

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA TENAGA TEKNISI PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR SEKTOR PEMBANGKITAN KENDARI UNIT PLTD WUA-WUA KOTA KENDARI TAHUN 2017

Indri Syafitri Dewi Liambo¹ Yasnani² Sabril Munandar³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo¹²³

Indrisyafitridewiliambo188@yahoo.com¹ yasnani_rahabuddin@yahoo.com² sabrilmunandar@gmail.com³

ABSTRAK

Tenaga teknisi yang bertugas untuk melakukan pekerjaan perawatan, pengawasan mesin-mesin yang bertujuan menghasilkan tenaga listrik untuk masyarakat Kota Kendari yang dapat berpotensi mengalami kecelakaan kerja akibat perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang kurang baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah hubungan antara sikap, ketersediaan fasilitas APD, pemberian hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri (APD) pada tenaga teknisi PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *exhaustive sampling* dengan sampel 42 orang yakni tenaga teknisi. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu ada hubungan antara sikap dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi diperoleh dengan nilai *p-Value* = 0,049. Ada hubungan antara ketersediaan fasilitas APD dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi diperoleh dengan nilai *p-Value* = 0,019. Ada hubungan antara pemberian hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi di peroleh dengan nilai *p-Value* = 0,014. Bagi tenaga teknisi untuk mematuhi aturan yang telah diterapkan oleh Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari, karena APD merupakan upaya pengendalian kecelakaan kerja ditempat kerja

Kata Kunci: *Perilaku Penggunaan APD, Sikap, Ketersediaan Fasilitas APD, Hukuman dan Penghargaan.*

ABSTRACT

The technicians assigned to conduct maintenance and supervision of the machines that aimed generate electricity for people in Municipality of Kendari can potentially get work accidents due to usage behavior of personal protective equipment (PPE) that is less good. The purpose of the study to determine correlation between attitude, availability of PPE, punishment and rewards with usage behavior of personal protective equipment (PPE) in the technicians of PT. PLN (Persero) Region of SULSELBAR, Generating Sector of Kendari, Unit of PLTD Wua-Wua, Municipality of Kendari In 2017. The study was an analytic observational by cross sectional study. The samplings in this study using exhaustive sampling approach with the samples were 42 people, they were the technicians. The results showed that there was correlation between attitude and usage behavior of PPE in the technicians obtained *p-value*=0.049. There was correlation between availability of PPE and usage behavior of PPE in the technicians obtained *p-value*=0.019. There was correlation between punishment and rewards and usage behavior of PPE in the technicians obtained *p-value*= 0.014. For the technicians to comply the rules have been applied by Unit of PLTD Wua-Wua Kendari because PPE is an effort to control work accidents in the workplace.

Keywords: *usage behavior of PPE, attitude, availability of PPE, punishment, reward*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap dalam kondisi aman sepanjang waktu. Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja dan menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terkait dengan ilmu kesehatan kerja, teknik keselamatan, teknik industri, kimia, fisika kesehatan, psikolog organisasi dan industri, ergonomika, dan psikologi kesehatan kerja¹.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD), menyatakan bahwa di dalam penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi para tenaga kerja, perusahaan/pengusaha atau lembaga organisasi wajib menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi karyawan/pekerja secara cuma-cuma sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku. Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh dan atau sebagian tubuh dari adanya kemungkinan potensi bahaya dan kecelakaan kerja².

Menurut *International Labour Organization* (ILO), setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal akibat sakit dan kecelakaan kerja atau 2,2 juta orang per tahun. Sebanyak 350.000 orang per tahun diantaranya meninggal akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja juga berakibat pada biaya 1.000 Miliar USD atau 20 kali dana bantuan umum yang diberikan ke negara berkembang. Biro Statistik Buruh (*Bureau of Labour Statistics*) Amerika Serikat melaporkan terdapat 5.703 kecelakaan fatal atau 3,9 per 100.000 pekerja di tahun 2006³.

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun 2012, ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahun⁴.

Kecelakaan kerja di Indonesia cenderung meningkat dari tahun ketahun. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya kecelakaan kerja. Tahun 2013 tercatat setiap hari 9 orang meninggal akibat kecelakaan kerja. Jumlah itu meningkat dibanding tahun sebelumnya yang hanya mencatat 6 orang meninggal akibat kecelakaan kerja. Data ILO, di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup⁵.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mencatat jumlah kasus kecelakaan akibat kerja tahun 2011 hingga 2014. Pada tahun 2011 kecelakaan kerja yang terjadi 9.891 kasus, tahun 2012 berjumlah 21.735 kasus, tahun 2013 berjumlah 35.917, dan tahun 2014 berjumlah 24.910.

PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua bergerak dibidang Industri kelistrikan yang didalamnya berhubungan dengan mesin-mesin besar yang menghasilkan ribuan *Kilo Watt Hour* (KWH) untuk menyuplai listrik se-Kota Kendari. Mesin-mesin besar yang digunakan dapat berdampak pada pekerja khususnya pekerja operator dengan mudah terpapar terjadinya risiko kecelakaan kerja sehingga perlunya dilakukan upaya untuk meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja tersebut.

PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari mengkoordinir Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari yang bergerak dibidang sumber pembangkitan listrik yang di dalamnya terdapat salah satunya tenaga teknisi yang bertugas untuk melakukan pekerjaan perawatan, pengawasan mesin-mesin yang bertujuan untuk menghasilkan sumber listrik berupa penyuplai listrik ke seluruh Kota Kendari serta kegiatan lain yang berupa pemeriksaan dan perawatan mesin-mesin pembangkitan sehingga pekerja tenaga teknisi dapat berpotensi mengalami kecelakaan kerja akibat kurang perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sehingga perlu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sebagai proteksi akibat dari kecelakaan kerja yang dapat merugikan tenaga teknisi itu sendiri.

Kondisi yang terjadi di lapangan masih terdapat tenaga teknisi mesin yang kurang berperilaku menggunakan APD saat bekerja sehingga dapat berpotensi mengalami terjadinya kecelakaan kerja, hal ini diduga akibat beberapa faktor perilaku pekerja itu sendiri yang berupa pendidikan, pengetahuan,

lama kerja, sikap, ketersediaan fasilitas APD, pelatihan, pengawasan serta hukuman dan penghargaan. Pihak perusahaan Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari telah melakukan berbagai upaya pada pekerja untuk berperilaku menggunakan APD namun masih seringkali ditemukan tenaga kerja yang tidak berperilaku untuk menggunakan APD. Unit PLTD Wua-Wua telah menyediakan berbagai jenis-jenis APD sebagai *safety* pada tenaga kerja saat bekerja yang berupa; *helm, ear plug, ear muff*, kaca mata, masker, baju pelindung, sarung tangan serta sepatu *safety*

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada tenaga teknis yang sejumlah 10 orang diperoleh 6 (60%) pekerja telah berperilaku menggunakan APD karena telah berpengalaman, mengetahui fungsi utama dari pemanfaatan APD, mengikuti kegiatan pelatihan APD dan ketersediaan fasilitas APD dan 4 (40%) pekerja kurang mengetahui pemanfaatan APD yang diduga sikap kurang, pengawasan yang kurang ketat dan tidak adanya hukuman pada pekerja yang tidak menggunakan APD saat bekerja serta dipengaruhi ketersediaan APD.

Sikap seseorang berhubungan dengan berperilaku menggunakan APD dikarenakan sikap merupakan suatu reaksi menerima atau menolak pesan informasi yang diterima oleh akal. Jika informasi yang diterima tersebut dipahami maka belum tentu informasi tersebut dilaksanakan. Ketersediaan fasilitas alat pelindung diri setiap perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja agar dapat mengurangi risiko yang ditimbulkan akibat pekerjaan tersebut baik jumlah dan kualitas (mutu) bila jumlah tidak cukup maka terdapat sebagian pekerja yang tidak menggunakan APD, serta hukuman dan penghargaan menjadi motivasi pekerja menggunakan APD bila pekerja tidak menggunakan APD maka dapat diberikan sanksi serta pekerja yang menggunakan APD saat bekerja dapat diberikan penghargaan.

Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada tenaga teknis PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasional analitik dengan pendekatan *Cross sectional*, yaitu penelitian untuk mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi (pengamatan) data sekaligus yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat, dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan⁶.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga teknis PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari 42 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik *exhaustive sampling* yaitu skema pencuplikan dimana peneliti mengambil semua subjek dari populasi sumber sebagai sampel untuk diteliti, dimana apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang sebaiknya diambil seluruhnya sehingga penelitian termaksud penelitian terhadap populasi

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persen (%)
1	Laki-laki	41	7,6
2	Perempuan	1	2,4
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 1. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, terdapat 41 orang (97,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 1 orang (2,4%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (n)	Persen (%)
1	19 – 25	15	35,7
2	26 – 32	15	35,7
3	33 – 39	7	16,7
4	40 – 46	5	11,9
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 2. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar berada pada kelompok 19 - 25 tahun dan 26 - 32 tahun masing-masing sebanyak 15 orang (35,7%) dan kelompok umur terendah berada pada kelompok umur 40 - 46 Tahun sebanyak 5 orang (11,9%)

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (n)	Persen (%)
1	Sarjana (Strata 1)	5	11,9
2	Diploma (D3)	6	14,3
3	SMA Sederajat	31	73,8
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 3. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA Sederajat yaitu sebanyak 31 orang (73,8%) dan tingkat pendidikan dengan jumlah terendah yaitu Sarjana (Strata 1) berjumlah 5 orang (11,9%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (n)	Persen (%)
1	≥ 5 Tahun	24	57,1
2	< 5 Tahun	18	42,9
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 4. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang (57,1%) dan masa kerja dengan jumlah responden terendah berjumlah < 5 tahun yaitu sebanyak 18 orang (42,9%).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Penggunaan APD

No	Perilaku Penggunaan APD	Jumlah (n)	Persen (%)
1	Lengkap	27	64,3
2	Tidak lengkap	15	35,7
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 5. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar responden bekerja dengan menggunakan APD lengkap berjumlah 27 orang (64,3%) responden dan tidak lengkap APD berjumlah 15 orang (35,7%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Sikap Penggunaan APD

No	Sikap Penggunaan APD	Jumlah (n)	Persen (%)
1	Sangat Positif	23	54,8
2	Positif	12	28,6

	Negatif	Jumlah (n)	Persen (%)
3	Negatif	7	16,7
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 6. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar didominasi oleh responden yang bersikap sangat positif pada penggunaan APD berjumlah 23 orang (54,8%), selanjutnya responden yang bersikap positif pada penggunaan APD berjumlah 12 orang (28,6%) dan responden yang bersikap negatif pada penggunaan APD berjumlah 7 orang (16,7%)

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Ketersediaan Fasilitas APD

No	Ketersediaan Fasilitas APD	Jumlah (n)	Persen (%)
1	Cukup	29	69,0
2	Kurang	13	31,0
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 7. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, yang memperoleh ketersediaan Fasilitas APD dengan cukup berjumlah 29 orang (69,0%) dan responden yang memperoleh ketersediaan Fasilitas APD dengan kurang berjumlah 13 orang (31,0%).

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Pemberian Hukuman dan Penghargaan Pada Pengguna APD

No	Hukuman dan Penghargaan Pengguna APD	Jumlah (n)	Persen (%)
1	Diberikan	27	64,3
2	Tidak diberikan	15	35,7
Total		42	100

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Tabel 8. Menunjukkan bahwa dari 42 responden, diperoleh responden diberikan hukuman dan penghargaan berjumlah 27 orang (64,3%) dan responden tidak diberikan hukuman dan penghargaan berjumlah 15 orang (35,7%)

Tabel 9. Hubungan Sikap dengan Perilaku Penggunaan APD

Sikap	Perilaku Penggunaan APD		Jumlah Total (Σ)	p-Value
	Lengkap (n)	Tidak Lengkap (%) (n)		
Sangat Positif	18	42,9	5 11,9	23 54,8 0,049
Positif	7	16,6	5 11,9	12 28,5 Phi (∅)

Negatif	2	4,8	5	11,9	7	16,7	0,354
Total	27	64,3	15	35,7	42	100	

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai *p-Value* = 0,049. Jadi *p-Value* < α atau (0,049 < 0,05) hasil perolehan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya ada hubungan sikap dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017. Keeratan hubungan dengan melihat koefisien *Phi* (ϕ), diperoleh nilai *Phi* $\phi = 0,354$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sikap dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017 dengan kategori tingkat hubungan sedang.

Tabel 10. Hubungan Ketersediaan Fasilitas APD dengan Perilaku Penggunaan APD

Ketersediaan Fasilitas APD	Perilaku Penggunaan APD				Jumlah		p-Value
	Lengkap (n)	(%)	Tidak Lengkap (n)	(%)	Total (Σ)	(%)	
Cukup	22	52,4	7	16,6	29	69,0	0,019
Kurang	5	11,9	8	19,1	13	31,0	<i>Phi</i> (ϕ)
Total	27	64,3	15	35,7	42	100	0,339

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai *p-Value* = 0,019. Jadi *p-Value* < α atau (0,019 < 0,05) hasil perolehan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya ada hubungan ketersediaan fasilitas APD dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017. Keeratan hubungan dengan melihat koefisien *Phi* (ϕ), diperoleh nilai *Phi* $\phi = 0,339$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan ketersediaan fasilitas APD dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017 dengan kategori tingkat hubungan sedang.

Tabel 11. Hubungan Pemberian Hukuman dan Penghargaan dengan Perilaku Penggunaan APD

Hukuman dan Penghargaan	Perilaku Penggunaan APD				Jumlah		p-Value
	Lengkap (n)	(%)	Tidak Lengkap (n)	(%)	Total (Σ)	(%)	
Diberikan	21	50,0	6	14,3	27	64,3	0,014
Tidak diberikan	6	14,3	9	21,4	15	35,7	<i>Phi</i> (ϕ)
Total	27	64,3	15	35,7	42	100	0,353

Sumber: Data Primer, Februari 2017

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai *p-Value* = 0,014. Jadi *p-Value* < α atau (0,014 < 0,05) hasil perolehan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya ada hubungan pemberian hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017. Keeratan hubungan dengan melihat koefisien *Phi* (ϕ), diperoleh nilai *Phi* $\phi = 0,353$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pemberian hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017 dengan kategori tingkat hubungan sedang.

DISKUSI

Kondisi Lokasi Penelitian dan Perilaku Penggunaan APD

a. Kondisi Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada tenaga kerja teknis yaitu pada bagian tenaga teknis. Pekerjaan dilakukan selama 8 jam kerja yaitu 7 jam kerja dan 1 jam istirahat sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 77. Unit PLTD Wua-Wua juga membawahi 1 Sub-Unit (Sentral) yaitu PLTD Lambuya, yang terdiri atas 3 mesin yaitu Daihatsu (3000 Kw), Deutz Bv 1 (1240 Kw) dan Deutz Bv 2 (1240 Kw).

Penelitian ini dilakukan tenaga teknis PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari.

b. Perilaku penggunaan APD

Perilaku penggunaan APD dalam penelitian ini adalah kebiasaan tenaga teknis Unit PLTD Wua-Wua menggunakan alat pelindung diri untuk melindungi

diri dari bahaya di tempat kerja yang bersifat kimia, biologis, radiasi, fisik, elektrik dan mekanik dalam menggunakan APD secara lengkap dan benar sesuai dengan acuan *standar operasional prosedur* (SOP) saat melakukan pekerjaan.

Pihak perusahaan Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari telah melakukan berbagai upaya pada pekerja untuk berperilaku menggunakan APD namun masih seringkali ditemukan tenaga kerja yang tidak berperilaku untuk menggunakan APD. Unit PLTD Wua-Wua telah menyediakan berbagai jenis-jenis APD sebagai *safety* pada tenaga kerja saat bekerja yang berupa; *helm, ear plug, ear muff, kaca mata, masker, baju pelindung, sarung tangan* serta sepatu *safety*.

Hubungan Sikap dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Tenaga Teknisi di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari

Perilaku merupakan suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya, yang berarti bahwa keduanya secara langsung menentukan perilaku. Perilaku seseorang ditentukan banyak faktor salah satu diantaranya sikap, ketersediaan fasilitas APD dan pemberian hukuman dan penghargaan⁷.

Sikap adalah merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulasi terhadap penggunaan APD. Sikap tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari adalah merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial⁶.

Sikap responden yang sangat positif dan positif dengan perilaku APD yang lengkap karena telah memiliki sikap terbuka (menerima) dalam menggunakan APD serta mengetahui manfaat APD sebagai alat pelindung diri untuk mencegah risiko terjadinya kecelakaan akibat kerja sedangkan sikap negatif merupakan sikap tertutup (reaksi menerima atau menolak) dalam menggunakan APD yang sebabnya kurangnya pengetahuan responden mengenai manfaat APD saat bekerja.

Perilaku penggunaan APD lengkap dengan sikap sangat positif dan sikap positif menunjukkan bahwa responden telah mempunyai sikap yang terbuka untuk mendukung dalam menggunakan APD saat bekerja untuk mengurangi risiko kerja yang

berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang tidak berdampak langsung melainkan terpapar dalam waktu yang lama sedangkan perilaku penggunaan APD lengkap dengan sikap yang negatif menunjukkan bahwa reaksi tertutup serta kesadaran pekerja yang dimiliki terhadap pentingnya penggunaan APD. Perilaku penggunaan APD tidak lengkap dengan sikap sangat positif dan sikap positif menunjukkan bahwa sikap responden terbuka atau menerima yang bisa diakibatkan kurangnya APD yang disediakan oleh perusahaan tempat kerja sehingga dapat memungkinkan responden tidak dapat menggunakan APD, sedangkan perilaku penggunaan APD tidak lengkap dengan sikap negatif karena hal tersebut dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pemahaman yang kurang terhadap pentingnya penggunaan APD saat berkerja.

Dalam penelitian ini sikap dapat berhubungan dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis karena sebagian besar memiliki sikap sangat positif dan positif terhadap penggunaan APD serta sikap yang dimilikinya masih bersifat tertutup hanya sebatas berupa tanggapan dan reaksi tenaga teknis. Meskipun pekerja setuju bahwa menggunakan APD merupakan keharusan, faktanya mayoritas pekerja tidak menggunakan APD saat bekerja. Hal ini mungkin saja terjadi, pekerja memiliki sikap yang baik dalam memandang penggunaan APD namun tidak termotivasi untuk membuat sikap itu menjadi kenyataan.

Sikap dapat dirumuskan sebagai kecenderungan untuk merespon (secara positif atau negatif) terhadap orang, objek atau situasi tertentu. Sikap mengandung suatu penelitian emosional/afektif (senang, benci, sedih dan sebagainya). Selain bersifat positif atau negatif, sikap memiliki tingkat kedalaman yang berbeda-beda (sangat positif, positif, negatif dan sangat negatif). Sikap ini tidaklah sama dengan perilaku, dan perilaku tidaklah selalu mencerminkan sikap seseorang, sebab seringkali terjadi bahwa seseorang dapat berubah dengan memperlihatkan tindakan yang bertentangan dengan sikapnya. Sikap seseorang dapat berubah dengan diperolehnya tambahan informasi tentang objek tersebut melalui persuasif serta tekanan dari kelompok sosialnya⁸.

Sikap pekerja dalam memandang penggunaan APD sangat penting tetapi sikap belum merupakan suatu tindakan, akan tetapi mempengaruhi terjadinya perilaku terkait penggunaan APD, pembentukan sikap terjadi melalui beberapa tahapan yaitu pertama

menerima bahwa penggunaan APD merupakan suatu keharusan, kemudian merespon penggunaan APD dengan melakukan tindakan pencegahan, setelah itu menghargai pendapat mengenai penggunaan APD sebagai salah satu upaya menjaga keselamatan dalam bekerja sehingga pekerja bertanggungjawab apabila mengalami kecelakaan karena tidak menggunakan APD

Seseorang akan memiliki motivasi yang baik menggunakan APD apabila berada di lingkungan yang baik. Dalam hal ini penggunaan APD, pekerja memang memiliki sikap yang sangat positif terhadap APD namun karena lingkungan pekerjaannya yang sudah terbiasa tidak menggunakan APD membuat rendahnya motivasi pekerja untuk menerapkan sikap yang dimiliki.

Penelitian ini sama halnya penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian *Press Shop* di PT. Amasindo II Kabupaten Bandung Barat yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara sikap dengan perilaku penggunaan APD⁹. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada pekerja APD di PT Liku Telaga Tahun 2014 yaitu terdapat hubungan sikap dengan kebijakan penggunaan APD¹⁰.

Hubungan Ketersediaan Fasilitas APD dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Tenaga Teknisi di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari

Ketersediaan fasilitas alat pelindung diri setiap perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja dapat mengurangi risiko yang ditimbulkan akibat pekerjaan tersebut baik jumlah dan kualitas (mutu) untuk tenaga teknisi di perusahaan listrik harus tersedia APD sebagai berikut; *safety helmet* (pelindung kepala), *safety gloves* (pelindung tangan), *safety goggles* (pelindung mata dan wajah), *ear plug* atau *ear muff* (pelindung telinga), masker (pelindung pernafasan), *wear pack* (pakaian pelindung) dan *safety shoes* (pelindung kaki).

Ketersediaan fasilitas APD yang cukup dengan perilaku responden menggunakan APD lengkap karena responden sudah memahami prosedur dan pentingnya menggunakan APD saat bekerja, yang bertujuan untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja, ketersediaan fasilitas APD yang cukup dengan perilaku responden tidak menggunakan APD lengkap karena responden merasakan ketidaknyamanan ketika menggunakan APD saat bekerja dengan alasan APD dapat mengganggu konsentrasi kerja atau membatasi ruang

gerak pekerja sehingga APD yang telah tersedia di tempat kerja mereka abaikan untuk tidak menggunakannya, ketersediaan fasilitas APD yang kurang dengan perilaku responden menggunakan APD lengkap dikarenakan ketersediaan APD kurang yang membuat responden untuk berusaha mencari APD kepada temannya yang beristirahat untuk dapat digunakan ditempat kerja bahkan responden juga membawa APD milik pribadi dari rumah ke tempat kerja sedangkan ketersediaan APD yang kurang dengan perilaku responden yang tidak menggunakan APD karena responden belum memahami manfaat dari kegunaan APD sebagai proteksi untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga pekerja tidak berusaha untuk mendapatkan APD.

Ketersediaan fasilitas APD di tempat kerja sangat menunjang pekerja untuk menggunakan APD, tetapi ketersediaan APD yang cukup tidak dapat menjamin pekerja untuk menggunakannya dengan berbagai alasan salah satunya kenyamanan yang dapat mempengaruhi ruang gerak pekerja.

Dalam penelitian ini ketersediaan fasilitas APD dapat berhubungan dengan perilaku penggunaan APD karena sebagian besar ketersediaan fasilitas APD yang cukup sehingga memungkinkan tenaga kerja dapat menggunakan APD di tempat kerja. Perusahaan sudah menyediakan APD sesuai dengan potensi bahaya ditempat kerja namun jumlah APD yang disediakan tidak sesuai dengan jumlah pekerja yang ada sehingga APD dipakai bergantian setelah pergantian shift hal ini dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan menyebabkan sebagian pekerja tidak menggunakan APD yang telah disediakan sehingga membuat pekerja tidak disiplin dalam menggunakannya.

Sebuah perilaku terbentuk tidak hanya dengan satu faktor saja, begitu pula dengan perilaku penggunaan APD pada saat bekerja. Meskipun APD cukup tersedia namun tidak didorong dengan pengawasan, perilaku yang terbentuk tidak akan sempurna. Pengawasan penting dilakukan sebagai stimulus kepada pekerja untuk membiasakan diri menjaga kesehatan dan keselamatan kerja pada saat bekerja dengan menggunakan APD. Pengawasan penggunaan APD yang kurang terencana dengan baik akan mempengaruhi perilaku pekerja dalam menggunakan APD. Pekerja hanya akan menggunakan APD apabila merasa diawasi atau mengetahui bahwa sedang ada pengawasan. Oleh karena itu sebuah perencanaan yang matang serta didukung dengan peraturan tertulis yang

disosialisasikan penting dilakukan sebelum pengawasan. Pengawasan pekerja yang menggunakan APD harus dilakukan secara terus menerus.

Salah satu faktor prediktor yang mempengaruhi penggunaan APD yaitu ketersediaan fasilitas alat pelindung di tempat kerja. Ketersediaan fasilitas APD dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap penggunaannya hal ini dapat dipengaruhi oleh jumlah, ukuran, jenis dan kondisi APD yang disediakan.

Hubungan Pemberian Hukuman dan Penghargaan dengan Perilaku Penggunaan APD Pada Tenaga Teknisi di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari

Hukuman adalah konsekuensi yang diterima individu atau kelompok sebagai bentuk akibat dari perilaku yang tidak diharapkan¹¹. Hukuman dapat menekan atau melemahkan perilaku. Hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum pekerja yang melanggar peraturan melainkan sebagai kontrol terhadap lingkungan kerja sehingga pekerja terlindungi dari kecelakaan kerja.

Penghargaan adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan mengembangkan, mendukung dan memelihara perilaku yang diharapkan. Jika digunakan sebagaimana mestinya, penghargaan dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan optimisme dalam diri si penerimanya.

Hukuman dan penghargaan diberikan pada pengguna APD lengkap karena responden memiliki sikap kepatuhan yang telah dibuat di tempat kerja, hukuman dan penghargaan tidak diberikan kepada pengguna APD tidak lengkap karena pekerja tidak memiliki kepatuhan dalam menggunakan APD, hukuman dan penghargaan tidak diberikan pada pengguna APD dengan lengkap karena terkadang responden yang menggunakan APD sudah berperilaku baik yang menjadi teladan untuk pekerja lainnya sedangkan hukuman dan penghargaan tidak diberikan pada pengguna APD tidak lengkap karena pekerja sering melakukan kegiatan dengan tidak menggunakan APD sehingga selalu diberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis, serta pengawasan yang kurang pada pekerja sehingga tidak diketahui pekerja mana saja yang menggunakan APD secara lengkap maupun yang tidak lengkap untuk diberikan hukuman dan penghargaan.

Dalam penelitian ini hukuman dan

penghargaan berhubungan dengan perilaku penggunaan APD karena sebagian besar tenaga teknisi bila menggunakan APD dengan lengkap diberikan penghargaan dan tenaga teknisi tidak menggunakan APD tidak lengkap diberikan hukuman yang bervariasi sesuai dengan tingkatan kesalahannya. Hukuman dan penghargaan merupakan suatu motivasi responden untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja. Salah satu pendorong dalam menentukan produktifitas dan kualitas kerja adalah sikap disiplin yang salah satunya menggunakan APD saat melaksanakan tugas sebagai tenaga operator yang bertujuan untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan akibat kerja serta penyakit akibat kerja.

Dalam meningkatkan penggunaan APD sebaiknya perusahaan memperbaiki dan meningkatkan sistem pengawasan terkait penggunaan APD pada saat bekerja. Dan untuk menumbuhkan motivasi, perusahaan dapat memberikan beberapa perlakuan seperti pemberian hukuman bagi pekerja yang tidak menggunakan APD saat bekerja dan pemberian penghargaan bagi pekerja yang secara rutin menggunakan APD pada saat bekerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

Peraturan yang diterapkan oleh Unit PLTD Wua-Wua secara tertulis sehingga dapat mengingatkan pekerja untuk tidak melakukan pelanggaran. Pelanggaran yang dilakukan diberikan hukuman berupa denda yang besarnya sesuai dengan peraturan yang dilanggar yang berimbas pada pengurangan gaji pekerja. Bila menggunakan APD secara lengkap maka diberikan penghargaan sebagai motivasi pekerja untuk bekerja lebih baik penghargaan yang diberikan dapat berupa pujian dari pimpinan dan lain-lain

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada pekerja unit usaha Las Sektor Informal kota X yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD.

SIMPULAN

1. Ada hubungan antara sikap dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknisi di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017.
2. Ada hubungan antara ketersediaan fasilitas APD dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga

teknisi di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017

3. Ada hubungan antara pemberian hukuman dan penghargaan dengan perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis di PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR Sektor Pembangkitan Kendari Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari Tahun 2017.

SARAN

1. Seluruh tenaga teknis Unit PLTD Wua-Wua seharusnya memiliki sikap terbuka terhadap penggunaan APD di tempat kerja. Pekerja harus sadar bahwa penggunaan APD bukan hanya menjadi budaya dalam bekerja namun sudah menjadi kebutuhan pekerja karena dapat melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja.
2. Unit PLTD Wua-Wua Kota Kendari sebaiknya menyediakan APD sesuai jumlah pekerja tidak berdasarkan shift kerja dan jika terdapat APD yang rusak atau tidak layak pakai segera diganti untuk menghindari penggunaan APD yang tidak layak pakai pada pekerja sehingga dapat menciptakan rasa nyaman.
3. Hukuman sebaiknya diberikan pada pekerja yang tidak disiplin dalam menggunakan APD dan penghargaan sebaiknya diberikan kepada pekerja yang disiplin menggunakan APD agar pekerja dapat termotivasi dalam menggunakan APD serta dibutuhkan pengawasan sebagai alat pengontrol perilaku penggunaan APD pada tenaga teknis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Widodo, S.E. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
2. Kemenakertrans, RI. 2015. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri*. Jakarta.
3. Setyawati, Maurits Lientje. 2008. *Faktor dan Penjadualan Shift Kerja*. Teknoin, Volume 13(2): 11-22.
4. Kemenkes, RI. 2015. *Jumlah Kasus Kecelakaan Akibat Kerja (KAK) Tahun 2011-2014, Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, Kementerian Kesehatan. 2014*, Jakarta.
5. Kemenakertrans, RI. 2014. *Angka Kecelakaan Kerja Di Indonesia, Direktorat Pembinaan Norma Kecelakaan Kerja*. Jakarta.
6. Notoatmodjo, Soekidjo 2010. *Metodologi Penelitian, PT. Rineka Cipta, Jakarta*.
7. Iqbal, S. Muhammad, 2014. *Gambaran Faktor-faktor Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Perkerja di Departemen Metalforming PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Tahun 2014*. Peminatan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah. Jakarta. (Skripsi) tidak dipublikasikan.
8. Monika, 2015. *"Hubungan Pengetahuan, Sikap Dan Tindakan Ibu Dengan Kejadian Ispa Pada Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Jati Raya Kota Kendari Tahun 2015"*. Skripsi yang tidak dipublikasikan STIK Avicenna
9. Ruhyadi & Candra E., 2008. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Kepatuhan Penggunaan APD Pada Karyawan. di PT. Almasindo. Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Kesehatan Kartika STIKES A. Yani. 3 (2), 29-31.<http://www.utamakanselamat.pdf.files.co.id> (diakses pada tanggal 1 November 2016).
10. Putri & Denny (2014) *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri di PT Liku Telaga*. The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Enviroment, Vol. 1 Jan-April 20014:24-36 (diakses pada tanggal 2 November 2016)
11. Syaaf, Fathul Mashuri, 2008. *Analisis perilaku (at-risk behavior) pada Pekerja Unit Usaha Las Sektor Informal di Kota X*. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. (Skripsi). Tidak dipublikasikan.