

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Alat Pelindung Diri (APD)

2.1.1 Definisi Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri adalah alat-alat yang dapat memberikan perlindungan terhadap bahaya- bahaya kecelakaan, atau bisa juga disebut alat kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya (Pratama, 2021). Alat Pelindung Diri (APD) merupakan pengendalian tahap akhir baik untuk pencegahan kecelakaan maupun penyakit akibat kerja setelah pencegahan secara teknis dan administratif sudah dilakukan tetapi potensi yang ditimbulkan masih cukup besar (Riana, 2021).

Penggunaan APD menjadi bagian penting dalam K3 karena dirancang untuk melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja, meskipun tidak sepenuhnya dapat menghilangkan risiko kecelakaan kerja (Bramistra, Laksono and Musyafa', 2024). Peralatan pelindung diri disesuaikan dengan jenis pekerjaan, lingkungan, dan tingkat risiko (Sari, Junarsih and Guchi, 2022). Penggunaan APD yang tidak memadai dan perilaku yang kurang selamat dapat mengakibatkan berbagai risiko serius, seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan dampak kesehatan jangka panjang (Rafi'ah *et al.*, 2024).

2.1.2 Regulasi Alat Pelindung Diri (APD)

Berikut adalah dasar hukum terkait peraturan atau regulasi mengenai APD sebagai berikut:

a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 (Kemenaker RI, 2018) tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Tempat Kerja yaitu:

- 1) Pasal 5: "Pengusaha wajib melakukan identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan penyediaan sarana serta prasarana yang diperlukan, termasuk APD, untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja."
- 2) Pasal 6: "Pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan risiko yang ada."
- 3) Pasal 7: "Pengusaha wajib melakukan pelatihan penggunaan APD yang benar bagi pekerja yang memerlukannya."

b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 50 Tahun 2012 (Kemenaker RI, 2012) tentang Pedoman Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam menerapkan SMK3, setiap perusahaan wajib melaksanakan:

- 1) Perencanaan K3: Upaya Pengendalian Bahaya
"Upaya pengendalian bahaya, dilakukan berdasarkan hasil penilaian risiko melalui pengendalian teknis, administratif, dan penggunaan alat pelindung diri."
- 2) Menyediakan Prasarana Dan Sarana Yang Memadai Prasarana dan sarana yang disediakan meliputi: Alat evakuasi, peralatan pengendalian, peralatan pelindung diri.

c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (PERMENAKERTRANS) No. 8 Tahun 2010 (Kemenaker RI, 2010) tentang Alat Pelindung Diri yaitu:

- 1) Pasal 2 ayat (1): Pengusaha wajib untuk menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja/buruh di tempat kerja.
- 2) Pasal 6 ayat (1): Pekerja/buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko.

2.1.3 Syarat Alat Pelindung Diri (APD)

Berikut syarat-syarat dalam penggunaan alat pelindung diri menurut (Tarwaka, 2008) dalam (Tenri, 2023) sebagai berikut:

- a. Alat pelindung diri harus mampu untuk memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja atas potensi bahaya yang dihadapi ditempat kerja.
- b. Alat pelindung diri sebaiknya memiliki berat yang seringan mungkin dan nyaman dipakai sehingga tidak menjadi beban tambahan bagi pemakainya.
- c. Memiliki bentuk yang cukup menarik, sehingga pada saat memakai alat pelindung diri, tenaga kerja tidak malu memakainya.
- d. Tidak menimbulkan gangguan pada pemakainya, seperti jenis bahaya maupun kenyamanan dan pemakaiannya.
- e. Mudah untuk dipasang dan dilepas kembali saat digunakan.
- f. Tidak mengganggu penglihatan, pendengaran dan pernafasan serta gangguan kesehatan lainnya pada saat dipakai untuk waktu yang cukup lama.
- g. Tidak mengurangi persepsi sensoris dalam menerima adanya tandatanda peringatan.
- h. Suku cadang dari alat pelindung diri yang bersangkutan cukup tersedia dipasaran.

- i. Mudah disimpan dan dirawat pada saat tidak digunakan.
- j. Alat pelindung diri yang digunakan harus sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sebagainya.

2.1.4 Jenis Alat Pelindung Diri (APD)

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan 146 Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri, menurut (Aprilliani *et al.*, 2022) alat pelindung diri meliputi:

- a. Alat Pelindung Kepala



Sumber: Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 1 Alat Pelindung Kepala

Alat pelindung kepala berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikroorganisme) dan suhu yang ekstrem. Jenis Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.

Pekerjaan yang dilakukan diluar gedung (dilingkungan konstruksi biasanya langsung dibawah sinar matahari) pada umumnya menggunakan topi pengaman dengan bahan alumunium.

b. Alat Pelindung Mata dan Muka



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 2 Alat Pelindung Mata dan Muka

Alat pelindung mata dan muka berfungsi melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam. Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), *goggles*, tameng muka (*face shield*), masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face mask*).

c. Alat Pelindung Telinga



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 3 Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga mempunyai fungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

d. Alat Pelindung Pernapasan dan Perlengkapannya



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 4 Alat Pelindung Pernapasan dan Perlengkapannya

Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikroorganisme, partikel yang berupa debu, kabut (*aerosol*), uap, asap, gas/fume, dan sebagainya. Jenis Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, *Continues Air Supply Machine=Air Hose Mask Respirator*, tangki selam dan regulator), *Self-Contained Breathing Apparatus* (SCBA), dan *emergency breathing apparatus*.

e. Alat Pelindung Tangan



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 5 Alat Pelindung Tangan

Alat pelindung tangan (sarung tangan) berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores,

terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik. Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

f. Alat Pelindung Kaki



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 6 Alat pelindung Kaki

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrem, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir. Jenis Pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.

g. Pakaian Pelindung



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 7 Pakaian Pelindung

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrem, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur. Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*Vests*), celemek (*Apron/Coveralls*), jacket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

h. Alat Pelindung Jatuh Perorangan



Sumber: Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Gambar 2. 8 Alat Pelindung Jatuh Perorangan

Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar. Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali

pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*decender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.

2.1.5 Kepatuhan Alat Pelindung Diri (APD)

Kepatuhan adalah salah satu aspek perilaku keselamatan yang harus ditunjukkan oleh karyawan untuk menjaga keselamatan di tempat kerja (Fatiqa and Pristya, 2024). Kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD) dapat melindungi tubuh terhadap bahaya kecelakaan kerja dan secara teknis dapat mengurangi tingkat keparahan kecelakaan kerja (Darwanto and Astuti, 2024). Kepatuhan dalam penggunaan APD di perusahaan dengan kategori tingkat risiko tinggi harus diiringi dengan komitmen program K3 dimana tertuang dalam fakta integritas yang disepakati oleh seluruh pihak manajemen perusahaan baik itu pemilik perusahaan (tingkat tertinggi) sampai dengan ke pekerja, karena kepatuhan di tempat kerja sangat erat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan (Priyatna, Latif and Rahayu, 2024).

Kepatuhan merupakan bentuk ketaatan pada aturan atau disiplin dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan. Kepatuhan dapat diartikan sebagai suatu bentuk respon terhadap suatu perintah, anjuran, atau ketetapan melalui suatu aktivitas konkrit (Iskandar, 2022). Kepatuhan dalam memakai alat pelindung diri (APD) merupakan bentuk perilaku keselamatan diri terhadap objek lingkungan kerja, dengan patuh memakai alat pelindung diri (APD) maka pekerja telah berperan penting dalam menciptakan keselamatan pada lokasi pekerjaan (Mahmud and Widiatmoko, 2023). Penggunaan alat pelindung diri ini sangat penting dan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, efisiensi dan efektifitas pekerja dalam penggunaan APD dapat di capai dengan meningkatkan

kepatuhan penggunaan APD terhadap tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, motivasi, pelatihan penggunaan APD dengan adanya peningkatan maka, di harapkan akan mengubah perilaku pekerja terhadap kepatuhan penggunaan APD (Salcha, Juliani and Pangande, 2022).

Kepatuhan merupakan sebuah pemenuhan, pengalahan, dan kerelaan dalam memberikan, menyerahkan untuk dapat melakukan suatu keinginan dan kecocokan orang lain (Putra, 2022). Kepatuhan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja atau *safety compliance* yaitu semua kegiatan formal yang di isyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Kepatuhan tersebut meliputi kepatuhan umum dan kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD), seperti mengikuti standar keselamatan kerja dan pemakaian peralatan pelindung diri (Wahyuningtyas, Ariyani and Sugiharto, 2023). Kepatuhan penggunaan APD pada pekerja pada setiap proses kerja yang mereka lakukan bertujuan untuk melindungi fisik pekerja apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya risiko korban terluka baik itu luka ringan, berat ataupun kejadian korban meninggal dunia (Wahyudi *et al.*, 2024).

2.2 Faktor yang berhubungan dengan Kepatuhan penggunaan Alat

Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah perangkat yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi tubuh mereka dari ancaman fisik yang dapat menyebabkan cedera atau gangguan kesehatan akibat pekerjaan yang dilakukan (Alega *et al.*, 2025). Kepatuhan terhadap prosedur K3 yang buruk, dapat tercermin pada mayoritas karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, berperan penting dalam meningkatkan risiko kecelakaan (Hidayat and Aji, 2024). Beberapa faktor

dapat berhubungan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri, salah satunya perilaku manusia. Kepribadian dan faktor lainnya seperti budaya, status sosial, dan pemikiran dapat memengaruhi perilaku seseorang didalam suatu kelompok.

Teori yang membahas mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku manusia telah dikembangkan oleh *Lawrence Green* pada tahun 1980 yang menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh 2 faktor pokok, yakni faktor perilaku (*behavior causes*) dan faktor di luar perilaku (*non behavior causes*), model tersebut menjelaskan bahwa perilaku terdiri atas 3 faktor utama yaitu faktor predisposisi (*predisposing*), faktor pemungkin (*enabling*), dan faktor penguat (*reinforcing*) (Azizah *et al.*, 2021).

1. Faktor Presdiposisi (*Presdiposing Factors*)

Faktor predisposisi atau *predisposing factors* yaitu faktor yang mempermudah, mendasari atau memotivasi untuk melakukan suatu tindakan, nilai dan kebutuhan yang dirasakan, atau dengan kata lain faktor ini berhubungan dengan motivasi individu atau kelompok untuk bertindak atas perilaku tertentu. Kelompok faktor predisposisi adalah pengetahuan, sikap, nilai-nilai budaya, persepsi, beberapa karakteristik individu, misalnya umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pekerjaan (Pakpahan *et al.*, 2021).

1) Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan dasar untuk meningkatkan pengertian dan pengetahuan sehingga menimbulkan sikap positif serta memberikan peningkatan keterampilan individu atau pekerja tentang aspek-aspek terhadap penggunaan APD pada pekerja. Pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi akan semakin baik terhadap penggunaan APD saat bekerja (Christine, 2022).

Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan. Umumnya semakin tinggi pendidikan seseorang mudah menerima informasi (Sulastina and Lestari, 2023).

Tingkat pendidikan menjadi cerminan pengetahuan dan keterampilan prediktor sukses seseorang. Pendidikan merupakan salah satu institusi di mana seseorang dididik, dilatih, dan dibekali dengan ilmu-ilmu yang relevan dengan kehidupan sehari-hari. Apabila seseorang tidak memiliki pendidikan yang mumpuni maka akan menyebabkan keterbelakangan dari segi wawasan, cara berpikir, dan tidak memiliki keterampilan untuk bekerja (Harniati and Amalia, 2023). Perilaku pekerja dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi keselamatan kerja, dan beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku pekerja dan tingkat pendidikan menjadi satu dari sekian faktor yang berpengaruh terhadap kecelakaan kerja (Pratiwi, Karimuna and Prianti, 2024).

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah mengetahui keberadaan sesuatu atau pemahaman tentang situasi atau subjek pada saat ini berdasarkan informasi atau pengalaman yang telah didapatkan. Pengetahuan K3 berarti segala sesuatu yang diketahui terkait K3. Pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intelegensi yang berasal dari pengolahan informasi, perbedaan informasi yang diperoleh terkait K3, pelatihan K3, dan penyuluhan K3 (Hedaputri, Indradi and Illahika, 2021). Salah satu upaya dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar bisa berjalan dengan efektif, dimulai dari pemahaman tentang

pengetahuan para pekerja tentang bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Item and Sunar, 2022).

Pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman maupun dari pembelajaran. Tindakan akan sesuai dengan pengetahuan seseorang jika seseorang tersebut menerima isyarat yang cukup kuat untuk memotivasi dirinya dalam bertindak sesuai dengan pengetahuannya. Perilaku didasari oleh pengetahuan akan terus dilakukan daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Nugroho *et al.*, 2023). Pengetahuan seseorang akan mempengaruhi perilaku agar lebih hati-hati saat bekerja. Hal ini tidak menjadi patokan apabila pekerja pasti terhindar dari kecelakaan kerja, ini dikarenakan pekerja yang pengetahuannya baik lebih banyak diantara pekerja yang pengetahuannya kurang mengetahui arti sesungguhnya dari kecelakaan kerja, seharusnya seorang pekerja harus terlebih dahulu mengetahui bahaya dari pekerjaan tersebut sehingga dapat waspada dan lebih hati-hati pada pekerjaannya (Nurhidayah, Astuti and Darnoto, 2024).

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sikap terhadap APD sangat penting. Sikap positif mendorong individu untuk selalu menggunakan APD dengan benar, meningkatkan keselamatan kerja. Sikap negatif sebaliknya bisa menyebabkan kelalaian dalam penggunaan APD, meningkatkan risiko cedera atau penyakit akibat kerja (Windiastruti *et al.*, 2025). Sikap juga dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Sikap terhadap kondisi kerja, kecelakaan dan praktik kerja yang aman menjadi hal yang penting

karena sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh kelalaian manusia (Susanty, Sumiaty and Septiyanti, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap adalah pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan/kebiasaan, media masa, lembaga pendidikan dan lembaga agama dan faktor emosional (Trismiyana, Andoko and Sutiadi, 2021). Sikap akan dicerminkan dalam bentuk tindakan namun tidak dapat dikatakan bahwa sikap pekerja selalu baik. Suatu sikap belum tentu terwujud dalam suatu tindakan. Untuk terwujudnya sikap menjadi suatu tindakan diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan antara lain faktor dukungan dari berbagai pihak dan kesadaran dari pekerja tersebut (Karno *et al.*, 2022).

Sikap terhadap pekerjaan mungkin mencerminkan pelajaran yang dipetik. Sikap seseorang bisa terlihat dari pengetahuannya, semakin baik perilaku dan sikap para pekerja maka pekerja semakin sadar dengan pentingnya menggunakan APD dan semakin peduli dengan keselamatan mereka (Gea and Utami, 2022). Sikap pekerja berbahaya yang sering dijumpai di lapangan yakni tidak memakai APD ketika bekerja dan melanggar rambu-rambu keselamatan ketika mengerjakan pekerjaannya. Akibat dari sikap tersebut tentunya bisa menjadikan adanya hal-hal yang tidak dikehendaki berupa kecelakaan kerja seperti tertimpa pada, tertusuk, terjepit, terbentur maupun resiko-resiko yang lain (Azrinindita, Ahmad and Novita, 2023).

4) Usia

Usia seseorang sangat menentukan bagaimana kepribadian dan juga kedewasaannya dalam mengambil sebuah keputusan, mereka yang berusia

lebih tua akan cenderung lebih berfikir secara menyeluruh terkait masalah yang dihadapi. Salah satunya karakteristik dari tenaga kerja adalah faktor usia yang mempengaruhi perilaku penggunaan APD (Handayani *et al.*, 2022). Golongan usia tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan akibat kerja dibandingkan usia yang lebih muda. Faktor umur yang lebih muda cenderung lebih gesit dibandingkan yang lebih tua. Pekerja pada usia muda juga dapat dengan mudah mengalami kecelakaan karena memiliki sikap yang ceroboh dan tergesa-gesa (Saputra, Suropto and Faykal, 2022). Usia memiliki hubungan dengan kepatuhan melaksanakan standar keselamatan prosedur kerja karena usia menentukan cara pengambilan keputusan seseorang dalam bertindak, usia produktif cenderung tergesa-gesa dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mengabaikan keselamatan diri (Aisyah, Syahrir and Sattu, 2023).

Umur tidak menjadi hambatan bagi mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penduduk usia produktif adalah penduduk pada kelompok usia dimana dapat berproduksi untuk mencukupi kebutuhan hidup, yaitu antara usia 18-64 tahun (Ngapiyatun *et al.*, 2022). Umur secara alamiah mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisik seseorang, ada saat usia tertentu dimana seseorang dapat berprestasi secara maksimal tetapi ada saat dimana terjadinya penurunan prestasi. Usia mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan akibat kerja. Pekerja dengan usia yang cenderung tergolong muda lebih banyak berperilaku ceroboh, kurang perhatian, kurang disiplin, cenderung menuruti kata hati dan suka tergesa-gesa (Widyanti and Pertiwi, 2021).

5) Masa Kerja

Faktor predisposisi seperti pengetahuan, pendidikan, umur, dan masa kerja, secara meyakinkan berpengaruh terhadap kepatuhan menggunakan APD. Pendapat tentang faktor predisposisi masa kerja individu memberi pengaruh kuat terhadap perilaku kepatuhan menggunakan APD (Mafra, Riduan and Zulfikri, 2021). Pengalaman untuk waspada terhadap kecelakaan bertambah baik sesuai dengan pertumbuhan masa kerja di tempat kerja yang bersangkutan. Pekerja yang belum berpengalaman adalah salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi ketidakpatuhan penggunaan APD dibandingkan dengan pekerja yang bekerja ≥ 5 tahun (Silfiani, Rahayu and Zaman, 2025). Masa kerja seorang tenaga kerja berhubungan dengan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimilikinya. Pengalaman bekerja didapat saat orang semakin lama bekerja, pengetahuan dan keterampilan kerja yang didapatnya sehingga dapat mempengaruhi dalam kepatuhan penggunaan APD (Aditia, Endarti and Djaali, 2021).

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, serta mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Asril *et al.*, 2025). Masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi jabatan tertentu. Perusahaan akan

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan (Ardiani and Ernawati, 2022). Semakin lama masa kerja, maka karyawan akan semakin terbiasa dengan kondisi kerja. Karyawan akan patuh jika mereka mengetahui kondisi lingkungan tempat kerja dan bahaya dari pekerjaan mereka (Mulyono, Kridawati and Laksyana, 2024).

2. Faktor Pemungkin (*Enabling Factors*)

Faktor pemungkin atau *enabling factors* yaitu faktor yang memungkinkan untuk terjadinya perilaku tertentu atau menungkinkan suatu motivasi direalisasikan. Faktor pemungkin, seringkali merupakan kondisi dari lingkungan, memfasilitasi dilakukannya suatu tindakan oleh individu atau organisasi. Sumber daya terdiri dari organisasi dan aksesibilitas fasilitas pelayanan kesehatan, petugas, sekolah, klinik atau sumber daya sejenis (Pakpahan *et al.*, 2021). Dalam hal ini yang menjadi faktor pemungkin yaitu ketersediaan dan kenyamanan APD.

1) Ketersediaan APD

Ketersediaan APD merupakan salah satu faktor pemungkin (*enabling factors*) yaitu ketersediaan fasilitas dan sarana dalam pencegahan terjadinya risiko kecelakaan kerja. Persepsi ketersediaan APD dalam hal ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku dalam pencegahan risiko kecelakaan kerja (Bara, Wahyuni and Kuniawan, 2021). Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk mengadakan secara cuma-cuma, semua alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat

kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk pengawas atau ahli keselamatan kerja (Susanto and Nopiyanti, 2024). Kurangnya ketersediaan APD yang lengkap didalam perusahaan. Sehingga pekerja masih kurang dalam penerapan APD di tempat kerja saat bekerja.12 Sarana APD yang lengkap dapat mendukung pembentukan perilaku yang baik dalam menjalankan prosedur kewaspadaan universal, dalam penelitian ini adalah penggunaan APD (Aprilianti *et al.*, 2022).

Ketersediaan APD yang memadai merupakan salah satu aspek penting dalam mendorong kepatuhan pekerja. APD tersedia dalam kondisi yang baik dan cukup, pekerja lebih cenderung menggunakannya dengan benar. Pimpinan juga menjadi dorongan dan faktor signifikan yang mendukung kepatuhan (Simanjuntak *et al.*, 2025). Keberhasilan penggunaan APD dalam mencegah kecelakaan kerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan alat tersebut, tetapi juga melibatkan faktor-faktor pendukung seperti edukasi, pengawasan, dan desain APD yang ergonomis (Wahyuni *et al.*, 2025). Pengetahuan dan sikap pekerja baik tetapi tidak ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana seperti alat pelindung diri maka akan berisiko menimbulkan kecelakaan kerja pada saat bekerja sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas serta kinerja para pekerja (Benu, Roga and Ruliati, 2022).

2) Kenyamanan APD

Alat pelindung diri (APD) adalah seperangkat alat yang dapat digunakan untuk melindungi orang-orang di tempat kerja dengan mengisolasi mereka dari bahaya kerja. Alat pelindung diri digunakan sesuai dengan langkah-langkah teknis dan keselamatan tenaga kerja. Alat pelindung diri yang digunakan

memenuhi persyaratan membutuhkan kenyamanan, tidak menghalangi pekerjaan dan efektif melindungi dari kerusakan (Aulia and Susilawati, 2024). Suasana kerja, kenyamanan tempat kerja dan fasilitas lain akan meningkatkan prestasi kerja dari setiap tenaga kerja sehingga dengan demikian di harapkan setiap fasilitas atau perlengkapan kerja yang menimbulkan kenyamanan dalam pemakaiannya akan dapat digunakan oleh pekerja secara optimal (Hambali and Ishlahudin Abdullah, ST, 2024). APD yang lebih nyaman dan sesuai dengan kebutuhan pekerja dapat membantu merubah persepsi mereka terhadap penggunaan peralatan keselamatan (Sangkay, Akili and Mandagi, 2023).

Kenyamanan ini bersifat subjektif dari masing-masing individu atau pekerja bahwa kenyamanan merupakan suatu kondisi perasaan. Pekerja yang merasa apabila menggunakan APD akan mengganggu aktivitas pekerjaan, hal tersebut yang membuat pekerja memiliki risiko lebih besar untuk mengalami Kecelakaan Akibat Kerja (KAK) atau Penyakit Akibat Kerja (PAK) (Pratiwi, 2024). Penggunaan APD erat kaitannya dengan kenyamanan penggunanya (Anggraeni, Saleh and Darwis, 2021). Kenyamanan APD merupakan faktor yang menjadi penyebab pekerja tidak patuh terhadap penggunaan APD. Pekerja penting untuk menggunakan APD dengan nyaman agar tidak menciptakan risiko baru. Perusahaan juga ikut andil untuk menyediakan APD yang nyaman, sesuai ukuran, dan ergonomis, serta memberikan pelatihan tentang cara menggunakan APD dengan benar agar pekerja merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk mematuhi peraturan keselamatan (Ershanda and Susilawati, 2024).

3. Faktor Penguat (*Reinforcing Factors*)

Faktor penguat atau *reinforcing factors* yaitu faktor yang memperkuat atas terjadinya suatu perilaku tertentu. Faktor penguat merupakan konsekuensi dari tindakan yang menentukan apakah pelaku menerima umpan balik positif dan akan mendapat dukungan sosial. Kelompok faktor penguat meliputi pengawasan, dukungan sosial, pengaruh teman, kritik baik dari teman-teman sekerja atau lingkungan bahkan juga saran dan umpan balik dari petugas kesehatan (Pakpahan *et al.*, 2021).

2.3 Pengawasan

Supervisi atau pengawasan adalah pemantauan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan dalam suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang telah diberikan, agar pekerjaan tersebut dapat terarah dengan baik dan benar sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi (Silitonga *et al.*, 2022). Pengawasan ini diatur secara umum dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang memberikan kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan inspeksi, memberikan peringatan, serta menindak pelanggaran K3. Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan aspek penting dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di berbagai sektor industri (Rozikin, 2024). Pengawasan kerja juga mempunyai peran penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja, dengan adanya fokus keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini diharapkan mampu meminimalisirkan resiko kecelakaan saat bekerja (Syahraini, Bachri and Makkasau, 2023). Pengawasan dapat membentuk suatu tindakan/ perilaku pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, memiliki posisi kunci dalam memengaruhi pengetahuan, kebiasaan dan

sikap keterampilan akan keselamatan setiap pekerja dalam suatu area tanggung jawabnya (Fauzi, Pinogoro and Chahyadhi, 2024).

2.3.1 Tujuan dan Fungsi Pengawasan

Menurut (Muslim, 2022) Tujuan dari pengawasan yaitu untuk mengusahakan agar pelaksanaan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dapat sesuai dengan rencana, selain itu untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan memberdayakan ketaatan karyawan secara sadar. Sedangkan fungsi dari pengawasan yaitu:

- 1) Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- 3) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami pemborosan-pemborosan.

2.3.2 Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan adalah akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik pengawasan strategik, realistis secara ekonomis, realistis secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional dan dapat diterima para organisasi (Gea, 2022).

Pengawasan K3 juga bisa dilakukan dengan sistem merangkap melalui beberapa kegiatan seperti *safety briefing* atau *toolbox meeting*, patroli atau audit

area kerja, serta pemberian sanksi atau teguran bagi pekerja yang tidak menggunakan APD. Selain itu, dilakukan juga verifikasi pengawasan sebelum bekerja seperti pembuatan working permit dan JSA (*Job Safety Analysis*) untuk memastikan semua prosedur keselamatan telah dipenuhi (Arianto, Saptadi and Nurwahidah, 2022).

2.3.3 Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut (Uyun and Widowati, 2022) Pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu:

1) Pengawasan Langsung (*direct control*)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a. Inspeksi Langsung
- b. *On the spot observation*.

On the spot report Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2) Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

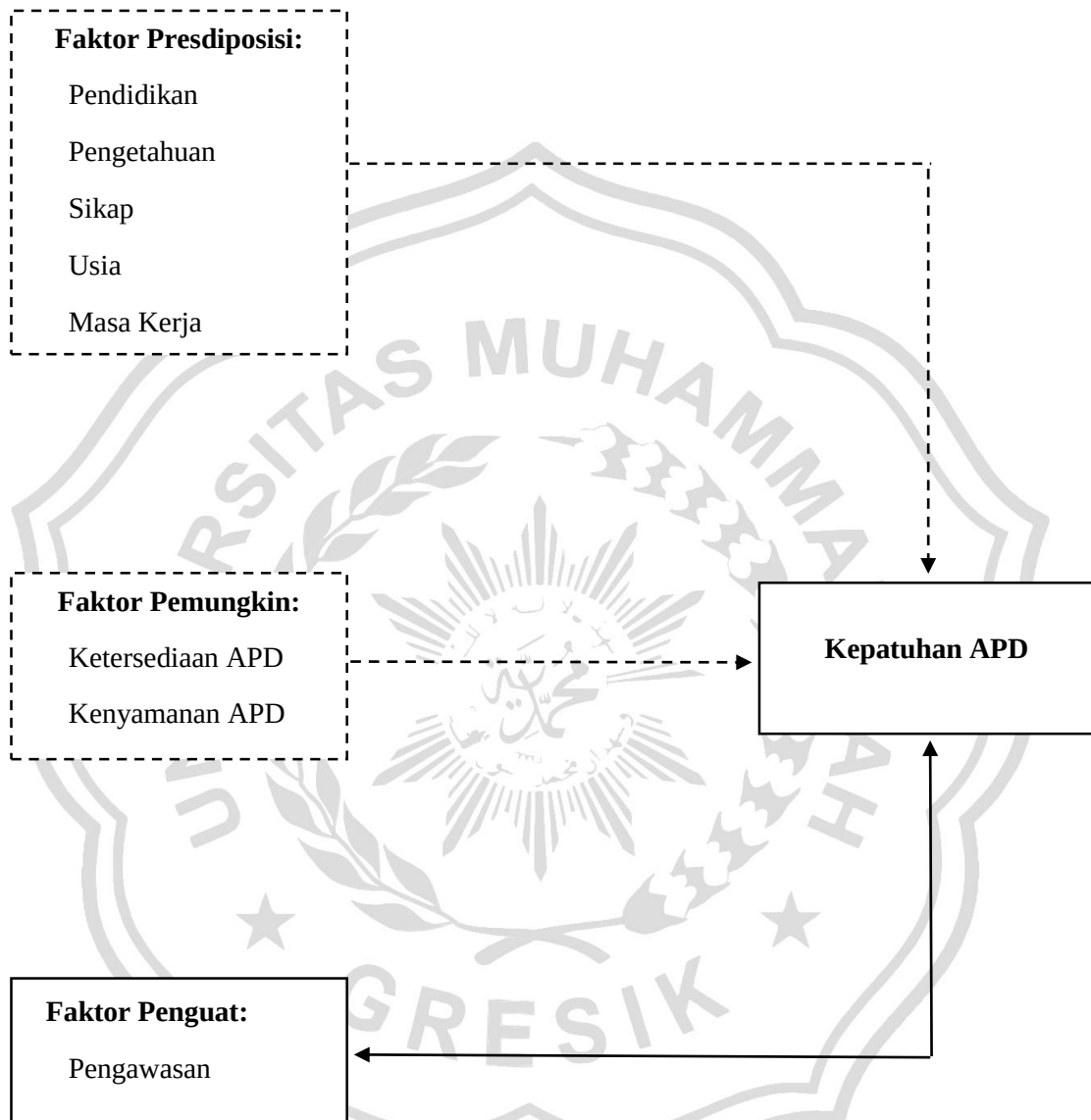
Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:

- a. Tertulis
- b. Lisan

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan

mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di dugaanya dapat menyenangkan pimpinanya.

2.4 Kerangka Teori Penelitian



Sumber: Teori *Lawrence Green* (1980)

Gambar 2. 9 Kerangka Teori Penelitian

Keterangan:

1. - - - - - : Variable yang tidak diteliti.
2. ————— : Variable yang diteliti.

Berdasarkan teori Lawrence Green menyatakan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh 2 faktor pokok, yakni faktor perilaku (*behavior causes*) dan faktor di luar perilaku (*non-behavior causes*). Selanjutnya perilaku itu sendiri ditentukan atau terbentuk dari 3 faktor yaitu Faktor Predisposisi (*Predisposing Factors*), yang mencakup pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai dan sebagainya, Faktor Pendukung (*Enabling Factors*), yang mencakup lingkungan fisik, tersedia atau tidak tersedianya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana keselamatan kerja, misalnya ketersediaan APD, pelatihan, dan sebagainya, dan Faktor Penguat (*Reinforcing Factors*), faktor-faktor ini meliputi undang-undang, peraturan-peraturan, kebijakan, pengawasan dan sebagainya (Tenri, 2023).

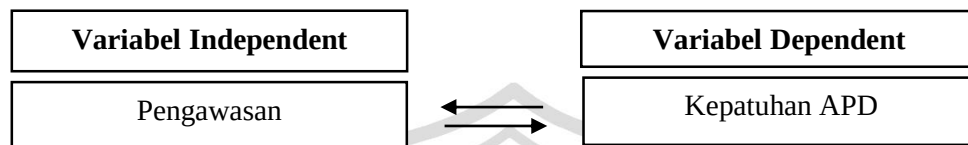
Penelitian menurut Triadi Krismanto Ramdhani, Istiana Kusumastuti, dan Rofiatun Zakiah Tahun 2022 yang berjudul “Hubungan Pengetahuan, Sikap, Pengawasan dengan Kepatuhan Petugas Vaksinasi Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)” menyatakan bahwa petugas vaksinasi yang memiliki pengawasan dengan kepatuhan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang baik sebanyak 6 responden atau (46%), sementara petugas vaksinasi yang memiliki pengawasan dan kepatuhan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang kurang baik sebanyak 15 responden atau (88%). Hasil uji statistik dengan uji chi-square, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,045 < \alpha (0,05)$, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan antara pengawasan dengan kepatuhan menggunakan Alat Pelindung Diri. Hasil analisis nilai Odds Ratio (OR) = 6,429 dan artinya petugas vaksinasi dengan pengawasan baik mempunyai peluang 6,429 kali untuk memiliki kepatuhan menggunakan Alat Pelindung Diri yang baik dibandingkan dengan pengawasannya yang kurang (Ramdhani, Kusumastuti and Zakiah, 2022).

Penelitian menurut Nadia Pakaya, Herlina Jusuf, dan Putri Ayuningtias Mahdang Tahun 2024 yang berjudul “Hubungan Faktor Pengawasan K3 dan SOP K3 dengan Penerapan Safety Behavior Pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Charoen Pokphand Indonesia menyebutkan bahwa dari 22 responden (44,0%) yang merasa pengawasan K3 masih kurang baik terdapat 18 pekerja (36,0%) tetapi memiliki penerapan *safety behavior* yang kurang baik, dan 4 pekerja (8,0%) lainnya memiliki penerapan *safety behavior* yang baik. Pengawasan K3 yang baik akan mendorong pekerja untuk berperilaku positif karena pengawasan bertujuan memotivasi pekerja agar pekerja bekerja secara benar dan selamat. Pekerja yang diawasi akan merasa takut sehingga timbul rasa kepatuhan dalam dirinya. Pekerja yang lebih patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja dan sebaliknya (Pakaya, Jusuf and Mahdang, 2024).

Penelitian menurut Widya Elza, Radhiah Zakaria, dan Aryandi Darwis Tahun 2023 yang berjudul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Pekerja Pabrik PT. Perkebunan Lembah Bhakti Astra di Aceh Singkil” menyatakan bahwa sebanyak 57.58% pekerja memiliki perilaku penggunaan APD kurang baik, dan 42.42% sisanya memiliki perilaku penggunaan APD kategori baik. Sedangkan pekerja yang merasa tidak ada pengawasan, sebanyak 96% pekerja memiliki perilaku penggunaan APD kurang baik dan 4% sisanya memiliki perilaku penggunaan APD kategori baik. Hasil uji statistik diperoleh p value 0.001 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan perilaku penggunaan APD pada pekerja. Menurut Silaban (2015) pengawasan adalah faktor penting yang menguatkan timbulnya perilaku seseorang sehingga program kegiatan yang

diterapkan dan orang-orang dapat tercapai tujuan dan targetnya serta berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan atau direncanakan (Elza, Zakaria and Darwis, 2023).

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 2. 10 Kerangka Konsep Penelitian

