

## BUDAYA KESELAMATAN PEKERJA DALAM MENGGUNAKAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD)

*Sigit Yulianto*

*Program Studi Teknik Mesin, FTI, Institut Teknologi Budi Utomo Jakarta  
yuliantosigit9@gmail.com*

### Abstrak

Kecelakaan kerja merupakan *output* proses yang merugikan baik bagi pekerja, perusahaan, keluarga maupun dalam lingkup yang lebih luas, nasional. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor manusia merupakan sebab dominan dari kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan pekerja di PT XXX dengan menggunakan survey yang bersifat *cross sectional*. Parameter budaya keselamatan dalam penelitian ini dibatasi dan diwakili dengan ketaatan penggunaan APD. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis *univariate* dan *bivariate*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketaatan menggunakan APD pada pekerja mencapai 80%. Penelitian ini juga menunjukkan tingkat ketaatan ini terutama disebabkan karena adanya prosedur dan peraturan penggunaan APD dan penerapan sistem sanksi bagi yang tidak menggunakannya. Tingkat ketaatan ini meskipun cukup tinggi, masih harus ditingkatkan lagi karena perilaku tidak aman, sekecil apapun, berpotensi menjadi kecelakaan. Lebih lanjut, Analisis *univariate* menunjukkan prosedur dan peraturan penggunaan APD mendapat skor tertinggi. Ini menunjukkan prosedur yang ada sudah cukup jelas dan tersosialisasikan dengan baik. Sementara skor dibawahnya ditempati oleh persepsi terhadap bahaya dan resiko, penerapan sistem sanksi, penerapan sistem imbalan dan pengawasan penggunaan APD oleh supervisor dan safety officer. Meskipun persepsi terhadap bahaya dan risiko mendapatkan skor yang cukup tinggi, namun demikian tidak mempunyai hubungan bermakna dengan ketaatan penggunaan APD – ini berarti ada faktor lain yang mempengaruhi ketaatan penggunaan APD sebagaimana dijelaskan oleh Ramsey. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan sistem pemberian sanksi lebih memberikan pengaruh terhadap ketaatan penggunaan APD dibandingkan dengan penerapan sistem pemberian imbalan. Alasan dominan yang mendasari ketidaktaatan menggunakan APA adalah karena ketiadaan ataupun merusakkan APD serta persepsi bahwa untuk pekerjaan tertentu sebenarnya tidak berbahaya atau berisiko.

**Kata kunci :** budaya, ketaatan, persepsi, imbalan, sanksi,

### 1. PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja berakibat pada timbulnya kerugian yang dapat berupa cedera, kehilangan nyawa, kerugian harta benda ataupun lainnya dan gabungan dari kerugian-kerugian tersebut. Kecelakaan kerja ternyata bukan hanya terjadi di negara-negara berkembang, tetapi juga terjadi di negara-negara maju.

Kerugian akibat kecelakaan kerja dirasakan oleh banyak pihak baik bagi karyawan yang berupa cedera atau cacat tubuh, bagi keluarga berupa kehilangan sumber penghasilan, kehilangan orang yang dicintai, bagi perusahaan berupa kehilangan tenaga kerja terlatih, kehilangan waktu untuk memproduksi, keharusan membayar kompensasi dan lain-lain. Dalam lingkup yang lebih luas, secara nasional, dapat dikatakan bahwa kerugian akibat kecelakaan kerja dapat menurunkan produktifitas kerja dan daya saing bagi para investor. Oleh karena itu,

upaya menurunkan kecelakaan kerja merupakan upaya strategis dan mulia.

Bila diketahui faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja maka upaya menurunkan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan mengintervensi faktor-faktor tersebut secara efektif. Berdasarkan hasil penelitiannya di tahun 1941, Heinrich mengemukakan faktor manusia sebagai penyebab utama kecelakaan (88%), faktor kondisi kerja (*unsafe conditions*) sebagai penyebab tingkat kedua (10%) dan sekitar 2% disebabkan faktor-faktor lainnya. Konsep "*the loss causational model*" menjelaskan secara berturut-turut bahwa kerugian disebabkan oleh kecelakaan, sebab langsung dari kecelakaan adalah tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, sebab langsung disebabkan oleh sebab dasar yang terdiri dari faktor manusia dan faktor pekerjaan atau sistem, dan kemudian yang menjadi sebab dari sebab dasar adalah kurangnya pengendalian yang ditandai dengan tidak memadainya

system, standard dan kesesuaian (Bird & Germain, 2014). Sangat banyak hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai tindakan tidak mana misalnya menjalankan peralatan tanpa kewenangan, kecepatan melampaui batas, membuang alat pengaman, tidak menggunakan alat pelindung diri, memperbaiki peralatan saat masih beroperasi dan lain lain.

PT. XXX adalah perusahaan yang memproduksi mesin-mesin kendaraan bermotor melalui proses *metal forming*. Sesuai dengan tingkat risikonya, alat pelindung diri merupakan cara pengendalian resiko yang banyak digunakan, terutama oleh pekerja di bagian produksi dan teknisi *maintenance*. Data kecelakaan kerja di perusahaan ini dari 2017 sampai dengan 2020 berturut-turut adalah 4, 17 dan 18 kali; data ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi di pabrik dan jumlah ini tidak termasuk jumlah kecelakaan kerja yang terjadi selama perjalanan karyawan dari rumah ke pabrik atau sebaliknya. Berdasarkan hasil penyelidikan, penyebab kecelakaan umumnya merupakan kombinasi dari tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman. Sebagai perusahaan multinasional yang menuntut kinerja prima dan daya saing tinggi, PT. XXX berkomitmen untuk terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan termasuk di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja harus diturunkan serendah mungkin karena salah satu target perusahaan adalah nihil kecelakaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri sehingga pada akhirnya dapat memberikan masukan-masukan untuk menurunkan kecelakaan kerja. Paramater budaya keselamatan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada ketaatan pekerja dalam menggunakan APD. Semakin tinggi ketaatan penggunaan APD, maka disimpulkan semakin tinggi juga budaya penggunaan APD.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survei yang bersifat analitis dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel bebas

dan terikat disurvei pada saat yang bersamaan. Variabel bebas meliputi faktor internal dan eksternal dari pekerja. Faktor internal dalam penelitian ini dibatasi pada persepsi pekerja terhadap penggunaan APD, sedangkan faktor eksternal dibatasi pada penerapan sistem imbalan dan sanksi, prosedur dan peraturan penggunaan APD dan pengawasan penggunaan APD. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianalisa menggunakan analisa bivariat.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Ketaatan menggunakan APD

Hasil penelitian menunjukkan responden yang taat menggunakan APD mencapai 80% sedangkan yang kurang taat menggunakan APD sekitar 20%. Taat disini dalam pengertian selalu menggunakan alat pelindung diri sedangkan kurang taat artinya kadang-kadang tidak menggunakan alat pelindung diri atau menggunakan alat pelindung diri namun tidak lengkap. Hasil ini ditunjukkan berdasarkan distribusi frekuensi ketaatan penggunaan APD pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Ketaatan Menggunakan APD**  
Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Kategori ketaatan	Jumlah responden	Persentase
Baik (taat)	84	80
Kurang baik (kurang taat)	21	20
Total	105	100

Jika dipandang menggunakan konsep kecelakaan baik menurut Heinrich dan Bird, angka 20% tidak boleh dipandang kecil, karena tidak menggunakan APD merupakan bentuk perilaku tidak aman dan berpotensi menjadi kecelakaan. Ini juga bisa dikaitkan dengan statistik kecelakaan kerja di PT. XXX tahun 2017 sampai dengan 2020 dimana masih cukup sering terjadi kecelakaan yang berakibat cedera karena pekerja tidak menggunakan APD secara lengkap maupun benar. Berdasarkan konsep keselamatan berbasis perilaku dari Geller, maka pendekatan reaktif masih diperlukan untuk

mengurangi perilaku beresiko ini (Geller, 2007).

### 3.2 Persepsi pekerja terhadap bahaya dan risiko

Tabel berikut menggambarkan distribusi frekuensi persepsi terhadap bahaya dan risiko dari responden yang dikelompokkan menjadi dua yaitu kategori persepsi baik dan kurang baik. Kategori persepsi baik terhadap bahaya dan risiko hampir dua kali lebih besar dari persepsi kurang baik, namun demikian secara keseluruhan masih dibawah tingkat ketaatan penggunaan APD dengan kategori baik. Oleh karena itu secara umum persepsi terhadap bahaya dan risiko perlu ditingkatkan.

**Tabel 2 Persepsi Pekerja Terhadap Bahaya dan Risiko**

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Persepsi	Jumlah responden	Persentase
Baik	65	62
Kurang baik	40	38
Total	105	100

Menurut Ramsey, persepsi terhadap bahaya dan risiko merupakan saringan pertama apakah seseorang akan berperilaku aman atau tidak aman, oleh karena itu sangat penting. Geller menempatkan persepsi sebagai salah satu factor orang yang akan mempengaruhi budaya keselamatan bersama-sama factor perilaku dan factor lingkungan (Geller, 2007). Robbin juga menempatkan persepsi sebagai salah satu faktor yang akan mempengaruhi perilaku individu (Robbin, 2003).

Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensori mereka untuk memberi arti pada lingkungan mereka. Faktor yang mempengaruhi persepsi dapat terletak pada orang yang mempersepsikannya, obyek atau sasaran yang dipersepsikan atau kontek dimana persepsi itu dibuat. Sedangkan karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi terdiri dari sikap, kepribadian, motivasi, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan harapan (Robbin, 2003). Oleh karena itu membentuk dan meningkatkan persepsi dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan

dalam bentuk pendidikan, diskusi kelompok ataupun memberikan pelatihan-pelatihan.

### 3.3 Pengawasan Penggunaan APD

Tabel berikut menggambarkan distribusi frekuensi pengawasan penggunaan APD oleh supervisor dan *Safety Officer* dimata responden yang dikategorikan menjadi pengawasan yang baik dan pengawasan yang kurang baik. Pengawasan baik yang dimaksudkan disini adalah pengawasan yang dilakukan secara konsisten:

**Tabel 3 Pengawasan Terhadap Pekerja**

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Pengawasan	Jumlah responden	Persentase
Baik	57	54
Kurang baik	48	46
Total	105	100

Terlihat bahwa kategori pengawasan baik jauh dibawah kategori ketaatan penggunaan APD; secara sederhana dapat dikatakan bahwa cukup banyak responden yang menggunakan APD meskipun pengawasannya kurang. Dari kuesioner diketahui bahwa sebagian responden berpendapat bahwa supervisor dan *Safety Officer* kadang-kadang tidak melakukan pengawasan penggunaan APD bahkan sebagian responden tidak tahu bahwa ada mekanisme pengawasan. Dalam uraian pekerjaannya, salah satu tugas supervisor dan *Safety Officer* adalah melakukan pengawasan agar ditaatinya peleksanaan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengawasan adalah merupakan salah satu fungsi dari aspek manajemen yaitu pengendalian.

### 3.4 Penerapan sistem imbalan

Tabel berikut menggambarkan distribusi frekuensi penerapan system imbalan yang dikelompokkan menjadi penerapan sistem imbalan yang baik dan kurang baik. Data tersebut menunjukkan masih banyak responden yang merasa system imbalan belum diterapkan secara baik (44%). Distribusi ini hampir sama dengan distribusi frekuensi pengawasan penggunaan APD (46%). Ini menunjukkan bahwa masih cukup banyak

responden yang mengatakan bahwa sistem imbalan belum dijalankan secara konsisten atau dengan kata lain belum menarik bagi mereka.

**Tabel 4 Penerapan sistem imbalan**  
Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Penerapan system imbalan	Jumlah responden	Persentase
Baik	59	56
Kurang baik	46	44
Total	105	100

Penerapan sistem imbalan, dalam konsep Geller termasuk factor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan (Geller, 2007). Penerapan sistem imbalan yang tidak konsisten dapat dianggap karyawan sebagai bentuk diskriminasi dan dapat menurunkan motivasi karyawan untuk berperilaku aman. Dalam konsep Reason, kondisi seperti ini merupakan kegagalan laten dan dapat merupakan kondisi yang dapat menciptakan *error* dan *violation*.

### 3.5 Penerapan sistem sanksi

Tabel berikut menggambarkan distribusi frekuensi penerapan sistem sanksi dimata responden yang dikelompokkan menjadi baik dan kurang baik. Distribusi ini menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan distribusi frekuensi penerapan system imbalan. Ini dapat diterjemahkan bahwa kecenderungan untuk memberi sanksi kepada yang melanggar penggunaan APD lebih besar dibandingkan untuk memberi imbalan kepada karyawan yang tidak melanggar. Ini dapat dipahami dikaitkan dengan pengawasan yang lebih banyak melihat pelanggaran disbanding melihat tingkat ketaatan.

**Tabel 5 Penerapan sistem sanksi**  
Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Penerapan system sanksi	Jumlah responden	Persentase
Baik	64	61
Kurang baik	41	39
Total	105	100

Dalam konsep Geller, penerapan sistem sanksi juga merupakan faktor eksternal (lingkungan-organisasi). Sistem sanksi yang diterapkan diatur dalam peraturan perusahaan dan dibagikan kepada semua karyawan sehingga mudah dipahami oleh karyawan

### 3.6 Prosedur dan peraturan penggunaan APD

Tabel berikut menggambarkan distribusi frekuensi prosedur dan peraturan penggunaan APD dimata responden yang dikelompokkan menjadi baik dan kurang baik. Distribusi frekuensi prosedur dan peraturan penggunaan APD mendapatkan skor yang paling tinggi, melebihi ketaatan penggunaan APD. Ini berarti sebagian besar responden menilai bahwa prosedur dan peraturan penggunaan APD ada, mudah diakses dan sudah disosialisasikan dengan baik sehingga mudah dipahami.

**Tabel 6 Prosedur dan Peraturan**  
Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Prosedur dan peraturan	Jumlah responden	Persentase
Baik	92	88
Kurang baik	13	12
Total	105	100

### 3.7. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat – Analisis Bivariat

Karena data pada variabel bebas maupun variabel terikat bersifat kategorik maka untuk mencari hubungan keduanya dilakukan dengan menggunakan *kai kuadrat*. Prinsip pengujian ini adalah membandingkan frekuensi yang terjadi (observasi) dengan frekuensi harapan (ekspektasi). Bila nilai ekpektasi observasi dengan nilai frekuensi ekpektasi sama, maka dikatakan tidak ada hubungan yang bermakna. Sebaliknya bila nilai ekpektasi observasi dengan nilai frekuensi ekpektasi berbeda, maka dikatakan ada hubungan yang bermakna. Pada pengujian *kai kuadrat*, kesimpulan ada atau tidaknya hubungan bermakna ditentukan oleh nilai *P value* dan *alfa*. Bila *P value* kurang dari atau sama dengan *alfa*, maka hubungan antara dua variabel disebut bermakna, sedangkan bila *P value* lebih besar dari *alfa* maka hubungan kedua variabel tersebut tidak bermakna. Nilai

P value dan alfa ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 7 Analisa Bivariat**  
Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian

Variabel bebas dan hubungannya dengan ketaatan penggunaan APD	Nilai P value	Nilai alfa	Hubungan
Persepsi terhadap bahaya dan resiko	0.802	0.05	Tidak bermakna
Pengawasan penggunaan APD	0.056	0.05	Tidak bermakna
Penerapan sistem imbalan	1.000	0.05	Tidak bermakna
Penerapan sistem sanksi	0.032	0.05	Bermakna
Prosedur dan peraturan	0.0032	0.05	Bermakna

Menurut Geller, penerapan sistem imbalan, penerapan sistem sanksi, prosedur dan peraturan penggunaan APD merupakan faktor eksternal, dalam hal ini faktor yang diciptakan organisasi kepada operator produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan sanksi lebih mempunyai pengaruh daripada imbalan dalam menentukan ketaatan penggunaan APD. Dilihat dari *hirarki kebutuhan Maslow*, berarti tingkat kebutuhan operator produksi terhadap keamanan masih lebih oenting dari kebutuhan mendapatkan imbalan. Hal ini dimaklumi bila melihat latar belakan responden yang umumnya berpendidikan SLTA, masa kerja yang relatif baru (dan sebagian besar pekerja kontrak) dan umumnya kaum pendatang. Sangatlah berat bagi mereka apabila harus mendapatkan sanksi berupa surat peringatan yang dapat

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bird, Frank E. & Germain, George L., 2014, Practical Loss Control Leadership, revised edition, DNV, USA, Inc.  
Geller, E. Scott, 2007, The psychology of safety handbook, lewis publishers, Boca Raton London, New York Washington DC

erakibat pada pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pemberian imbalan pengaruhnya tidak terlalu besar untuk meningkatkan kesejahteraan. Fenomena ini sekaligus juga menjelaskan bahwa sanksi bukan merupakan kebalikan dari imbalan.

Pengawasan penggunaan APD tidak mempunyai hubungan bermakna dengan ketaatan penggunaan APD. Penulis menduga bahwa pemberian sanksi lebih banyak dihasilkan dari laporan penyelidikan kecelakaan, bukan dari laporan pengawasan yang konsisten. Ini juga didukung dengan distribusi frekuensi pengawasan penggunaan APD mendapatkan skor yang paling rendah dibandingkan variable bebas lainnya. Meskipun secara Analisis bivariate tidak mempunyai hubungan bermakna dengan ketaatan penggunaan APD namun demikian P value (0.056) sangat dekat dengan nilai alfa (0.05).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sevagai berikut:

1. Ketaatan penggunaan APD pada pekerja mendapatkan skor (80%), tingkat ketaatan ini menunjukkan tingkat budaya penggunaan APD.
2. Analisis bivariate menunjukkan tingkat ketaatan ini terutama disebabkan karena adanya prosedur dan peraturan penggunaan APD dan penerapan sistem sanksi.
3. Meskipun persepsi terhadap bahaya dan resiko mendapatkan skor yang cukup tinggi, namun demikian tidak mempunyai hubungan bermakna dengan tingkat ketaatan penggunaan APD.
4. Sistem pemberian sanki lebih memberikan pengaruh terhadap ketaatan penggunaan APD dibandingkan sistem pemberian imbalan.

G B Grayson & G A Groeger, 2015, Risk, Hazard Perception and Perceived Risk, DTLR Novice Divers Conference

Robbin, Stephen P, 2003, Perilaku organisasi, Jilid I Edisi 9, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.