, sarung tangan, masker.

#### 5. Proses *Adjusting*

Proses ini merupakan proses penyempurnaan bengkokan dari proses *bending* yang kemudian disatukan menjadi kerangka kursi maupun meja untuk mengalami proses selanjutnya.

Pada tahap ini terdapat potensi bahaya berupa terkena tembak, kena bor. Sedangkan untuk faktor risikonya adalah debu yang dapat mengakibatkan ISPA. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah sarung tangan, masker, sepatu.

#### 6. Proses *Weaving*

Proses ini merupakan proses penganyaman rotan dari kerangka sebelumnya untuk dijadikan barang jadi.

Pada tahap ini terdapat potensi bahaya berupa terkena tembak, terkena *cutter*, terkena obeng. Sedangkan faktor risikonya berupa sikap kerja mereka yang tidak ergonomis yang dapat menyebabkan pegel dan gangguan persendian. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah masker, sarung tangan.

#### 7. Proses AKK (Amplas, Kerok, Kompor)

Proses ini merupakan proses lanjutan dari proses *weaving*. Dalam proses ini kursi maupun meja yang sudah dianyam dilakukan proses

ampas, kerok dan kompor untuk menghilangkan serabut-serabut yang masih ada.

Dalam proses ini terdapat potensi bahaya berupa terkena panas api. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah masker, sarung tangan.

#### 8. Proses *Finishing*

Proses ini merupakan proses pengecatan barang yang sudah jadi sebelum dikemas.

Pada tahap ini terdapat potensi bahaya berupa kejatuhan, kecanthol alat pada mesin yang berjalan diatas proses pengecatan. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai adalah *helm*, masker, sarung tangan dan sepatu.

#### 9. Proses *Packaging*

Proses ini merupakan proses pengemasan barang-barang yang sudah jadi sebelum masuk gudang maupun yang langsung dikirim.

Pada tahap ini terdapat potensi bahaya berupa kena *cutter*, selain itu juga faktor risiko sikap kerja yang tidak ergonomis yang dapat menyebabkan kesemutan. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai oleh tenaga kerja bagian ini adalah sarung tangan, sepatu.

#### 10. Proses Transportasi

Proses ini merupakan proses yang terakhir. Barang-barang yang sudah dikemas diangkut menggunakan *forklift* untuk dimasukkan ke *container*.

Pada tahap ini terdapat potensi bahaya berupa tertabrak *forklift*. Alat pelindung diri yang seharusnya dipakai pada pekerja bagian ini adalah helm, dan sepatu.

## 2. Perilaku Kesehatan (Implementasi Penggunaan APD)

Menurut teori Green (1980) yang dikutip Notoatmodjo (2010) bahwa perilaku seseorang atau masyarakat tentang kesehatan ditentukan oleh pengetahuan, sikap, kepercayaan dan tradisi sebagai faktor predisposisi di samping faktor pendukung seperti lingkungan fisik, prasarana dan faktor pendorong yaitu sikap dan perilaku petugas kesehatan dan petugas lainnya.

Menurut F. Polhaupessy dalam Notoatmodjo (2010), perilaku adalah sebuah gerakan yang diamati dari luar, seperti orang berjalan, naik sepeda, dan mengendarai motor atau mobil, sehingga yang dimaksud perilaku manusia, pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca dan sebagainya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku (manusia) adalah semua kegiatan atau aktifitas manusia yang dapat diamati langsung pihak luar.

### a. Bentuk Perilaku

Skinner (1938, dalam Notoatmodjo, 2010) merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme

tersebut merespons, maka teori skinner tersebut disebut teori “S – O – R” atau Stimulus – Organisme – Respons. Skinner membedakan adanya dua proses.

1) *Respondent response* atau refleksif

Yakni respons yang ditimbulkan oleh rangsangan-rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus semacam ini disebut *eliciting stimuli*, karena menimbulkan respons-respons yang relatif tetap. Misalnya makanan lezat akan menimbulkan nafsu untuk makan, cahaya terang akan menimbulkan reaksi mata tertutup, dan sebagainya. Respons-respons juga mencakup perilaku emosional, misalnya mendengar berita atau musibah akan menimbulkan rasa sedih, mendengar berita suka atau gembira, akan menimbulkan rasa suka cita.

2) *Operant response* atau instrumental respons

Yakni respons yang timbul atau berkembang kemudian diikuti oleh stimuli atau rangsangan yang lain. Perangsang yang terakhir ini disebut *reinforcing stimuli* atau *reinforcer*, karena berfungsi untuk memperkuat respons. Misalnya apabila seorang petugas kesehatan melakukan tugasnya dengan baik adalah sebagai respons terhadap gaji yang cukup. Kemudian kerja baik tersebut, menjadi stimulus untuk memperoleh promosi pekerjaan. Jadi, kerja baik tersebut sebagai *reinforcer* untuk memperoleh promosi pekerjaan.

Berdasarkan teori “S – O – R” tersebut, maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1) Perilaku tertutup (*Covert behavior*)

Perilaku tertutup terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Respons seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk “*unobservable behavior*” atau “*covert behavior*”.

2) Perilaku terbuka (*Overt behavior*)

Perilaku terbuka ini terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan, atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau “*observable behavior*”.

b. Domain Perilaku

Perilaku merupakan bentuk respons dari stimulus (rangsangan dari luar). Hal ini berarti meskipun bentuk stimulusnya sama namun bentuk respons akan berbeda dari setiap orang. Perilaku yang terbentuk di dalam diri seseorang terdiri atas dua faktor utama yakni :

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal atau stimulus merupakan faktor dari luar diri seseorang. Faktor eksternal adalah faktor lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik dalam bentuk sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Dari penelitian-penelitian yang ada faktor eksternal yang paling besar peranannya dalam membentuk

perilaku manusia adalah faktor sosial dan budaya, dimana seseorang tersebut berada.

## 2) Faktor internal

Faktor internal atau respons merupakan faktor dari dalam diri seseorang yang bersangkutan. Faktor internal yang menentukan seseorang itu merespons stimulus dari luar adalah : perhatian, pengamatan, persepsi, motivasi, fantasi, sugesti, dan sebagainya (Wlgito, 2002).

### c. Proses Terjadinya Perilaku

Menurut Notoatmodjo (2003), bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru) dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yaitu :

- 1) *Awareness* (kesadaran), orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
- 2) *Interest* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut.
- 3) *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
- 4) *Trial*, dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu dengan apa yang dikehendaki oleh stimulus.
- 5) *Adaption*, subjek telah berperilaku baru, sesuai dengan pengetahuan, kesadaran, dan sikapnya terhadap stimulus.

Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini didasari oleh pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang



positif maka perilaku tersebut akan menjadi kebiasaan atau bersifat langgeng (*long lasting*) (Notoatmodjo, 2003).

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Menurut Notoatmodjo (2010) perilaku ditentukan oleh 3 faktor utama, yaitu :

##### 1) Faktor predisposisi (*predisposing factors*)

Faktor-faktor yang dapat mempermudah atau predisposisi terjadinya perilaku pada diri seseorang atau masyarakat, adalah pengetahuan dan sikap seseorang atau masyarakat tersebut terhadap apa yang akan dilakukan. Di samping itu, kepercayaan, tradisi, sistem, nilai di masyarakat setempat juga menjadi mempermudah (positif) atau mempersulit (negatif) terjadinya perilaku seseorang atau masyarakat.

Menurut teori Green (1980, dalam Bagian PKIP FKM Undip, 2006) bahwa faktor predisposisi adalah faktor yang mempermudah dan mendasari untuk terjadinya perilaku tertentu. Faktor predisposisi meliputi pengetahuan, sikap, nilai-nilai budaya, kepercayaan dari orang tersebut tentang dan terhadap perilaku tertentu serta beberapa karakteristik individu, misalkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

##### a) Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya

(mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran (telinga), dan indera penglihatan (mata). Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau tingkat yang berbeda-beda.

Secara garis besar dibagi dalam 6 tingkat pengetahuan (Notoatmodjo, 2010), yaitu :

(1) Tahu (*know*)

Tahu artinya hanya sebagai *recall* (memanggil) memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu.

(2) Memahami (*comprehension*)

Memahami suatu objek bukan sekedar tahu terhadap objek tersebut, tidak sadar dapat menyebutkan, tetapi orang tersebut harus dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahui tersebut.

(3) Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi yang lain.

(4) Analisis (*analysis*)

Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan/atau memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah atau objek yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang itu sudah sampai pada tingkat analisis adalah apabila orang tersebut telah dapat membedakan, atau memisahkan, mengelompokkan, membuat diagram (bagan) terhadap pengetahuan atas objek tersebut.

(5) Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk merangkum atau meletakkan dalam satu hubungan yang logis dari komponen-komponen pengetahuan yang dimiliki. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada.

(6) Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian ini dengan sendirinya didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Menurut Alimul (2004), pengetahuan merupakan sesuatu yang ada dalam pikiran manusia. Tanpa pikiran tersebut maka

pengetahuan tidak akan ada dan untuk tetap ada terdapat delapan unsur yang membentuk struktur pikiran manusia, diantaranya adalah :

(1) Pengamatan

Unsur ini merupakan bagian dari unsur yang dapat membentuk struktur pemikiran karena melalui pengamatan dapat timbul keterkaitan pada objek tertentu sehingga dapat membentuk sebuah pemikiran.

(2) Penyelidikan

Setelah dilakukan pengamatan maka dapat dihasilkan suatu persepsi dan konsep yang diingat baik secara sederhana maupun kompleks, sehingga dapat terbentuk struktur pemikiran.

(3) Percaya

Rasa percaya pada objek muncul dalam kesadaran yang biasanya timbul dari sebuah rasa keraguan akan objek yang akan diselidiki, melalui rasa percaya terhadap objek tersebut akan timbul pemikiran untuk mencapai apa yang dihasilkan.

(4) Keinginan

Keinginan dapat membentuk struktur pemikiran. Apabila tidak ada keinginan untuk mengenal, mengetahui bahkan menyelidiki suatu objek, maka tidak terjadi sebuah pemikiran.

(5) Adanya maksud

Apabila seseorang tidak mempunyai maksud terhadap objek tertentu walaupun telah diamati dan diselidiki, maka sulit untuk terjadi sebuah pemikiran.

(6) Mengatur

Pikiran merupakan sebuah organism yang teratur dalam diri seseorang, dan pikiran dapat mengatur melalui kesadaran. Proses pengaturan ini akhirnya dapat membentuk sebuah pemikiran.

(7) Menyesuaikan

Menyesuaikan merupakan bagian dari komponen yang dapat membentuk struktur pemikiran manusia, melalui kemampuan dalam menyesuaikan pemikiran-pemikiran akan terdapat pembatasan-pembatasan yang dibebankan pada pemikiran melalui kondisi yang ada dalam keadaan fisik, biologis maupun lingkungan.

Menurut Notoatmodjo (2010), dari berbagai cara yang telah digunakan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan sepanjang sejarah dapat dikelompokkan dua yaitu :

(1) Cara tradisional

- (a) Cara coba salah (*trial and error*) : Yang pernah digunakan oleh manusia dalam memperoleh pengetahuan melalui cara coba salah atau dengan kata lain yang lebih dikenal

dengan kata lain yang lebih dikenal dengan *trial and error*.

(b) Cara kekuasaan : Dalam kehidupan sehari-hari, banyak sekali kebiasaan-kebiasaan dan tradisi yang dilakukan tersebut baik atau tidak. Kebiasaan-kebiasaan ini biasanya diwariskan turun-temurun dari generasi ke generasi.

(c) Berdasarkan pengalaman pribadi : Pengalaman adalah guru terbaik, demikian bunyi pepatah ini mengandung maksud bahwa pengalaman itu merupakan sumber pengetahuan atau pengalaman itu merupakan suatu cara untuk memperoleh kebenaran.

(d) Melalui jalan pikiran : Sejalan dengan perkembangan umat manusia, cara berpikir manusia pun ikut berkembang. Dari sini manusia telah mampu menggunakan penalarannya dalam memperoleh pengetahuan.

(2) Cara moderen dalam memperoleh pengetahuan, cara ini mencakup tiga hal pokok, yaitu :

(a) Segala sesuatu yang positif yakni gejala tertentu yang muncul pada saat dilakukan pengamatan.

(b) Segala sesuatu yang negatif, yaitu gejala tertentu yang tidak muncul pada saat dilakukan pengamatan.



- (c) Gejala-gejala yang timbul bervariasi, yaitu gejala-gejala yang berubah-ubah dalam kondisi tertentu.

b) Sikap

Menurut Notoatmodjo (2010), sikap adalah respons tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu yang sudah melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang-tidak senang, setuju-tidak setuju, baik-tidak baik, dan sebagainya).

Sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai suatu objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang dipilihnya (Walgito, 2001).

Menurut Allport (1954 dalam Notoatmodjo, 2010) sikap itu terdiri atas 3 komponen pokok, yaitu :

- (1) Kepercayaan atau keyakinan, ide, dan konsep terhadap objek.  
Artinya, bagaimana keyakinan dan pendapat atau pemikiran seseorang terhadap objek.
- (2) Kehidupan emosional atau evaluasi orang terhadap objek, artinya bagaimana penilaian (terkandung di dalamnya faktor emosi) orang tersebut terhadap objek.
- (3) Kecenderungan untuk bertindak (*trend to behave*), artinya sikap adalah merupakan komponen yang mendahului tindakan

atau perilaku terbuka. Sikap adalah ancang-ancang untuk bertindak atau berperilaku terbuka (tindakan).

Sikap sering diperoleh dari orang lain yang paling dekat. Sikap membuat seseorang mendekati atau menjauhi orang lain atau objek lain. Sikap positif terhadap nilai-nilai kesehatan tidak selalu terwujud dalam suatu tindakan nyata. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan, antara lain :

- (1) Sikap akan terwujud di dalam suatu tindakan tergantung pada situasi saat itu.
- (2) Sikap akan diikuti atau tidak diikuti oleh tindakan yang mengacu pada pengalaman orang lain.
- (3) Sikap diikuti atau tidak diikuti oleh suatu tindakan berdasarkan pada banyak atau sedikitnya pengalaman seseorang.
- (4) Nilai (*value*) di dalam suatu masyarakat apapun selalu berlaku nilai-nilai yang menjadi pegangan setiap orang dalam menyelenggarakan hidup bermasyarakat (Notoatmodjo, 2010).

Seperti halnya pengetahuan, sikap juga mempunyai tingkat-tingkat berdasarkan intensitasnya (Notoatmodjo, 2010) adalah sebagai berikut :

- (1) Menerima (*receiving*)

Menerima diartikan bahwa seseorang atau subjek mau menerima stimulus yang diberikan (objek).

(2) Menanggapi (*responding*)

Menanggapi disini diartikan member jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan atau objek yang dihadapi.

(3) Menghargai (*valuing*)

Menghargai diartikan subjek, atau seseorang memberikan nilai yang positif terhadap objek atau stimulus, dalam arti, membahasnya dengan orang lain dan bahkan mengajak atau mempengaruhi atau menganjurkan orang lain merespons.

(4) Bertanggung jawab (*responsible*)

Sikap yang paling tinggi tingkatannya adalah bertanggung jawab terhadap apa yang telah diyakininya. Seseorang yang telah mengambil sikap tertentu berdasarkan keyakinannya, dia harus berani mengambil risiko bila ada orang lain yang mencomooohkan atau adanya risiko lain.

Menurut Ahmadi (1990) yang dikutip oleh Notoatmodjo (2010) sikap dibedakan menjadi :

- (1) Sikap positif, yaitu sikap yang menunjukkan atau memperlihatkan menerima atau mengakui, menyetujui terhadap norma-norma yang berlaku dimana individu itu berada.
- (2) Sikap negatif, yaitu menunjukkan penolakan atau tidak menyetujui terhadap norma-norma yang berlaku dimana individu itu berada.

Sikap mengandung 3 komponen yang membentuk struktur sikap, yaitu komponen kognitif (komponen perseptual), komponen afektif (komponen emosional), dan komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*) (Walgito, 2002).

- (1) Komponen kognitif (komponen perceptual), adalah komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap.
- (2) Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif atau negatif.
- (3) Komponen konatif (komponen perilaku, atau *action component*) yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap, yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap

c) Umur

Menurut Gilmer yang dikutip oleh Dedek Mulyanti (2008) ada hubungan antara umur terhadap penampilan kerja dan

seterusnya akan berkaitan dengan tingkat kinerja. Dalam perkembangannya manusia akan mengalami perubahan fisik dan mental akan digunakan bergantung pada jenis pekerjaan. Pada umumnya tenaga yang telah berusia tua relatif tenaga fisiknya lebih terbatas pada tenaga kerja yang masih muda.

#### d) Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2010) pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah-masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dihasilkan oleh pendidikan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama (*long lasting*) dan menetap (langgeng), karena didasari oleh kesadaran. Memang kelemahan pendekatan pendidikan kesehatan ini adalah hasilnya lama, karena perubahan perilaku melalui proses pembelajaran pada umumnya memerlukan waktu yang lama.

#### e) Masa Kerja

Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja di tempat kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja baru biasanya belum mengetahui secara mendalam seluk beluk

pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru sering mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga keselamatan tidak cukup mendapatkan perhatian mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya (Mulyanti, 2008).

Masa kerja sangat mempengaruhi pengalaman seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat ia bekerja, semakin lama ia bekerja semakin banyak pengalamannya. Hal ini akan mempengaruhi persepsi, sikap, mengerjakan yang lebih terkontol. Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja yang lama akan lebih terampil dan berpengalaman di dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga hasilnya akan lebih baik dan aman (Pandji, 2001).

## 2) Faktor pemungkin (*enabling factors*)

Faktor pemungkin atau pendukung (*enabling*) perilaku adalah fasilitas, sarana, atau prasarana yang mendukung atau yang memfasilitasi terjadinya perilaku seseorang atau masyarakat. Pengetahuan dan sikap saja belum menjamin terjadinya perilaku, maka masih diperlukan sarana atau fasilitas untuk memungkinkan atau



mendukung perilaku tersebut. Dari segi kesehatan masyarakat, agar masyarakat mempunyai perilaku sehat harus terakses (terjangkau) sarana dan prasarana atau fasilitas pelayanan kesehatan.

### 3) Faktor penguat (*reinforcing factors*)

Pengetahuan, sikap, dan fasilitas yang tersedia kadang-kadang belum menjamin terjadinya perilaku seseorang atau masyarakat. Faktor ini meliputi tokoh masyarakat (toma), tokoh agama (toga). Sikap dan perilaku para petugas termasuk petugas kesehatan. Termasuk di sini juga undang-undang, peraturan-peraturan, baik dari pusat maupun pemerintah daerah, yang terkait dengan kesehatan.

## 3. Alat Pelindung Diri (APD)

### a. Pengertian Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2008).

Perlindungan keselamatan pekerja melalui upaya teknis pengamanan tempat, mesin, peralatan, dan lingkungan kerja yang wajib diutamakan. Namun kadang-kadang resiko terjadinya kecelakaan masih sepenuhnya dapat dikendalikan sehingga digunakan APD. Jadi penggunaan APD adalah alternatif terakhir yaitu kelengkapan dari segenap upaya teknis pencegahan kecelakaan (Suma'mur, 2009).

APD berperan penting terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku pembangunan. Sebagai pelaku pembangunan, perlu dilakukan upaya-upaya perlindungan baik dari aspek ekonomi, politik, sosial, teknis, dan medis dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produksi, terhentinya proses produksi, kerusakan lingkungan, dan akhirnya akan merugikan semua pihak serta berdampak kepada perekonomian nasional (Anizar, 2009).

b. Pemilihan APD

Jenis alat pelindung diri yang digunakan oleh tenaga kerja harus sesuai dengan potensi bahaya yang dihadapi serta sesuai dengan bagian tubuh yang perlu dilindungi. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja Pasal 12 sub b menyebutkan bahwa dengan peraturan perundang-undangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan dan pada pasal 14 menyebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan secara cuma-cuma sesuai alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang dibawah kepemimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai petunjuk yang diperlukan (Depnakertrans, 2007).

Setiap tempat kerja mempunyai potensi bahaya yang berbeda-beda sesuai dengan jenis, bahan dan proses produksi yang dilakukan. Dengan demikian, sebelum melakukan pemilihan alat pelindung diri mana yang tepat digunakan, diperlukan adanya suatu inventarisasi potensi bahaya yang ada di tempat kerja masing-masing. Pemilihan dan penggunaan alat pelindung diri harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut (Tarwaka, 2008) :

- 1) Aspek teknis, meliputi :
  - a) Pemilihan berdasarkan jenis dan bentuknya. Jenis dan bentuk alat pelindung diri harus disesuaikan dengan bagian tubuh yang dilindungi.
  - b) Pemilihan berdasarkan mutu dan kualitas. Mutu alat pelindung diri akan menentukan tingkat keparahan dari suatu kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi. Semakin rendah mutu alat pelindung diri, maka akan semakin tinggi tingkat keparahan atas kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang terjadi. Adapun untuk menentukan mutu suatu alat pelindung diri dapat dilakukan melalui uji laboratorium untuk mengetahui pemenuhan terhadap standar.
  - c) Penentuan jumlah alat pelindung diri. Jumlah yang diperlukan sangat tergantung dari jumlah tenaga kerja yang terpapar potensi bahaya di tempat kerja. Idealnya adalah setiap pekerja

menggunakan alat pelindung diri sendiri-sendiri atau tidak dipakai secara bergantian.

d) Teknik penyimpanan dan pemeliharaan. Penyimpanan investasi untuk penghematan daripada pemberian alat pelindung diri.

## 2) Aspek psikologis

Di samping aspek teknis, maka aspek psikologis yang menyangkut masalah kenyamanan dalam penggunaan alat pelindung diri juga sangat penting untuk diperhatikan. Timbulnya masalah baru bagi pemakai harus dihilangkan, seperti terjadinya gangguan terhadap kebebasan gerak pada saat memakai alat pelindung diri. Penggunaan alat pelindung diri tidak menimbulkan alergi atau gatal-gatal pada kulit, tenaga kerja tidak malu memakainya karena bentuknya tidak menarik.

Menurut Anizar (2009) APD yang dibutuhkan harus berdasarkan kepada :

- a) Pengalaman bekerja para karyawan.
- b) Hasil audit atau pemeriksaan K3.
- c) Keluhan karyawan.
- d) Peraturan menteri tenaga kerja dan ketentuan pemerintah.
- e) Data keselamatan tentang bahan berbahaya (MSDS).
- f) Hasil rapat keselamatan.
- g) Hasil catatan medis.

Menurut Suma'mur (2009) APD harus memenuhi persyaratan :

- 1) Enak (nyaman) dipakai,
- 2) Tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan,
- 3) Memberikan perlindungan efektif terhadap macam bahaya yang dihadapi.

Ketentuan pemilihan alat pelindung diri (Tarwaka, 2008) :

- 1) Alat pelindung diri harus dapat memberikan perlindungan yang adekuat terhadap bahaya yang spesifik atau bahaya-bahaya yang dihadapi oleh tenaga kerja.
- 2) Berat alat hendaknya seringan mungkin dan alat tersebut tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan.
- 3) Alat harus dapat dipakai secara fleksibel.
- 4) Bentuknya harus cukup menarik.
- 5) Alat pelindung tahan lama untuk pemakaian yang lama.
- 6) Alat tidak menimbulkan bahaya-bahaya tambahan bagi pemakainya, yang dikarenakan bentuknya yang tidak tepat atau karena salah dalam penggunaannya.
- 7) Alat pelindung harus memenuhi standar yang telah ada.
- 8) Alat tersebut tidak membatasi gerakan dan persepsi sensoris pemakainya.
- 9) Suku cadangnya mudah didapat guna mempermudah pemeliharanya.

Menurut Anizar (2010) dalam penggunaan APD harus mempertimbangkan :

*commit to user*

- 1) Terdapat beberapa APD sensitif terhadap perubahan kondisi lingkungan kerja tertentu.
- 2) Masa kerja/masa pakai terbatas/tertentu.
- 3) Dapat menularkan penyakit apabila dipakai secara bergantian.

Menurut Boediono (2003) mengutip anjuran ILO (1989), bahwa beberapa kriteria dasar yang harus dipenuhi oleh semua jenis peralatan pelindung, ada dua hal yang terpenting, yaitu :

- 1) Apa pun sifat bahayanya, peralatan pelindung harus memberikan perlindungan terhadap bahaya tersebut.
- 2) Peralatan pelindung tersebut harus ringan dipakainya dan awet, dan membuat rasa kurang nyaman sekecil mungkin, tetapi memungkinkan mobilitas, penglihatan, dan sebagainya yang maksimum.

c. Perundang-undangan tentang Alat Pelindung Diri

Ketentuan mengenai alat pelindung diri diatur oleh peraturan pelaksanaan UU No. 1 Th. 1970 yaitu Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. Ins. 2/M/BW/BK/1984 tentang Pengesahan Alat Pelindung Diri; Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. Ins. 05/M/BW/97 tentang Pengawasan Alat Pelindung Diri; Surat edaran Dirjen Binawas No. SE 05/BW/97 tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri dan Surat Edaran Dirjen Binawas No. SE 06/BW/97 tentang Pendaftaran Alat Pelindung Diri. Instruksi dan surat edaran tersebut mengatur ketentuan tentang pengesahan, pengawasan dan penggunaan alat pelindung diri. Jenis APD menurut ketentuan tentang pengesahan, pengawasan dan penggunaan



meliputi alat pelindung kepala, alat pelindung telinga, alat pelindung muka dan mata, alat pelindung pernapasan, pakaian kerja, sarung tangan, alat pelindung kaki, sabuk pengaman, dan lain-lain (Depnakertrans, 2007).

Kewajiban pengurus dan tenaga kerja dalam kaitannya dengan alat pelindung diri diatur dalam pasal 9 dan pasal 12 UU No.1 tahun 1970 sebagai berikut :

- 1) Pasal 9 ayat 1 menyebutkan bahwa pengurus hanya dapat memperkerjakan tenaga kerja yang baru setelah ia yakin bahwa tenaga kerja telah memahami syarat-syarat tersebut di atas.
- 2) Pasal 9 ayat 1 sub c menyebutkan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan kepada tenaga kerja baru tentang alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
- 3) Pasal 12 sub c menyebutkan bahwa dengan peraturan perundang-undangan tersebut diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- 4) Pasal 12 sub e menyebutkan bahwa tenaga kerja berhak menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan oleh pegawai pengawas yang masih dapat dipertanggungjawabkan (Depnakertrans, 2007).

Pasal 4 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.1/MEN/1991 tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja, menyebutkan bahwa pengurus wajib menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri yang diwajibkan penggunaannya oleh tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja (Depnakertrans, 2007).

d. Jenis-jenis APD

Alat-alat pelindung diri beraneka ragam bentuknya. Menurut Sumamur PK (2009) ada 8 jenis APD, dimana penggolongannya berdasarkan bagian-bagian tubuh yang dilindunginya :

1) Alat pelindung kepala

Alat ini terdiri dari alat pengikat rambut, penutup rambut, topi dari berbagai bahan. Penggunaan alat ini bertujuan untuk melindungi kepala dari bahaya terbentur dengan benda tajam atau keras yang menyebabkan luka tergores, terpotong, tertusuk, terpukul oleh benda-benda jatuh, melayang dan meluncur, juga melindungi kepala dari panas radiasi, api, percikan bahan-bahan kimia korosif dan mencegah rambut rontok dengan bagian mesin yang berputar. Tenaga kerja wanita dengan rambut yang panjang sering mengalami kecelakaan akibat rambutnya terjerat dalam mesin yang berputar.

2) Alat pelindung mata

Kacamata pengaman diperlukan untuk melindungi mata dari kemungkinan kontak dengan bahaya karena kepercikan atau

kemasukan debu-debu, gas-gas, uap, cairan korosif, partikel-partikel melayang, atau terkena radiasi gelombang elektromagnetis.

3) Alat pelindung muka

Alat ini digunakan untuk melindungi wajah dari bahaya cedera dari percikan api atau bahan berbahaya lainnya pada saat bekerja seperti pada pengelasan.

4) Alat pelindung tangan dan jari

Menurut bentuknya sarung tangan dapat dibedakan menjadi : sarung tangan biasa (*gloves*), *Grantles* : sarung tangan yang dilapisi plat logam, *Mitts* : sarung tangan yang keempat jarinya terbungkus menjadi satu.

5) Alat pelindung kaki

Sepatu keselamatan kerja dipakai untuk melindungi kaki dari bahaya kejatuhan benda-benda berat, percikan larutan asam dan basa yang korosif atau cairan yang panas, terinjak benda-benda tajam.

6) Alat pelindung pernapasan/masker

Alat perlindungan pernapasan/masker diperlukan di tempat kerja dimana udara di dalamnya tercemar. Pencemaran udara berkisar dari pencemaran yang tidak berbahaya sampai kepada pencemaran yang sangat berbahaya. Bahan pencemar udara biasanya dalam bentuk debu, uap, asap, atau kabut. Untuk menentukan alat pelindung diri pernapasan, maka lebih dahulu harus ditentukan jenis dan kadar bahan

pencemar yang ada serta dievaluasi tingkat bahayanya. Menurut Anizar (2009) jenis-jenis masker adalah sebagai berikut :

a) Masker penyaring debu

Masker penyaring debu berguna untuk melindungi pernapasan dari serbuk-serbuk logam, penggerindaan atau serbuk kasar lainnya.

b) Masker berhidung

Masker ini dapat menyaring debu atau benda lain sampai ukuran 0,5 mikron, bila kita sulit bernapas waktu memakai alat ini maka filternya harus diganti karena sudah tersumbat oleh debu.

c) Masker bertabung

Masker bertabung mempunyai filter yang baik daripada masker berhidung. Masker ini sangat tepat digunakan untuk melindungi pernapasan dari gas tertentu.

7) Alat pelindung telinga

Alat ini bekerja sebagai penghalang antara bising dan telinga dalam. Ada 2 macam alat pelindung telinga yaitu :

a) Sumbat telinga (*ear plug*) : mempunyai daya atenuasi suara sebesar 25 – 30 dB.

b) Tutup Telinga (*ear muff*) : mempunyai daya atenuasi suara sebesar 10 – 15 dB.

8) Alat pelindung tubuh

Pakaian pelindung dapat berbentuk *appron* yang menutupi sebagian tubuh yaitu mulai dari dada sampai lutut dan *appron* yang

menutupi seluruh badan. Pakaian pelindung digunakan untuk melindungi pemakainya dari percikan cairan, api, larutan bahan-bahan kimia korosif dan oli, cuaca kerja (panas, dingin, kelembaban).

Menurut Anizar (2009) dalam menetapkan pemilihan atau penggunaan pakaian kerja, perlu diketahui ketentuan-ketentuan atau petunjuk-petunjuk dibawah ini :

- a) Dalam pemilihan pakaian kerja, harus diperhitungkan bahaya-bahaya yang mungkin menimpa tenaga kerja, dan pakaian kerja harus dipilih menurut kemampuannya untuk mengurangi bahaya sebesar mungkin.
- b) Pakaian kerja harus pas betul tanpa bagian atau tali yang longgar dan kantung, jika ada, harus sedikit mungkin jumlahnya dan sekecil mungkin ukurannya.
- c) Baju longgar atau robek, dasi dan kunci berantai atau arloji berantai tidak boleh dipakai di dekat bagian-bagian mesin yang bergerak.
- d) Jika kegiatan produksi bertalian dengan bahaya peledakan atau kebakaran, harus dicegah pemakaian bahan yang terbuat dari seluloid atau bahan-bahan yang dapat terbakar lainnya ketika sedang bekerja.
- e) Baju berlengan pendek lebih baik dari baju berlengan panjang yang digulung lengannya ke atas.

- f) Benda-benda tajam atau runcing, bahan-bahan eksplosif atau cairan-cairan yang dapat terbakar tidak boleh dibawa dalam kantong pakaian.
- g) Tenaga yang menghadapi debu-debu yang dapat terbakar eksplosif atau beracun tidak boleh memakai baju berkantung, memiliki lipatan, dan lain-lain yang mungkin menjadi tempat berkumpulnya debu.
- e. Masalah dalam pengadaan APD (Alat Pelindung Diri)
- Masalah-masalah dalam pengadaan APD (menurut Anizar (2009) adalah :
- 1) Pengusaha merasa penyediaan APD hanya akan menambah beban biaya.
  - 2) Pengusaha tidak menyadari bahwa jika ada bahaya pada pekerjaan tertentu APD mungkin akan menghindarkan biaya yang lebih besar akibat terjadinya kecelakaan.
  - 3) Perusahaan menyediakan alat pelindung diri tetapi para pekerja enggan memakainya.
  - 4) Pekerja mungkin merasa tidak nyaman bekerja memakai alat pelindung dirinya karena tidak sesuai ukuran atau kualitas rendah dan mungkin mereka tidak terbiasa dan terlatih menggunakannya.
  - 5) Alat pelindung diri yang pernah disediakan tidak dipakai dan tidak terawat maka pengusaha dan pekerja sama-sama tidak peduli terhadap alat pelindung diri.



6) Fungsi pengawasan dan penyuluhan tidak berjalan baik dan tidak dilakukan secara teratur.

f. Pemeliharaan dan Penyimpanan APD

Menurut Tarwaka (2008), secara umum alat pelindung diri seperti yang diuraikan diatas dapat digunakan untuk waktu yang cukup lama, tetapi ada beberapa jenis alat pelindung diri yang hanya sekali pakai seperti *ear plug* yang terbuat dari spon dan ada yang hanya dapat digunakan beberapa kali seperti masker, *cartridge* dan *canister* karena efektifitasnya akan berkurang setelah menyerap gas, uap atau debu. Secara prinsip pemeliharaan alat pelindung diri dapat dilakukan dengan cara, antara lain :

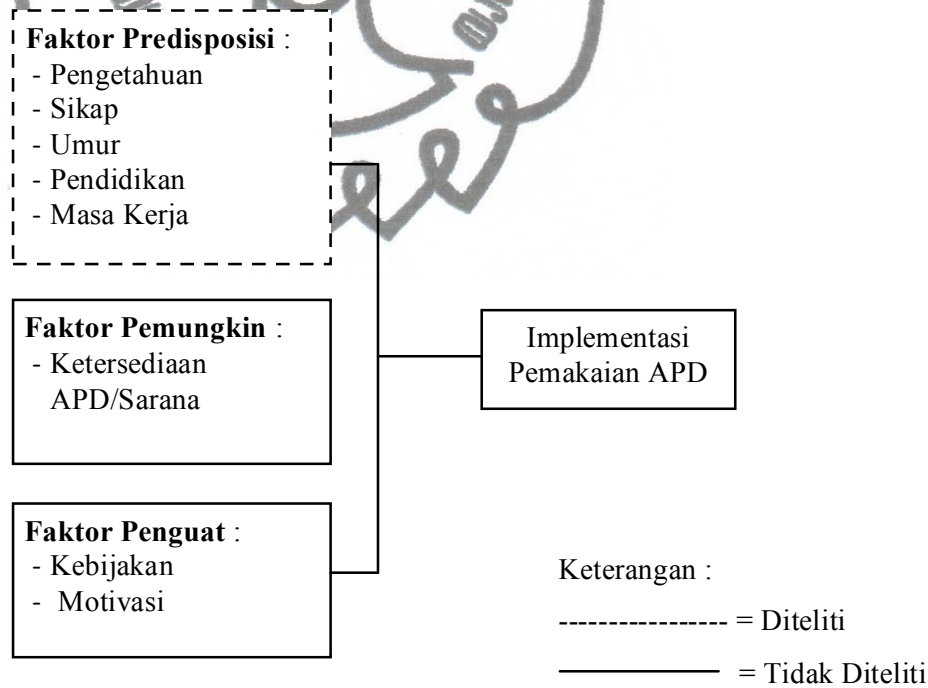
- 1) Penjemuran di panas matahari untuk menghilangkan bau dan mencegah tumbuhnya jamur dan bakteri.
- 2) Pencucian dengan air sabun untuk alat pelindung diri seperti *safety helmet*, kaca mata, *ear plug* yang terbuat dari karet, sarung tangan kain/kulit/karet dan lain-lain.
- 3) Penggantian *catridge* atau *canister* pada respirator setelah dipakai beberapa kali.

Menurut Tarwaka (2008), supaya alat pelindung diri tetap dapat digunakan secara baik, harus disimpan pada tempat penyimpanan yang bebas debu, kotoran, dan tidak terlalu lembab serta terhindar dari gigitan binatang. Penyimpanan harus diatur sedemikian rupa sehingga mudah diambil dan dijangkau oleh pekerja dan diupayakan disimpan di almari

khusus alat pelindung diri. Bila memungkinkan, perusahaan dapat mengembangkan sistem pemeliharaan dan penyimpanan alat pelindung diri secara kelembagaan yang mencakup hal-hal sebagai berikut :

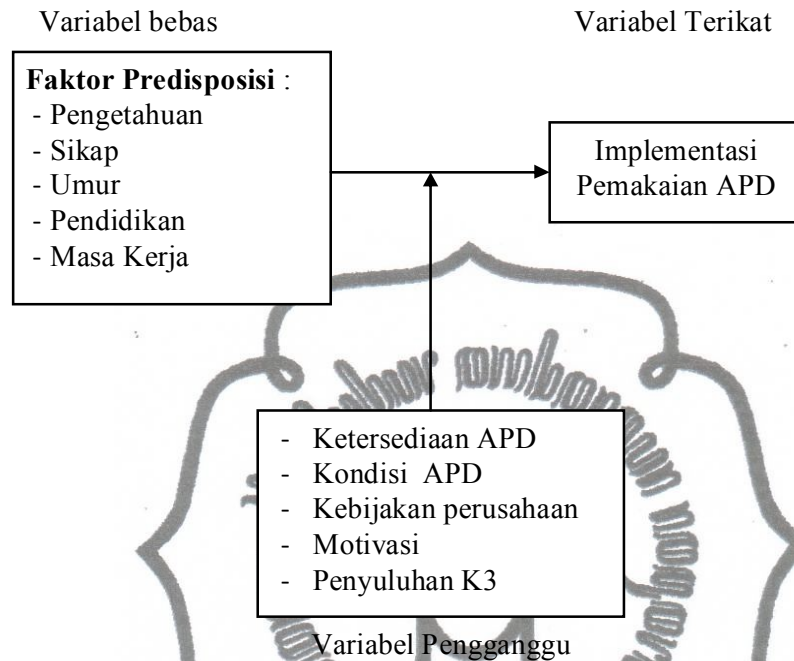
- a. Penunjukan orang yang bertanggung jawab atas pemeliharaan dan penyimpanan alat pelindung diri.
- b. Pemeliharaan prosedur pembersihan dan pemeriksaan secara rutin dan khusus.
- c. Ketersediaan informasi tentang lamanya waktu proteksi alat pelindung diri, prosedur penggantian, pembelian, dan lain-lain.

**B. Kerangka Teori**



Bagan 1. Kerangka PRECEDE-PROCEED (Lawrence W. Green, 1980)

### C. Kerangka Konsep



### D. Hipotesis

Ada hubungan faktor predisposisi (pengetahuan, sikap, umur, pendidikan, dan masa kerja) dengan implementasi pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada tenaga kerja dalam proses produksi di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *observasional analitik* pendekatan *cross sectional*.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di bagian pembuatan kerajinan dari rotan PT. Suwastama, Pabelan, Kartasura. Penelitian dimulai dengan survei awal, persiapan proposal penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai penyusunan laporan akhir. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari-Mei 2012.

#### C. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kerja P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura yang berjumlah 1040 orang. Setelah itu dicari populasi sasaran dengan cara *purposive sampling* dengan pertimbangan potensi bahaya yang terbesar, maka didapat potensi bahaya terbesar adalah pada proses produksi kerajinan dari rotan. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di bagian pembuatan kerajinan dari rotan di P.T. Suwastama, Pabelan, Surakarta dengan jumlah tenaga kerja 117 tenaga kerja.

#### D. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah tenaga kerja di bagian pembuatan kerajinan dari rotan PT. Suwastama, Pabelan, Kartasura yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

*commit to user*

1. Tenaga kerja tetap yang bekerja pada pembuatan kerajinan dari rotan PT. Suwastama, Pabelan, Kartasura.
2. Bersedia dijadikan sebagai responden.

Sedangkan kriteria eksklusi dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pada saat dilakukan penelitian responden tidak bersedia.
2. Pada saat dilakukan penelitian responden tidak berada di tempat.

Rumus menentukan sampel penelitian menurut Sugiono (2003) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 s &= \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \\
 &= \frac{1^2 \cdot 117 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(117-1) + 1^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \\
 &= \frac{29,25}{0,29 + 0,25} \\
 &= \frac{29,25}{0,55} \\
 &= 54,17
 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang didapat berjumlah 54 orang.

Keterangan:

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$\lambda^2$  = Chi Kuadrat, dengan dk = 1, taraf kesalahan 5%

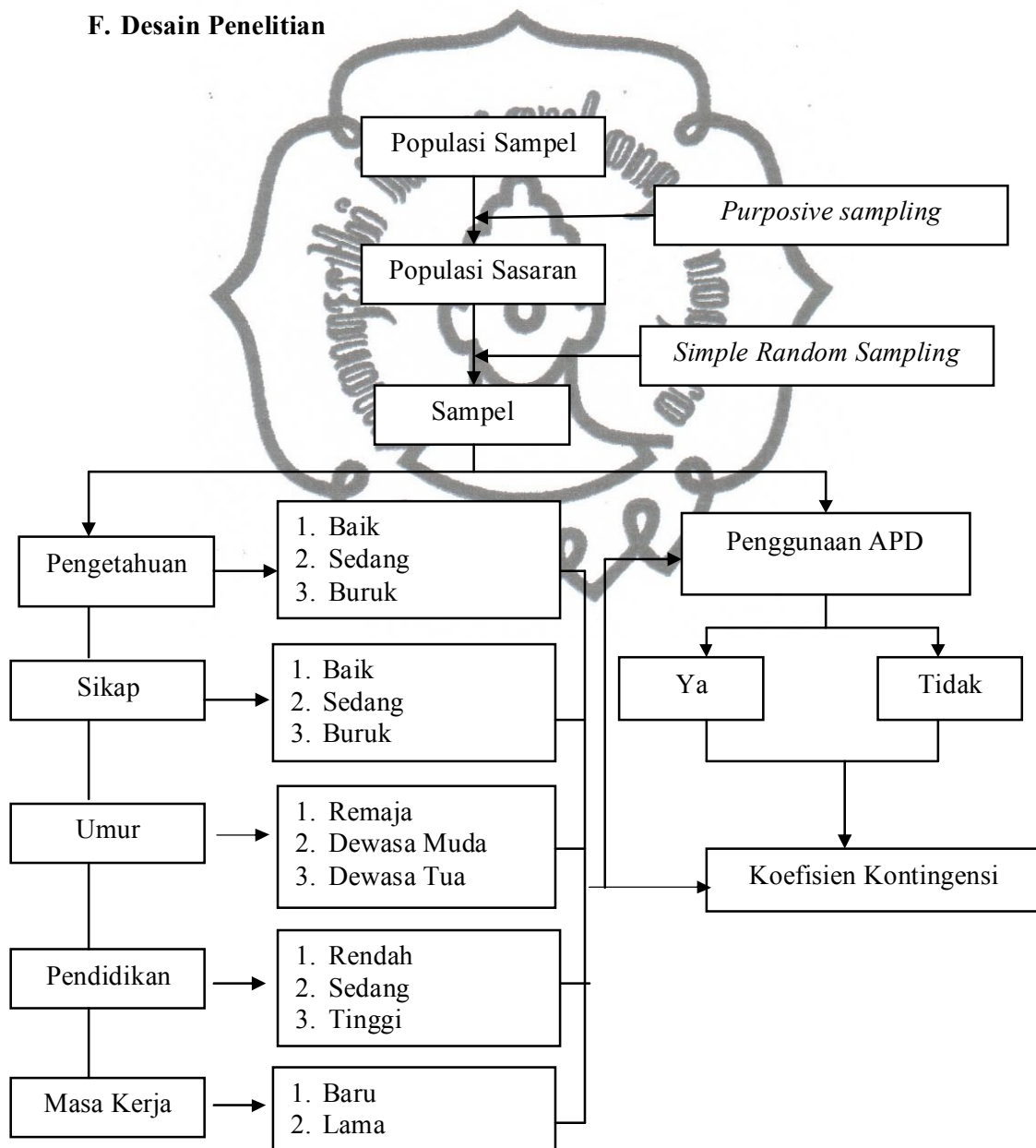
d = 0,05

P = Q = 0,5

**E. Teknik Sampling**

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Populasi yang berjumlah 117 orang, diambil sampel secara *random sampling* (diundi) sesuai dengan ketentuan inklusi dengan batas sampel minimal 54 orang.

**F. Desain Penelitian**





## G. Variabel Penelitian

### 1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengetahuan, sikap, umur, masa kerja dan pendidikan.

### 2. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pemakaian alat pelindung diri.

### 3. Variabel Pengganggu

Variabel pengganggu di antaranya adalah : rasa tidak nyaman, motivasi, ketersediaan APD, penyuluhan K3.

## H. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Pemakaian alat pelindung diri adalah implementasi penggunaan APD pada saat melakukan proses produksi pembuatan mebel dan *handycraft* dari rotan yang berfungsi melindungi pekerja dari potensi bahaya dan faktor risiko.

Alat Ukur : Observasi

Skala Pengukuran : Nominal

Skala Analisis : Nominal

### 2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pemahaman tenaga kerja terhadap pentingnya pemakaian APD di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang disusun oleh Dedek Mulyanti (2008) yang telah dimodifikasi sesuai dengan teori pengetahuan dari Notoatmodjo (2010).

Untuk mengukur tingkat pengetahuan responden diberikan pertanyaan dengan jumlah 12 pertanyaan berdasarkan teori tentang APD yaitu 6 pertanyaan positif dan 6 pertanyaan negatif.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran nominal, maka dari itu jawaban pertanyaan berupa dua pilihan, yaitu jika responden jawabannya benar nilai = 1, sedangkan jika responden jawabannya salah maka nilai = 0 (Nazir, 1999).

Jadi nilai maksimal pada pertanyaan tingkat pengetahuan adalah 12 dan nilai minimal adalah 0. Selanjutnya dikategorikan atas baik, sedang, dan buruk sebagai berikut (Pratomo, 1986) :

- a. Pengetahuan baik, apabila jawaban responden benar  $> 75\%$  atau memiliki nilai  $> 9$ ,
- b. Pengetahuan sedang, apabila jawaban responden benar  $40 - 75\%$  atau memiliki nilai  $5 - 9$ ,
- c. Pengetahuan buruk, apabila jawaban responden benar  $< 40\%$  atau memiliki nilai  $< 5$ .

Alat Ukur : Kuesioner

Skala Pengukuran : Nominal

Skala Analisis : Ordinal

### 3. Sikap

Sikap adalah respons tenaga kerja yang melakukan proses produksi rotan di PT. Suwastama terhadap penggunaan APD (Alat Pelindung Diri).

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang disusun oleh Dedek Mulyanti yang telah dimodifikasi sesuai dengan teori sikap dari Notoatmodjo (2010).

Untuk mengukur sikap responden diberikan pertanyaan dengan jumlah 12 pertanyaan yaitu 6 pertanyaan positif dan 6 pertanyaan negatif.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran nominal, maka dari itu jawaban pertanyaan berupa dua pilihan yaitu Jika responden jawabannya benar nilai = 1, sedangkan jika responden jawabannya salah nilai = 0 (Nazir, 1999).

Jadi nilai maksimal pada pertanyaan sikap adalah 12 dan nilai minimal adalah 0. Selanjutnya dikategorikan atas baik, sedang, dan buruk sebagai berikut (Pratomo, 1986) :

- a. Sikap baik, apabila jawaban responden benar  $> 75\%$  atau memiliki nilai  $> 9$ ,
- b. Sikap sedang, apabila jawaban responden benar  $40 - 75\%$  atau memiliki nilai  $5 - 9$ ,
- c. Sikap buruk, apabila jawaban responden benar  $< 40\%$  atau memiliki nilai  $< 5$ .

Alat Ukur : Kuesioner

Skala Pengukuran : Nominal

Skala Analisis : Ordinal

#### 4. Umur

Umur adalah ulang tahun terakhir tenaga kerja dalam hitungan tahun sampai pada saat penelitian berlangsung.

Menurut WHO umur dikategorikan menjadi 3 yaitu :

- a. Remaja : 12 - 19 tahun
- b. Dewasa Muda : 20 - 40 tahun
- c. Dewasa Tua : >40 tahun

Alat Ukur : Kuesioner

Satuan : Tahun

Skala Analisis : Ordinal

#### 5. Masa Kerja

Masa kerja adalah lama kerja sampai pada saat penelitian berlangsung.

Menurut Handoko (1992) masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu :

a. Baru :  $\leq 3$  tahun

b. Lama :  $> 3$  tahun

Alat Ukur : Kuesioner

Skala Pengukuran : Nominal

Skala Analisis : Nominal

#### 6. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang ilmu terakhir yang ditempuh oleh tenaga kerja di PT. Suwastama, Pabelan, Kartasura.

Pembagian tingkat pendidikan didasarkan pada kriteria wajib belajar 9 tahun yaitu sebagai berikut :

1. Rendah : Tidak Lulus SD-Lulus SMP
  2. Sedang : Tidak lulus SMA-Lulus SMA
  3. Tinggi : Tidak Lulus PT – Lulus PT
- Alat Ukur : Kuesioner  
Skala Pengukuran : Ordinal  
Skala Analisis : Ordinal

#### **I. Alat dan Bahan Penelitian**

##### **1. Angket**

Angket adalah suatu cara pengumpulan data dari suatu penelitian mengenai suatu masalah yang umumnya menyangkut kepentingan umum. Angket ini dilakukan dengan mengedarkan daftar pertanyaan yang berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan tanggapan, informasi, jawaban, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2002).

Angket digunakan untuk memperoleh data tentang variabel pengetahuan, sikap, umur, masa kerja, pendidikan dan pemakaian alat pelindung diri oleh tenaga kerja.

##### **2. Lembar Observasi**

Lembar observasi digunakan untuk mengetahui pemakaian APD pada tenaga kerja di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura.

##### **3. Alat tulis, yaitu alat yang digunakan untuk menulis hasil observasi.**

4. Komputer untuk pengolahan data penelitian.

#### **J. Cara Kerja Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Melakukan survei awal tempat atau perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian.
2. Menentukan dan memilih masalah.
3. Menentukan judul penelitian.
4. Mengidentifikasi, merumuskan, dan mengadakan pembatasan masalah, kemudian berdasarkan masalah tersebut diadakan studi pengendalian untuk menghimpun informasi dan teori sebagai dasar penyusun kerangka konsep penelitian.
5. Merumuskan hipotesis penelitian.
6. Menentukan populasi dan sampel yaitu digunakan sampel 54 orang secara acak diseluruh proses produksi.
7. Menentukan teknik pengumpulan data.
8. Mengumpulkan data yang penelitian dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi.
9. Menentukan alat pengumpul data yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner.
10. Melaksanakan penelitian dengan membagikan angket ke seluruh sampel yang telah ditentukan.
11. Data yang diperoleh kemudian data tersebut diolah dengan uji statistik Koefisien Kontingensi.



## K. Uji Coba Instrumen

### 1. Validitas atau kesahihan

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2002).

Validitas dari alat pengumpul data sangat diperlukan agar alat pengumpul data tersebut memberikan data yang valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan rumus *Point Biseril Correlation*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{pbis} = \frac{Mp - Mt}{St} \sqrt{\frac{p}{q}}$$

Keterangan :

$r_{pbis}$  = koefisien korelasi *point biserial*

$Mp$  = rata – rata skor total yang menjawab benar pada butir soal

$Mt$  = rata – rata skor total

$St$  = standar deviasi skor total

$p$  = proporsi responden yang menjawab benar pada setiap butir soal

$q$  = proporsi responden yang menjawab salah pada setiap butir soal

(Suharsimi, 2002)

Untuk menentukan valid atau tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam angket penelitian, dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan skor total.

Dari uji validitas yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner tingkat pengetahuan dan sikap

menunjukkan angka valid yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2002). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{M(k-M)}{kV_t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir soal atau butir pertanyaan

$M$  : skor rata-rata

$V_t$  : varians total (Suharsimi, 2002)

Untuk  $n = 20$  dengan taraf signifikansi 5% atau interval kepercayaan 95% diperoleh  $r_{tabel} = 0,444$ . Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas untuk kuesioner tingkat pengetahuan dan kuesioner sikap didapatkan hasil bahwa semuanya reliabel. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6.

## L. Teknik Pengolahan Data

Data mentah yang telah dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis agar memberikan arti yang berguna untuk memecahkan masalah dalam

penelitian ini. Adapun langkah – langkah dalam pengolahan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. *Editing*

Sebelum data diolah, data tersebut perlu diedit terlebih dahulu dengan tujuan untuk mengoreksi data yang meliputi kelengkapan pengisian jawaban, konsistensi atas jawaban dan kesalahan jawaban; sehingga dapat diperbaiki jika dirasakan masih ada kesalahan dan keraguan data.

#### 2. *Coding*

Adalah memberikan kode pada jawaban yang ada untuk mempermudah dalam proses pengelompokan dan pengolahan. Mengkode jawaban adalah memberi angka pada tiap – tiap jawaban.

#### 3. *Entry*

Data yang telah dikode tersebut kemudian dimasukkan dalam program komputer untuk selanjutnya akan diolah.

#### 4. *Tabulating*

Proses pengelompokan jawaban – jawaban yang serupa dan menjumlahkannya dengan cara yang teliti dan teratur ke dalam tabel yang telah disediakan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara, yaitu :

#### 1. Analisis Univariat

Yaitu analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk distribusi dan persentase dari tiap variabel.

## 2. Analisis Bivariat

Yaitu analisis yang digunakan terhadap dua variabel yang berhubungan atau berkorelasi, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat dengan uji korelasi koefisien kontingensi, dengan pertimbangan skala data merupakan ordinal dan nominal (Dahlan, 2011).

Kemaknaan :

Untuk mendapatkan derajat kemaknaan digunakan silang kepercayaan 95%. Jika nilai  $p < 0,05$  maka ada hubungan, jika  $p > 0,05$  maka tidak ada hubungan.

## 3. Analisis Multivariat

Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik karena variabel terikatnya berupa variabel kategorik (Dahlan, 2011).

Model matematis yang menunjukkan adanya hubungan fungsional antara dua variabel.

Y = Variabel terikat / respons

X = Variabel bebas / paparan / faktor resiko

Model matematis

$$f(Z) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

$Z = b_0 + b_1 X_1$  (R.LOG. sederhana)

$Z = b_0 + b_1 + b_2 X_1 + b_3 X_2 + \dots + b_p X_p$  (RL.ganda)

X = paparan, faktor resiko, variabel bebas

F (z) = *outcome*, probabilitas

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

P.T. Suwastama adalah perusahaan pembuat perabot rumah dan aksesoris yang didirikan pada tahun 1997 yang terletak di Pabelan, Kartasura, Jawa Tengah. Perusahaan ini juga melayani pasar ekspor yaitu di wilayah sebagian besar Eropa Barat. Dengan prioritas utama yaitu kepuasan pelanggan maka produk yang dihasilkan menggunakan bahan-bahan yang berkualitas.

Bahan-bahan yang digunakan di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura adalah : rotan, *nature fiber*, enceng gondok, pandan, pelepah pisang dan tapas kelapa. Produk yang dihasilkan diantaranya adalah : kursi dan meja dari rotan, keranjang anyaman dari enceng gondok, dan aksesoris-aksesoris rumah lainnya.

Jumlah pekerja keseluruhan di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura berjumlah 1040 orang yang terbagi menjadi pekerja shift dan pekerja reguler. Untuk pekerja shift terbagi menjadi 2 *shift* yaitu *shift* I pada pukul 6.30 – 14.00 WIB dan *shift* II pada pukul 14.00 – 21.30 WIB. Sedangkan untuk pekerja regulernya yaitu mulai pukul 08.00 – 16.00 WIB.

Dari observasi yang telah dilakukan pada proses produksi pembuatan kerajinan dari rotan terlihat bahwa ada sebagian tenaga kerja yang tidak memakai APD yang disediakan perusahaan dengan lengkap dan benar.

## B. Analisis Univariat

### 1. Implementasi Pemakaian Alat Pelindung Diri

Implementasi pemakaian alat pelindung diri dikategorikan menjadi memakai alat pelindung diri dan tidak memakai alat pelindung diri. Untuk mengetahui pemakaian APD maka dilakukan dengan cara observasi atau pengamatan apakah responden memakai APD secara lengkap dan benar.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Implementasi Pemakaian APD pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012

Implementasi pemakaian APD	Frekuensi	Persentase (%)
Memakai APD	38	70,37
Tidak memakai APD	16	29,63
Total	54	100

Tabel 1 menunjukkan paling banyak responden dikategorikan telah memakai APD yaitu sebesar 70,37% dari 54 responden.

Adapun untuk mengetahui pemakaian APD pada saat bekerja adalah dengan melakukan observasi pada saat responden bekerja.

### 2. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan responden dikategorikan menjadi baik, sedang, dan buruk. Untuk mengukur pengetahuan responden tentang implementasi pemakaian APD, responden harus menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai teori umum APD.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pengetahuan tentang APD pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.

Pengetahuan tentang APD	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	25	46,30
Sedang	29	53,70
Buruk	0	0
Total	54	100



Tabel 2 menunjukkan bahwa pengetahuan responden sebagian besar dikategorikan sedang yaitu sebesar 53,70% dari 54 responden

### 3. Sikap

Sikap responden dikategorikan menjadi baik, sedang, dan buruk. Untuk mengukur sikap responden mengenai implementasi pemakaian APD, Responden harus menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang sikap dalam teori APD.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Sikap tentang APD pada Tenaga Kerja di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.

Sikap tentang APD	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	30	55,56
Sedang	24	44,46
Buruk	0	0
Total	54	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa sikap sebagian besar responden dikategorikan baik yaitu sebesar 55,56% dari 54 responden.

### 4. Umur

Umur dikategorikan menjadi umur remaja yaitu pada umur 12 - 19 tahun, umur dewasa muda yaitu pada umur 20 - 40 tahun dan dewasa tua yaitu pada umur >40 tahun.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Umur pada Tenaga Kerja di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
Remaja (12 – 19 tahun)	0	0
Dewasa muda (20 – 40 tahun)	51	94,44
Dewasa Tua ( $\geq$ 40 tahun)	3	5,56
Total	54	100

Berdasarkan tabel 4, umur responden yang berjumlah 54 sebagian besar masuk dalam kategori dewasa muda yaitu sebesar 94,44%, dan sisanya masuk dalam kategori dewasa tua sebesar 5,56%.

## 5. Masa Kerja

Masa kerja responden dikategorikan menjadi masa kerja baru yaitu  $\leq$  3 tahun dan masa kerja lama yaitu  $>$  3 tahun.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Masa Kerja pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baru ( $\leq$ 3 tahun)	2	3,70
Lama ( $>$ 3 tahun)	52	96,30
Total	54	100

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar (96,30%) probandus merupakan pekerja dengan lama kerja lebih dari 3 tahun atau dikategorikan masa kerja lama.

## 6. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dikategorikan menjadi 3 yaitu pendidikan rendah dari jenjang tidak lulus SD-lulus SMP, pendidikan sedang dari jenjang tidak lulus SMA-lulus SMA, dan pendidikan tinggi dari jenjang tidak lulus PT-lulus PT.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan pada Responden di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura tahun 2012.

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	7	12,96
Sedang	47	87,04
Tinggi	0	0
Total	54	100

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar (87,04%) pekerja yang bekerja di P.T Suwastama Pabelan Barat masuk dalam kategori pendidikan sedang yaitu lulus SMA, sedangkan sisanya (12,96%) masuk dalam kategori pendidikan rendah yaitu lulus SMP.

### C. Analisis Bivariat

#### 1. Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

Tabel 7. Tabel Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

		Implementasi Pemakaian APD		Total	r	p
		Ya	Tidak			
Pengetahuan	Baik	22	3	25	0,337	0,008
	Sedang	16	13	29		
	Buruk	0	0	0		
Total		38	16	54		

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari analisis dengan uji statistik koefisien kontingensi diperoleh bahwa hubungan antara tingkat pengetahuan dengan implementasi pemakaian APD adalah signifikan dengan nilai  $p=0,008$ , sedangkan untuk korelasinya adalah lemah yaitu dengan nilai  $r=0,337$  dan arah korelasinya adalah positif (+) yang berarti searah yaitu semakin baik tingkat pengetahuannya maka besar kemungkinan untuk memakai APD saat bekerja.

#### 2. Hubungan Sikap dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

Tabel 8. Tabel Hubungan Sikap dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

		Implementasi Pemakaian APD		Total	r	p
		Ya	Tidak			
Sikap	Baik	26	4	30	0,371	0,003
	Sedang	12	12	24		
	Buruk	0	0	0		
Total		38	16	54		

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari analisis dengan uji statistik koefisien kontingensi diperoleh bahwa hubungan antara sikap dengan

implementasi pemakaian APD adalah signifikan dengan nilai  $p=0,003$ . Sedangkan untuk kekuatan korelasinya adalah lemah yaitu dengan nilai  $r=0,371$  dan arah korelasinya adalah positif (+) yang berarti searah yaitu semakin baik sikap maka besar kemungkinan untuk memakai APD saat bekerja.

### 3. Hubungan Umur dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

Tabel 9. Tabel Hubungan Umur dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

		Implementasi Pemakaian APD		Total	r	p
		Ya	Tidak			
Umur	Remaja	0	0	0	0,020	0,885
	Dewasa	36	15	51		
	Muda					
	Dewasa	2	1	3		
	Tua					
Total		38	16	54		

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari analisis dengan menggunakan uji statistik koefisien kontingensi diperoleh bahwa hubungan antara umur dengan implementasi pemakaian APD adalah tidak signifikan dengan nilai  $p=0,885$ .

### 4. Hubungan Masa Kerja dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

Tabel 10. Tabel Hubungan Masa Kerja dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

		Implementasi Pemakaian APD		Total	r	p
		Ya	Tidak			
Masa Kerja	Baru	1	1	2	0,087	0,520
	Lama	37	15	52		
Total		38	16	54		

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari analisis dengan uji statistik koefisien kontingensi diperoleh bahwa hubungan antara masa kerja dengan implementasi pemakaian APD adalah tidak signifikan dengan nilai  $p=0,520$ .

#### 5. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

Tabel 11. Tabel Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura Tahun 2012.

		Implementasi Pemakaian APD		Total	r	p
		Ya	Tidak			
Pendidikan	Rendah	2	5	7	0,333	0,009
	Sedang	36	11	47		
	Tinggi	0	0	0		
Total		38	16	54		

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari analisis dengan uji statistik koefisien kontingensi diperoleh bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dengan implementasi pemakaian APD adalah signifikan dengan nilai  $p=0,009$ . Sedangkan untuk korelasinya adalah lemah yaitu dengan nilai  $r=0,333$  dan arah korelasinya adalah positif (+) yang berarti searah yaitu semakin tinggi pendidikan maka besar kemungkinan untuk memakai APD saat bekerja.

#### D. Analisis Multivariat

Analisis multivariat yang digunakan adalah regresi logistik karena variabel terikatnya berupa variabel kategorik. Metode yang digunakan adalah *Backward LR*. Variabel yang akan dimasukkan ke dalam analisis regresi

logistik adalah variabel yang pada analisis bivariat mempunyai nilai  $p < 0,25$ .

Variabel tersebut adalah pengetahuan, sikap, dan tingkat pendidikan.

Tabel 12. Analisis Statistik Dengan Menggunakan Uji Regresi Logistik Tentang Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Pendidikan Dengan Implementasi Pemakaian APD.

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
1 Pengetahuan	1,778	0,916	3,765	1	0,052	5,915	0,982	35,629
Sikap	0,846	0,795	1,131	1	0,287	2,331	0,490	11,081
Pendidikan	-1,454	1,030	1,995	1	0,158	0,234	0,031	1,757
Constant	0,090	0,501	0,032	1	0,858	1,094		
2 Pengetahuan	2,180	0,844	6,676	1	0,010	8,846	1,693	46,223
Pendidikan	-1,682	0,981	2,942	1	0,086	0,186	0,027	1,271
Constant	0,389	0,419	0,861	1	0,354	1,475		

Tabel 12 dapat diketahui bahwa dengan menggunakan metode *backward*, terdapat dua langkah untuk sampai pada hasil akhir. Pada langkah pertama, dimasukkan semua variabel. Pada langkah pertama ini, variabel sikap mempunyai nilai  $p$  (*sig*) paling besar, sehingga variabel sikap tidak lagi tercantum pada langkah kedua.

Variabel yang berpengaruh terhadap implementasi pemakaian APD adalah pengetahuan dan pendidikan. Kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai OR (Exp {B}). Kekuatan hubungan yang paling kuat adalah pengetahuan dengan nilai OR = 8,846. Nilai odd rasio (OR) pada masing-masing variabel yang berpengaruh dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengetahuan

OR =  $\exp(2,180) = 8,846$ . Artinya, pengetahuan yang baik akan berpengaruh terhadap implementasi pemakaian APD sebesar 9 kali lebih besar daripada yang berpengetahuan sedang.



## 2. Pendidikan

OR =  $\exp(-1,682) = 0,186$ . Artinya, pendidikan yang baik akan berpengaruh terhadap implementasi pemakaian APD sebesar 0 kali lebih besar daripada yang tidak baik.

Selanjutnya, model persamaan logistik dapat dijelaskan dasar untuk memprediksi peluang terjadinya implementasi pemakaian APD. Berdasarkan hasil perhitungan regresi logistik ganda diperoleh persamaan regresi berikut ini :

$$P(X) = \frac{1}{1 + e^{-\{(0,389) + (2,180) (\text{pengetahuan}) + (-1,682) (\text{pendidikan})\}}}$$

Keterangan :

P (X) = Probabilitas untuk terjadinya implementasi pemakaian APD

Variabel pengetahuan dan pendidikan mempengaruhi implementasi pemakaian APD dengan probabilitas sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P(X) &= \frac{1}{1 + e^{-\{(0,389) + (2,180) (1) + (-1,682) (1)\}}} \\ &= \frac{1}{1 + 2,7^{-0,887}} = \frac{1}{1 + 0,414} = \frac{1}{1,414} \\ &= 0,7072 \end{aligned}$$

Dengan demikian probabilitasnya variabel pengetahuan (baik) dan pendidikan (baik) dengan implementasi pemakaian APD adalah sebesar 70,72%.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Analisis Univariat

##### 1. Implementasi Pemakaian APD

Berdasarkan hasil pengamatan tentang pemakaian APD pada saat bekerja maka didapatkan data yaitu dari 54 responden yang memakai APD sebanyak 70,37%, dan yang tidak memakai APD sebesar 29,63%.

Pemakaian APD berperan penting terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Pemakaian APD memerlukan penyesuaian diri yang akan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan atau luka-luka dan juga mencegah penyakit akibat kerja yang akan diderita tenaga kerja beberapa tahun kemudian (Anizar, 2009).

Perilaku *unsafe* adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi karyawan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan yang tidak standar dan kurang pengetahuan. Aplikasi teori Green, tiga faktor yang memberi kontribusi terhadap perilaku *safety* dalam pencegahan kecelakaan akibat kerja yaitu faktor yang mempermudah (*predisposing factor*) yaitu faktor pencetus yang mempermudah terjadinya perilaku, terwujud dalam pengetahuan, sikap dan karakteristik pekerja (umur, masa kerja dan pendidikan) yang terdapat dari diri atau kelompok, faktor yang

*commit to user*

memungkinkan (*enabling factor*) yaitu faktor yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku individu, kelompok yang disebabkan antara lain tersedianya fasilitas keselamatan dan fasilitas kerja, serta faktor penguat (*reinforcing factor*) yang terwujud dalam pengawasan oleh supervisor dan dukungan rekan kerja (Green, 1980).

## 2. Tingkat Pengetahuan

Dari penelitian yang dilakukan kepada 54 responden didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki pengetahuan baik sebesar 46,30%, pengetahuan sedang sebesar 53,70% dan pengetahuan buruk sebesar 0%. Hal ini dimungkinkan karena di P.T. Suwastama pernah melakukan penyuluhan mengenai K3 yang menyinggung mengenai APD. Selain itu responden yang memiliki pengetahuan baik sebagian besar memakai APD pada saat bekerja. Menurut Notoatmodjo (2003) bahwa pengetahuan merupakan domain yang paling penting untuk terbentuknya tindakan seseorang, maka dari itu perilaku yang didasari dengan pengetahuan dan kesadaran akan bertahan lama dibandingkan perilaku yang tidak didasari ilmu pengetahuan dan kesadaran.

## 3. Sikap

Dari penelitian yang dilakukan kepada 54 responden didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki sikap baik sebesar 55,56%, sikap sedang sebesar 44,46% dan sikap buruk sebesar 0%. Hal ini dikarenakan P.T. Suwastama menyediakan APD secara cuma-cuma kepada semua tenaga kerja serta memberikan himbauan kepada setiap tenaga kerja untuk

memakai APD pada saat bekerja. Sebagian tenaga kerja memiliki sikap positif yaitu dengan mematuhi peraturan perusahaan untuk memakai APD. Newcomb, salah seorang ahli psikologi sosial menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Dalam kata lain, fungsi sikap belum merupakan tindakan (reaksi terbuka) atau aktifitas, akan tetapi merupakan predisposisi perilaku (tindakan) atau reaksi tertentu (Notoatmodjo, 2010).

#### 4. Umur

Dari penelitian yang dilakukan kepada 54 responden didapatkan hasil bahwa responden yang masuk kategori usia remaja sebesar 0%, dewasa muda sebesar 94,44% dan dewasa tua sebesar 5,56%. Hal ini dikarenakan usia produktif seseorang berada pada rentan dewasa muda, selain itu juga kebijakan P.T. Suwastama tidak menerima pekerja dibawah umur 20 tahun dan pekerja harus pensiun pada umur 55 tahun. Menurut Gilmer yang dikutip oleh Mulyanti (2008) ada hubungan antara umur terhadap penampilan kerja dan seterusnya yang akan berkaitan dengan tingkat kinerja dan perilaku dalam bekerja.

#### 5. Masa Kerja

Dari penelitian yang dilakukan kepada 54 responden didapatkan hasil bahwa responden yang masuk kategori masa kerja baru sebesar 3,70% dan masa kerja lama sebesar 96,30%. Hal ini karena P.T. Suwastama tidak menerima tenaga kerja baru untuk tahun-tahun terakhir ini, maka dari itu sebagian besar pekerja masuk dalam kategori pekerja lama yaitu diatas 3

tahun. Masa kerja sangat mempengaruhi pengalaman seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat ia bekerja, semakin lama ia bekerja semakin banyak pengalamannya. Hal ini akan mempengaruhi persepsi, sikap, mengerjakan yang lebih terkontrol. Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja yang lama akan lebih terampil dan berpengalaman di dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga hasilnya akan lebih baik dan aman (Pandji, 2001).

#### 6. Tingkat Pendidikan

Dari penelitian yang dilakukan kepada 54 responden didapatkan hasil bahwa responden yang masuk kategori pendidikan rendah sebesar 12,96%, pendidikan sedang sebesar 87,04% dan pendidikan tinggi sebesar 0%. Hal ini dikarenakan P.T. Suwastama menerima tenaga kerja minimal lulusan SMA kecuali untuk tenaga kerja lama yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebagian memiliki pendidikan lulus SMP. Menurut Green (1980) bahwa tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional daripada mereka yang berpendidikan rendah. Orang yang mempunyai pendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan (Green, 1980).

## B. Analisis Bivariat

### 1. Hubungan Antara Pengetahuan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Tahun 2012.

Hasil analisis pada uji statistik koefisien kontingensi menunjukkan bahwa pengetahuan ada hubungan dengan implementasi pemakaian APD ( $p=0,008$ ), berarti bahwa tingkat pengetahuan mempengaruhi implementasi pemakaian APD. Hasil distribusi frekuensi diketahui pengetahuan responden dikategorikan baik sebesar 46,30%, sedang sebesar 53,70%, dan buruk sebesar 0% padahal pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya suatu tindakan seseorang (*overt behaviour*), karena perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2003).

Pengetahuan merupakan hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman, sendiri maupun orang lain, media masa maupun orang lain. Hasil dari pengetahuan seseorang memiliki hubungan terhadap sesuatu hal tersebut (Notoatmodjo, 2003). Pengetahuan merupakan salah satu faktor yang menjadi dasar untuk memakai APD dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Pengetahuan merupakan faktor yang menjadi dasar atau motivasi untuk melakukan tindakan dimana pengetahuan terhadap upaya kesehatan yang baik merupakan salah satu modal untuk perilaku sehat (Green, 1980).



Pengetahuan akan mempengaruhi tindakan atau praktik seseorang, pengetahuan tentang APD adalah upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Upaya pencegahan tersebut diharapkan akan tercapai apabila seseorang mendapat isyarat yang cukup kuat untuk memotivasinya bertindak yaitu dengan dasar pengetahuan tentang APD dalam hal implementasi pemakaian APD.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muharni Eka Putri (2004) bahwa terdapat hubungan pengetahuan dengan praktek dalam pemakaian APD pada tenaga kerja unit spinning P.T. Apac Corpora Bawen (p sebesar 0,005).

## **2. Hubungan Antara Sikap dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Tahun 2012.**

Hasil uji statistik koefisien kontingensi menunjukkan terdapat hubungan antara sikap dengan implementasi pemakaian APD ( $p=0,003$ ). Hasil distribusi frekuensi diketahui sikap responden dikategorikan baik sebesar 55,56%, sedang sebesar 44,46%, dan buruk sebesar 0%. Sikap positif ini akan mempengaruhi untuk ikut serta dalam kegiatan. Niat untuk ikut serta dalam kegiatan ini akan menjadi tindakan apabila mendapat dukungan sosial dan tersedianya fasilitas (Mantra, 1987).

Sikap adalah bentuk evaluasi atau reaksi perasaan, sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan

sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama, serta faktor emosi dalam diri individu (Notoatmodjo, 2010).

Sikap adalah suatu keadaan atau kecenderungan seseorang untuk bereaksi atau berbuat terhadap keadaan atau lingkungan yang bersendikan pada pendidikan atau pendapat yang diyakininya, sikap ini berwujud pernyataan setuju tidaknya atau senang tidak senangnya atau suka tidak sukanya seseorang terhadap sesuatu (Mar'at, 1981).

Sikap yang positif yang mendapat dukungan sosial dan tersedianya fasilitas akan mempengaruhi tindakan atau praktik seseorang. Sikap positif dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merupakan motivasi untuk pemakaian APD pada saat bekerja (Notoatmodjo, 2003).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dedek Mulyanti (2008) yaitu terdapat terhadap hubungan antara sikap dengan penggunaan APD dalam asuhan persalinan normal di Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh ( $p$  sebesar 0,019).

### **3. Hubungan Antara Umur dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Tahun 2012.**

Hasil uji statistik koefisien kontingensi menunjukkan tidak terdapat hubungan antara umur dengan implementasi pemakaian APD ( $p=0,885$ ). Hasil distribusi frekuensi diketahui umur responden dikategorikan remaja sebesar 0%, dewasa muda sebesar 94,44%, dan dewasa tua sebesar 5,56%.

Manusia tidak pernah statis. Semenjak pembuahan hingga ajal selalu terjadi perubahan, baik dalam kemampuan fisik maupun psikologis. Berdasarkan tahapan dalam rentang kehidupan manusia terdiri atas beberapa fase yang tiap fase mempunyai ciri khas masing-masing. Semakin dewasa seseorang atau bertambahnya umur, seseorang akan memiliki vitalitas, perkembangan intelektual yang matang pada taraf operasional dan penalaran yang tinggi sehingga memberikan corak dalam perilaku individu. Masalah kesehatan secara umum pada usia tua mencakup kecenderungan untuk mudah lelah, telinga berdengung, sakit pada otot, kepekaan kulit, pusing-pusing biasa, sakit pada lambung serta insomnia. Pada usia tua seseorang telah mendapatkan kematangan dalam bersikap serta menentukan tujuan hidupnya. Pada usia dewasa seseorang dalam tahap perkembangan menuju tingkat kematangan dalam bersikap dan bertindak. Dimulai pada usia pertengahan empat puluh lima tahun, terdapat peningkatan ketidakmampuan yang berlangsung dengan cepat dan seterusnya. Hal ini mungkin terjadi karena semakin tuanya seseorang maka keterampilan yang dimiliki terutama kecepatan, kecelakaan, kekuatan dan koordinasi meluruh dengan waktu (Sujanto, 1986).

Perbedaan umur tenaga kerja belum tentu berbeda terhadap keinginannya maupun kebiasaannya memakai APD pada saat bekerja, apalagi jika jarang sekali ada kejadian kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja bagi tenaga kerja yang tidak menggunakan APD. Selain itu juga menurut penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Setyaningsih di P.T.

Suwastama bahwa kelengkapan APD berhubungan dengan implementasi pemakaian APD. Oleh sebab itu pemakaian APD pada responden juga dipengaruhi oleh kelengkapan APD di perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Faris Khamdani (2009) bahwa tidak terdapat hubungan antara umur dengan pemakaian APD pestisida semprot pada petani di Desa Angkatan Kidul Pati (P sebesar 0,110).

#### **4. Hubungan Antara Masa Kerja dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Tahun 2012.**

Hasil analisis pada uji statistik koefisien kontingensi menunjukkan bahwa masa kerja tidak berhubungan dengan implementasi pemakaian APD ( $p=0,520$ ). Sebagian besar tenaga kerja mempunyai masa kerja lama yaitu sebesar 96,30%, sedangkan tenaga kerja yang memiliki masa kerja baru sebesar 3,70%.

Masa kerja yang berbeda antar tenaga kerja secara umum hanya berdampak terhadap pengalamannya dalam melakukan pekerjaannya, namun biasanya bagi tenaga kerja yang sudah lama bekerja juga ada rasa enggan memakai APD, apalagi jika selama itu dia tidak pernah mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja meskipun tidak disiplin memakai APD. Hal ini sesuai teori Suma'mur (1990) bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk memahami tentang pekerjaannya dan upaya pencegahan dampak dalam suatu pekerjaan seperti resiko kecelakaan kerja, namun dalam hal ini adalah

berkenaan dengan kecekatan dan ketepatan serta hasil kerja yang baik dalam melakukan setiap tindakan dalam pekerjaannya bukan berkenaan dengan kebiasaan memakai APD (Suma'mur, 1990).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rizqi Firdausi (2011) bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kepatuhan pemakaian APD pada pekerja bagian produksi jamu lengkap di P.T. Leo Agung Raya Semarang ( $p$  sebesar 0,332).

#### **5. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Implementasi Pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Tahun 2012.**

Hasil analisis pada uji statistik menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan implementasi pemakaian APD ( $p=0,009$ ). Distribusi frekuensi tingkat pendidikan diperoleh data bahwa sebagian responden masuk kategori pendidikan sedang yaitu sebesar 87,04% dan pendidikan rendah sebesar 12,96%.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka dapat memberikan kontribusi pengetahuan mengenai pentingnya memakai APD untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menjadi dasar untuk melakukan tindakan (*faktor predisposisi*). Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memberi respon yang rasional daripada mereka yang berpendidikan rendah.

Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap persepsi tentang sehat dan sakit. Orang yang mempunyai pendidikan tinggi memiliki tingkat pemahaman yang semakin tinggi pula, sebab dengan pendidikan yang tinggi akan memudahkan untuk mempelajari sesuatu yang baru. Orang yang mempunyai pendidikan tinggi diharapkan lebih peka terhadap kondisi keselamatannya, sehingga lebih baik dalam memanfaatkan fasilitas keselamatan (Green, 1980).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dhanang Priyambodo (2011) bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan pemakaian APD pada pekerja industri meubel P.T. Albisindo Timber (Sukun Group) Kudus) ( $p$  sebesar 0,023).

### C. Analisis Multivariat

Pada uji hubungan dengan menggunakan koefisien kontingensi dengan batasan signifikansi  $p < 0,05$  dari semua variabel yang berhubungan, ternyata ada tiga variabel yang berhubungan dengan implementasi pemakaian APD yaitu variabel pengetahuan, sikap, dan variabel pendidikan. Oleh karena itu selanjutnya dilakukan analisis multivariat menggunakan Regresi logistik dengan metode *backward*. Variabel bebas yang terpilih dapat dikeluarkan lagi. Dalam analisis ini variabel yang dapat dikeluarkan lagi hanya variabel mengenai pengetahuan dan variabel pendidikan.

Dari hasil uji regresi logistik diketahui bahwa nilai variabel pengetahuan ( $p=0,010$ ) dan nilai variabel pendidikan ( $p=0,086$ ). Karena nilai



$p \leq 0,05$  maka persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh terhadap implementasi pemakaian APD. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dan pendidikan tenaga kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap implementasi pemakaian APD di P.T. Suwastama Pabelan Kartasura.

Dari kedua variabel tersebut variabel pengetahuan memiliki kekuatan korelasi yang lebih besar ( $OR = 8,846$ ) dibandingkan dengan pendidikan ( $OR = 0,186$ ).

Pengetahuan merupakan hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman, sendiri maupun orang lain, media masa maupun orang lain. Hasil dari pengetahuan seseorang memiliki hubungan yang erat terhadap sesuatu hal tersebut yang dalam hal ini adalah implementasi pemakaian APD (Notoatmodjo, 2003).

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor predisposisi dengan implementasi pemakaian APD pada tenaga kerja pembuat kerajinan rotan di P.T. Suwastama, Pabelan, Kartasura maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Responden yang memakai APD pada saat bekerja sebesar 70,37% dan yang tidak memakai APD sebesar 29,63%.
2. Responden yang mempunyai tingkat pengetahuan baik tentang APD sebesar 46,39% dan yang tidak memakai APD sebesar 53,70%.
3. Responden yang mempunyai sikap baik tentang pemakaian APD sebesar 55,56% dan sikap sedang sebesar 44,46%.
4. Responden yang masuk kategori dewasa muda sebesar 94,44% dan dewasa tua sebesar 5,56%.
5. Responden yang masuk kategori masa kerja baru sebesar 3,70% dan masa kerja lama sebesar 96,30%.
6. Responden yang memiliki pendidikan kategori rendah sebesar 12,96% dan pendidikan kategori sedang sebesar 87,04%.
7. Terdapat hubungan antara pengetahuan dengan implementasi pemakaian APD dengan nilai  $p = 0,008$ .

8. Terdapat hubungan antara sikap dengan implementasi pemakaian APD dengan nilai  $p = 0,003$ .
9. Tidak terdapat hubungan antara umur dengan implementasi pemakaian APD dengan nilai  $p = 0,885$ .
10. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan implementasi pemakaian APD dengan nilai  $p = 0,520$ .
11. Terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan implementasi pemakaian APD dengan nilai  $p = 0,009$ .

#### **B. Saran**

1. Perusahaan melakukan pengawasan rutin dalam hal pemakaian APD yang lengkap dan benar dalam upaya melindungi tenaga kerja dari paparan potensi bahaya dan faktor resiko lingkungan kerja.
2. Pemberian sanksi bagi pekerja yang tidak memakai APD secara tegas.
3. Bagi pihak perusahaan melakukan penyuluhan tentang pentingnya pemakaian APD untuk meningkatkan kesadaran serta pengetahuan tenaga kerja untuk memakai APD pada saat bekerja.
4. Pemasangan poster tentang pemakaian APD yang lengkap dan benar di lingkungan kerja.