

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kecelakaan Kerja

Menurut OHSAS 18001:2007, kecelakaan kerja didefinisikan sebagai kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan cedera atau kesakitan (tergantung keparahannya), kejadian kematian, atau kejadian yang dapat menyebabkan kematian. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor PER.03/MEN/1998, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan harta benda.

Kecelakaan kerja adalah insiden atau kejadian yang terjadi pada tempat kerja yang menyebabkan cedera, kerugian, atau kematian pada pekerja. Ini bisa terjadi karena faktor manusia, mekanik, atau lingkungan yang tidak aman. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa tempat kerja mereka aman dan memenuhi standar keselamatan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Menurut teori Heinrich dalam buku “Accident Prevention”, tindakan tidak aman adalah suatu tindakan yang memiliki potensi untuk menyebabkan kecelakaan atau cedera. Ia menyatakan bahwa kecelakaan sebagian besar disebabkan oleh tindakan tidak aman dari individu, bukan karena kegagalan mesin atau peralatan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi tindakan tidak aman sebagai cara untuk mencegah kecelakaan.

Tindakan tidak aman dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kategori, antara lain:

1. Kegagalan mematuhi prosedur: melakukan tugas atau aktivitas tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan atau melanggar peraturan keselamatan.
2. Kelelahan dan distraksi: melakukan tugas atau aktivitas tanpa fokus dan konsentrasi, atau karena kelelahan yang berlebihan

3. Keterampilan dan kompetensi: melakukan tugas atau aktivitas tanpa memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan.
4. Peralatan dan lingkungan kerja: memasang, menggunakan, atau memelihara peralatan dan lingkungan kerja dengan tidak benar.
5. Penggunaan bahan kimia atau bahan berbahaya: menggunakan bahan kimia atau bahan berbahaya tanpa mengikuti prosedur keselamatan yang benar.
6. Kondisi fisik dan mental: melakukan tugas atau aktivitas dengan kondisi fisik atau mental yang tidak memadai.

Klasifikasi ini dapat membantu dalam menganalisis dan meminimalkan tindakan tidak aman, dan memastikan bahwa tugas dan aktivitas dilakukan dengan aman.

2.1.2 Perilaku

Menurut Notoatmodjo, (2003) perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor utama, yang meliputi faktor predisposisi (*predisposing factor*), faktor pemungkin (*enabling factor*) dan faktor penguat (*reinforcing factor*).

2.1.2.1 Faktor Predisposisi (*Predisposing Factor*)

Menurut Notoatmodjo, (2010) mengutip Green, (1980) faktor ini mencakup pengetahuan dan sikap masyarakat terhadap kesehatan, tradisi dan kepercayaan masyarakat terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan, sistem nilai yang dianut masyarakat, tingkat pendidikan, tingkat sosial ekonomi dan sebagainya.

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

a) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia di peroleh melalui mata dan telinga. Dari pengalaman dan

penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih lama daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.

Peneliti Rogers (1974), mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni:

- 1) *Awareness* (kesadaran), yakni pekerja menyadari atau mengetahui pentingnya akan menggunakan APD saat bekerja.
- 2) *Interst*, yakni pekerja mencoba menggunakan APD saat bekerja.
- 3) *Evaluation* pekerja mengevaluasi seberapa amankah jika bekerja menggunakan APD yang baik dan benar.
- 4) *Trial*, pekerja menjadi kebiasaan saat bekerja menggunakan APD.
- 5) *Adoption*, pekerja telah berperilaku baik saat menggunakan APD.

Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai 6 tingkatan, yaitu:

- 1) Tahu (*know*)
Tahu diartikan sebagai pekerja mengetahui risiko jika tidak memakai APD saat bekerja
- 2) Memahami (*comprehension*)
Pekerja memahami kegunaan APD saat bekerja
- 3) Aplikasi (*application*)
Mengaplikasikan adanya ketersediaan APD mengurangi risiko adanya kecelakaan kerja
- 4) Analisis (*analysis*)
Pekerja dapat membedakan atau memisahkan jenis APD sesuai dengan pekerjaannya dan potensi bahayanya.
- 5) Sintesis (*synthesis*)
Kemampuan pekerja untuk merangkum pengetahuan yang telah ada dan memberikan formulasi baru pada ketersediaan APD
- 6) Evaluasi (*evaluation*)
Mengevaluasi kemampuan pekerja untuk melakukan menggunakan APD saat bekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan:

- 1) Faktor Internal

- a) Umur, menurut Departemen Kesehatan RI (2009) dalam (Novisca et al, 2021), semakin matang usia seseorang sejak lahir, derajat kedewasaan dan kekuatan seseorang semakin matang dalam berpikir dan bekerja.
 - b) Pendidikan, bimbingan yang diberikan oleh seseorang dalam perkembangan orang lain menuju tujuan tertentu. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan pengetahuan.
- 2) Faktor Eksternal
- a) Faktor Lingkungan, menurut Ann Mariner dalam (Hendrawan, 2019). Lingkungan adalah seperangkat kondisi yang ada di sekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan serta perilaku.
 - b) Sosial Budaya, sistem sosial budaya yang ada pada masyarakat dapat mempengaruhi dari sikap dalam menerima informasi (Agnes, 2017).

Menurut teori Rikunto (2010) dalam (Rambe, 2019) pengukuran informasi dapat dilakukan melalui wawancara atau kuesioner yang mengajukan pertanyaan kepada subjek atau responden mengenai isi materi untuk diukur, seseorang dapat merasakan dan menginterpretasikan pengetahuannya menurut skala kualitatif, yaitu:

- a. Baik bila pengetahuan 76% sampai dengan 100%
 - b. Cukup bila pengetahuan 56% sampai dengan 75%
 - c. Kurang bila pengetahuan kurang dari 56%.
- b) Sikap**

Sikap merupakan reaksi yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulasi. Sikap ini tidak dapat langsung dilihat tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap tidak sama dengan perilaku dan perilaku tidak selalu mencerminkan sikap seseorang sebab seringkali terjadi bahwa seseorang memperlihatkan yang bertentangan dengan sikapnya. Sikap seseorang dapat berubah dengan memperoleh tambahan informasi tentang suatu subyek melalui persuasi serta tekanan dalam kelompok sosial.

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

- 1) Menerima (*receiving*): Menerima diartikan bahwa seseorang atau pekerja mau dan memperhatikan adanya pengetahuan dan kebiasaan penggunaan APD saat bekerja.
- 2) Merespon (*responding*): Memberi jawaban jika ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diartikan adalah suatu indikasi dari sikap
- 3) Menghargai (*valuing*): Mengajak pekerja yang lain untuk mengerjakan atau menggunakan APD saat bekerja
- 4) Bertanggung Jawab (*responsible*): Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya tidak menggunakan APD dengan segala risiko.

Sikap mempunyai komponen yang membentuk struktur sikap agar utuh yang meliputi:

- 1) Kognitif: komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap obyek sikap.
- 2) Afektif: aspek emosional atau perasaan yang dimiliki obyek atau perasaan senang atau tidak senang terhadap obyek sikap.
- 3) Konaktif: menunjukkan bagaimana kecenderungan untuk bertindak atau berperilaku dengan yang ada dalam diri seseorang atau obyek sikap yang dihadapi, hal ini menunjukkan besar atau kecilnya kecenderungan seseorang untuk bertindak.

Untuk mengukur sikap setiap responden diminta melakukan *segremeent* atau *disegremeennya* untuk masing-masing item dalam skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Jawaban tersebut nantinya diberi skor dengan ketentuan, untuk pertanyaan positif (*favorable*) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-ragu (R) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Dan untuk pertanyaan negatif (*unfavorable*) Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor

2, Ragu-ragu (R) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5.

Skala pengukuran sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengembangan Skala Likert dengan rumus skor T. Hasil ukur sikap menggunakan T-skor dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

(1) Sikap positif jika skor $T > T \text{ mean}$

(2) Sikap negatif jika skor $T \leq T \text{ mean}$

Skor T dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T = 50 + 10 \left(\frac{x - \bar{x}}{s} \right)$$

Keterangan:

x = Skor jawaban yang akan diubah dalam bentuk T skor

\bar{x} = rata-rata skor dari kelompok

s = Deviasi standar skor kelompok

c) **Usia**

Usia seseorang menunjukkan tingkat kematangan dalam bekerja. Efek menjadi tua merupakan kecenderungan terhadap terjadinya kecelakaan, seperti terjatuh. Juga angka nilainya kecelakaan rata-rata lebih meningkat mengikuti bertambahnya usia.

Menurut Gilmer yang dikutip oleh 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.

Menurut Simanjutak, usia secara alamiah mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisik seseorang, ada saat usia tertentu dimana seseorang dapat berprestasi secara maksimal, tetapi ada juga saat

dimana terjadinya penurunan prestasi. Tingkat prestasi kerja mulai meningkat bersamaan dengan meningkatnya usia, untuk kemudian menurun menjelang usia tua. Semakin seseorang bertambah usia, maka cenderung cepat puas karena tingkat kedewasaan teknis maupun psikologis. Artinya, semakin bertambah usianya maka semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa yaitu semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, mampu mengendalikan emosi, toleransi terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari dirinya sendiri, dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis.

Pengukuran usia yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan nilai mean usia 30 – 39 Tahun, yaitu usia < 34 Tahun, dan usia > 34 Tahun (Zerlina Prabawati, 2018).

d) Jenis Kelamin

Ada perbedaan antara tenaga kerja wanita dengan pria yang meliputi segi-segi berikut ini: secara fisik ukuran tubuh dan ukuran otot dari tenaga kerja wanita relatif kurang jika dibandingkan dengan pria. Kenyataan ini sebagai akibat dari pengaruh hormonal yang berbeda antara wanita dan pria (Sumartono, 1996).

e) Pendidikan

Pendidikan adalah suatu bantuan yang diberikan kepada individu, kelompok atau masyarakat dalam rangka mencapai peningkatan kemampuan yang diharapkan. Pendidikan formal memberikan pengaruh besar dalam membuka wawasan dan pemahaman terhadap nilai-nilai yang baru yang ada dalam lingkungannya. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah untuk memahami perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya dan orang tersebut bermanfaat bagi dirinya.

Seseorang yang pernah mengenyam pendidikan formal diperkirakan akan lebih mudah menerima dan mengerti tentang pesan-pesan kesehatan yang disampaikan melalui penyuluhan maupun media masa.

2.1.2.2 Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*)

a) Ketersediaan APD

Dalam UU No. 1 tahun 1970 pasal 14 butir c menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada pekerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja. Alat pelindung diri harus tersedia sesuai dengan risiko bahaya yang ada di tempat kerja.

b) Kenyamanan APD

Banyak alasan pekerja enggan menggunakan APD salah satunya adalah karena faktor kenyamanan. Contohnya *safety shoes* yang terlalu kebesaran atau kekecilan, tidak akan melindungi pekerja secara efektif namun tidak menutup kemungkinan untuk muncul kejadian baru karena memakai *safety shoes* yang tidak sesuai ukuran. Untuk memberikan perlindungan yang baik maka pakaian harus pas dan sesuai. APD biasanya di desain berdasarkan rata-rata ukuran orang Amerika Utara atau Eropa, dan akan menjadi masalah jika digunakan oleh pekerja yang ukurannya berada diatas atau dibawah ukuran tersebut.

Faktor yang mempengaruhi pekerja menggunakan APD antara lain:

- 1) Manajemen telah memberi contoh dengan menggunakan APD yang benar.
- 2) Mudah, nyaman, dan kesenangan menggunakan APD.
- 3) Mengerti akan kegunaan APD.
- 4) Berkurangnya masalah ekonomi dan kedisiplin karena menggunakan APD
- 5) Diterima oleh pekerja lain.

c) Pelatihan

Menurut Notoatmodjo, (2003), penggunaan istilah pelatihan (*training*) sering dikacaukan dengan latihan (*exercise* atau *practice*).

Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kerja seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan adalah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan adalah salah satu bentuk proses pendidikan, dengan melalui training sasaran belajar atau sasaran pendidikan akan memperoleh pengalaman-pengalaman belajar yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku mereka, karena dengan pelatihan maka akhirnya menimbulkan perubahan perilakunya.

2.1.2.3 Faktor Penguat (*Reinforcing Factor*)

Faktor ini merupakan faktor penting dalam peranan meyakinkan tenaga kerja yang akhirnya dapat secara efektif merubah perilaku. Dalam faktor ini meliputi sikap dan perilaku pimpinan perusahaan, sikap dan perilaku para petugas pengawasan perusahaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku tenaga kerja yang menganggap atasannya sebagai teladan.

a) Peraturan

Maksud dikeluarkannya peraturan tentang APD adalah :

- 1) Melindungi pekerja dari bahaya-bahaya akibat kerja seperti mesin, pesawat, proses dan bahan kimia.
- 2) Memelihara dan meningkatkan derajat keselamatan dan kesehatan kerja khusus dalam penggunaan APD sehingga mampu meningkatkan produktifitas.
- 3) Terciptanya perasaan aman dan terlindung, sehingga mampu meningkatkan motivasi untuk lebih berprestasi

b) Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan rutin dalam bentuk observasi harian terhadap penggunaan APD yang dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk dan umumnya dirancang sendiri untuk melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kerja bawahannya. Tenaga kerja harus diawasi pada waktu bekerja untuk memastikan bahwa pekerja terus menerus menggunakan APD secara benar.

c) Sanksi

Bila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

2.1.3 Alat Pelindung Diri

2.1.3.1 Definisi Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung Diri adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya potensi bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Alat Pelindung Diri dalam dunia pekerjaan sangat dibutuhkan terutama pada tempat kerja yang memiliki potensi bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja, seperti industri manufaktur. Perlindungan kepada tenaga kerja diperlukan untuk mengurangi dan mengendalikan kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Tujuan penggunaan APD adalah untuk melindungi pekerja dari kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh adanya kontak langsung dengan bahaya di tempat kerja baik yang bersifat kimia, biologis, dan radiasi. Sehingga penggunaan APD bermanfaat bukan untuk menjaga keselamatan pekerja tetapi juga keselamatan orang di sekitarnya.

Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting untuk meningkatkan produktivitas dan melindungi pekerja dari kecelakaan di tempat kerja. Pengendalian secara teknologis terhadap potensi bahaya

atau penyakit kerja merupakan pengendalian yang efektif untuk pecegahan kecelakaan akibat kerja.

2.1.3.2 Ketersediaan Alat Pelindung Diri

Ketersediaan mengacu pada kemampuan organisasi untuk secara konsisten memenuhi persyaratan bahan atau produk, oleh karena itu ketersediaan berkaitan erat dengan persediaan. Persediaan melibatkan perencanaan pengadaan barang yang akan tersedia untuk memenuhi permintaan. Perusahaan wajib menyediakan APD bagi seluruh pekerja dan harus memastikannya bahwa setiap pekerja menggunakan pada saat bekerja, ada hal yang harus dipertimbangkan dalam penggunaan APD misalnya pemilihan jenis APD, standarisasi, cara pemakaian dan perawatan APD, efektivitas dalam penggunaan, pengawasan, pemakaian, pemeliharaan dan penyimpanan/kerusakan (Lestari & Warseno, 2021).

Ketersediaan APD sudah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 8 Tahun 2010 pasal 2 menyatakan bahwa pengusaha diwajibkan untuk menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang diwajibkan pada pekerja yang di bawah pimpinannya dan harus menyediakan untuk semua orang yang nantinya memasuki lokasi kerja tersebut, serta menggunakan petunjuk-petunjuk yang dibutuhkan pegawai, pengawas atau pakar-pakar keselamatan kerja.

Perilaku manusia bisa terbentuk dari tiga faktor, yang salah satunya adalah pendukung (*enabling*) yaitu ketersediaan adanya fasilitas kesehatan, dalam ketersediaan APD diharapkan Alat Pelindung Diri tersedia cukup untuk memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

2.1.3.3 APD yang digunakan Pekerja Penguji Kendaraan Bermotor

Berdasarkan jenisnya, fungsi dari APD ini sendiri beraneka macam, dan berikut diantaranya:

2.1.3.3.1 Alat Pelindung Kepala

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, kejatuhan benda dari kendaraan uji, atau terpukul benda tajam atau benda keras lainnya. Alat pelindung kepala yang digunakan pekerja pengujian kendaraan bermotor adalah *safety helmet*.



Gambar 2.1 *Safety Helmet*

2.1.3.3.2 Alat Pelindung Mata

Alat pelindung mata merupakan alat pelindung yang digunakan untuk melindungi mata dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel kecil, percikan benda-benda kecil, yang dapat merusak mata. Alat pelindung mata yang digunakan pekerja pengujian kendaraan bermotor ini adalah *Safety Goggles*. *Safety Goggles* adalahacamata pelindung yang menutupi semua area disekitar mata dan melindungi mata dari debu.



Gambar 2.2 *Safety Goggles*

2.1.3.3.3 Alat Pelindung Pernafasan

Alat pelindung pernafasan atau *respiratory protective equipment (RPE)* adalah perlengkapan untuk melindungi pekerja dari paparan zat berbahaya, seperti bahan kimia, kabut, debu, uap, dan asap. Gas buang hasil dari pembakaran kendaraan mengandung racun yang berbahaya bagi lingkungan, terutama

karbon monoksida (CO) dan juga hidrokarbon (HC) yang sangat berbahaya bagi lingkungan. Seperti diketahui bahwa proses pembakaran bahan bakar dari motor bakar menghasilkan gas buang mengandung 4 unsur HC (hidro karbon), CO (karbon monoksida), CO₂ (karbon dioksida), dan O₂ (oksigen).



Gambar 2.3 Half Mask Respirator

2.1.3.3.4 Alat Pelindung Tangan

Pelindung tangan adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari bahaya debu, bahan kimia dan oli kendaraan saat melakukan uji kolong pada kendaraan. Jenis pelindung tangan untuk pekerja pengujian kendaraan bermotor terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari lateks.



Gambar 2.4 *Safety Gloves*

2.1.3.3.5 Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki pekerja dari bahaya yang ada di lingkungan kerja, seperti terlindas ban kendaraan, tertimpa komponen kendaraan, dan terpeleset. Alat pelindung kaki yang sesuai dengan kebutuhan pekerja pengujian kendaraan bermotor yaitu berbahan kulit dan memiliki lapisan metal pada bagian atas serta pada bagian sol yang terbuat dari bahan karet berkualitas hingga memiliki daya cengkram yang kuat.

Alat pelindung kaki (*Safety Shoes*) adalah salah satu Alat Pelindung Diri (APD) yang harus dipakai oleh pekerja penguji kendaraan bermotor saat melakukan pekerjaan guna menghindari risiko kecelakaan di tempat kerja.



Gambar 2.5 *Safety Shoes*

2.1.4 Kepatuhan Penggunaan APD

2.1.4.1 Definisi Kepatuhan

Menurut Icek Aijzen dan Martin Fishbein dalam (Suwignyo et al., 2022) kepatuhan didefinisikan sebagai tanggapan atas perintah, rekomendasi atau perintah yang ditunjukkan dengan tindakan nyata. Kepatuhan juga merupakan jenis kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan tindakan yang ditentukan, kepatuhan dapat diartikan sebagai reaksi terhadap suatu perintah, saran atau perintah melalui tindakan nyata. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang biasanya melakukan sesuatu secara rasional, bahwa orang mempertimbangkan semua informasi yang tersedia, bahwa orang secara eksplisit atau implisit mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka saja, tetapi juga untuk manajer, pekerja lapangan, supervisor dan itu berlaku bahkan untuk setiap orang yang memasuki tempat kerja sehingga manajer dan supervisor harus memberi contoh kepada karyawan di tempat kerja untuk pekerjaan yang tergolong berbahaya dalam hal ini karyawan merasa bahwa manajer mereka sangat disiplin dan tertarik pada masalah kesehatan dan keselamatan di area kerja.

2.1.4.2 Aspek Kepatuhan Penggunaan APD

Setiap tempat kerja memiliki potensi bahaya yang berbeda tergantung pada jenis bahan dan proses produksi sebelum memilih Alat Pelindung Diri

(APD) yang sesuai, penting untuk berfokus pada potensi bahaya di tempat kerja tertentu. Pemilihan dan penggunaan APD harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

A. Aspek Teknis, meliputi:

- 1) Pemilihan jenis dan bentuk APD wajib disesuaikan terhadap anggota tubuh yang akan dilindungi.
- 2) Pilihan berdasarkan kualitas APD memastikan keparahan dan potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, semakin buruk kualitas APD maka semakin parah kecelakaan atau penyakit yang terjadi.
- 3) Penentuan jumlah APD, jumlah yang dibutuhkan tergantung pada jumlah pekerja yang terpapar potensi bahaya di tempat kerja, idealnya setiap pekerja harus menggunakan APD secara bersama-sama.
- 4) Teknik penyimpanan dan pemeliharaan, penyimpanan investasi untuk penghematan dari pada penyediaan APD.

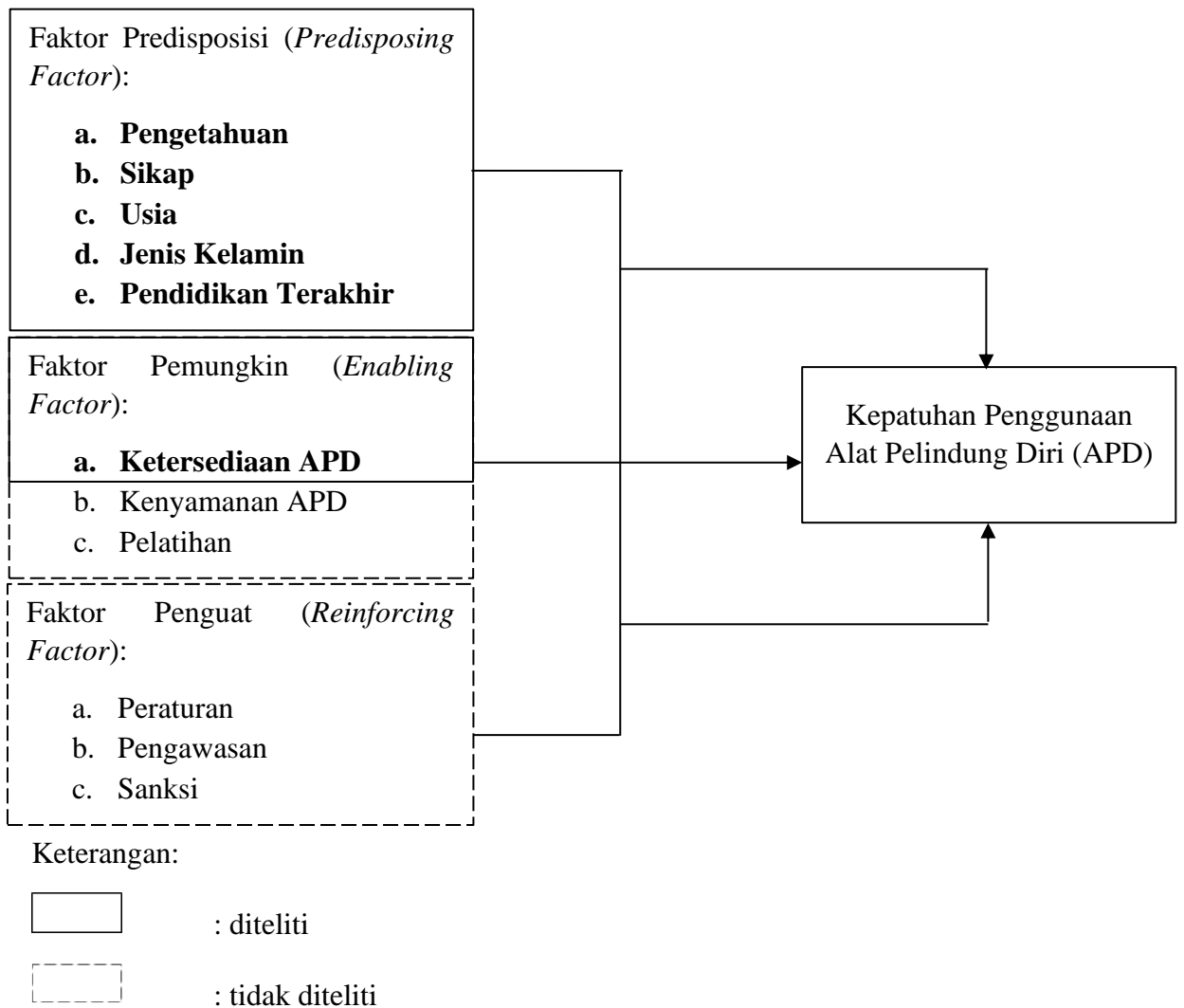
B. Aspek Psikologis

Menurut (Tarwaka, 2008) dalam (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021) selain aspek teknis, aspek psikologis terkait masalah kenyamanan saat memakai Alat Pelindung Diri (APD) menjadi perhatian besar, misalnya mencegah penggunaan membatasi kebebasan bergerak saat menggunakan APD. Penggunaan APD tidak menimbulkan alergi atau gatal-gatal pada kulit, pekerja tidak malu menggunakannya karena bentuknya kurang menarik, aturan pemilihan APD antara lain:

- 1) Alat Pelindung Diri harus mampu memberikan perlindungan tinggi terhadap bahaya atau bahaya tertentu yang dihadapi pekerja.
- 2) Berat Alat Pelindung Diri hendaknya seringan mungkin dan alat tersebut tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan.
- 3) Alat Pelindung Diri harus bisa dipakai secara fleksibel.
- 4) Alat Pelindung Diri bentuknya harus cukup menarik.
- 5) Alat Pelindung Diri harus tahan lama untuk pemakaian jangka panjang.

- 6) Alat Pelindung Diri tidak menimbulkan bahaya tambahan bagi pengguna karena bentuk yang tidak sesuai atau penggunaan yang tidak sesuai, APD harus memenuhi standar yang telah ada.
- 7) Alat Pelindung Diri tidak membatasi gerakan dan persepsi sensorik selama penggunaan.
- 8) Suku cadangnya tersedia untuk memudahkan perawatannya

2.2 Kerangka Konsep



Gambar 2.7 Kerangka Konsep Menurut Green

2.3 Hipotesis

1. Ho : Tidak ada hubungan pengetahuan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja penguji kendaraan bermotor di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang
2. Ha : Ada hubungan pengetahuan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja penguji kendaraan bermotor di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang
3. Ho : Tidak ada hubungan sikap dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja penguji kendaraan bermotor di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang

4. Ha : Ada hubungan sikap dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja penguji kendaraan bermotor di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang