

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

*Occupational Safety Health Administration* (OSHA) dalam A. Hasibuan et al. (2020) menyebutkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah pemanfaatan ilmu guna mengidentifikasi risiko bahaya, baik di lingkungan industri maupun di luar industri. Menurut *International Labor Organization* (ILO) dalam A. Hasibuan et al. (2020), Tujuan K3 adalah memelihara dan meningkatkan keselamatan raga, batin, dan kelompok pekerja dari berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Melindungi pekerja dari sesuatu yang dapat membahayakan kesejahteraan mereka. Menjamin pekerja ditempatkan pada area yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan mental pekerja. Selain itu, K3 berupaya mewujudkan keselarasan antar pekerja dan setiap orang serta penugasan yang dikerjakannya. Sementara itu, menurut Jeffry Yuliyanto Waisapi (2022) terkait K3 dihubungkan dengan bagian kesejahteraan serta bantuan lembaga pada suatu tempat. Berdasarkan definisi tersebut, penulis berpendapat K3 adalah ilmu untuk menjaga dan mengembangkan lebih lanjut keselamatan raga, batin, dan kelompok pekerja, mencegah kecelakaan serta membangun tempat kerja yang terlindungi dan sesuai dengan kondisi fisiologis dan mental pekerja di berbagai bidang. Tujuan mendasar penyelenggaraan K3 mengingat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah untuk menjaga serta menjamin keselamatan pekerja dan orang lain dalam lingkungan kerja, serta menjamin sumber daya dimanfaatkan secara aman dan berdaya, serta memperluas bantuan dan efisiensi pemerintah (A. Hasibuan et al., 2020). Program K3 dilaksanakan sepenuhnya dengan tujuan untuk menjamin pelaksanaannya di dalam organisasi berjalan dengan baik, sehingga tercipta tempat kerja yang terlindungi dan perilaku profesional yang sesuai pedoman, seperti penggunaan APD dan kepatuhan terhadap pedoman lainnya (Ramli, 2013). Penyelenggaraan K3 juga mencakup praktik-praktik baik pada tingkat hierarki dan individu, termasuk pengembangan protocol penggunaan APD, pelatihan, pengawasan, serta pemanfaatan peralatan K3, dimana keberhasilannya ditentukan

oleh tanggung jawab bersama antara manajemen dan karyawan, serta kerja sama yang dinamis (Saraswati et al., 2020). Menurut Hasnidar et al. (2020) salah satu tujuan dari K3 salah satunya adalah setiap pekerja diharapkan dapat memanfaatkan perlengkapan pelindung diri. Penulis sampai pada kesimpulan bahwa penerapan K3 bertujuan menciptakan lingkungan aman, salah satunya adalah kepatuhan penggunaan APD.

Alat pelindung diri yaitu perlengkapan atau perlindungan untuk membantu manusia terhindar dari kecelakaan kerja, mengurangi risiko kerugian dan beratnya kecelakaan, serta mencegah perusahaan rugi secara berturut-turut (A. Hasibuan et al., 2020). Peraturan Menteri Tenaga Kerja menyebutkan bahwa APD yaitu peralatan untuk melindungi tubuh seseorang dari kemungkinan risiko di lingkungan kerja karena mampu mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh (Kementerian Tenaga Kerja, 2010). Selain itu, peralatan pertahanan individu adalah alat yang dimaksudkan untuk melindungi orang selama bekerja dengan cara mengisolasi tubuh pekerja dari kemungkinan risiko di tempat kerja (Departemen Tenaga Kerja, 2006). Mengingat definisi diatas, penulis berasumsi APD yaitu perangkat yang mengamankan orang dari risiko di lingkungan kerja dengan memisahkan tubuh dari bahaya yang mungkin terjadi, sehingga mengurangi keseriusan dan dampak kemalangan akibat kecelakaan kerja. UU No. 1/1970 Pasal 14 ayat C mengemukakan “perusahaan wajib memberikan APD secara gratis kepada seluruh pekerja dan siapa saja yang memasuki area kerja”. Jika kewajiban menyediakan APD tidak terpenuhi, hal tersebut termasuk pelanggaran peraturan tersebut yang mengharuskan pekerja untuk mengenakan APD yang diberikan oleh organisasi (Sriagustini et al., 2023). Namun, kenyataannya di lapangan mengindikasikan bahwa frekuensi penggunaan APD ketika bekerja masih rendah dan jumlah kecelakaan kerja tetap tinggi.

Permenaker Tahun 1998 mengartikan kecelakaan kerja segala peristiwa tidak diharapkan yang menyebabkan dan mungkin dapat mengakibatkan rasa sakit, kerugian dan, atau kesialan (Peraturan Menteri Tenaga Kerja, 1998). Sesuai OHSAS 18001: 2007 yang dikutip oleh A. Hasibuan et al. (2020), kecelakaan kerja didefinisikan sebagai setiap kejadian di tempat kerja yang menyebabkan rasa sakit atau cedera dengan tingkat keparahan tertentu, dan mungkin mengakibatkan

kematian atau korban jiwa. Selain itu, kecelakaan kerja juga mengacu pada peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja secara mengejutkan, yang dapat menyebabkan kecelakaan, kerugian harta benda, atau bahkan kematian (Handari & Qolbi, 2021). Penulis menyimpulkan, berdasarkan definisi di atas, bahwa “kecelakaan kerja” ialah setiap kejadian tidak diantisipasi di area kerja yang dapat menimbulkan cedera, kesakitan, kerugian fisik, atau bahkan kematian, tergantung pada tingkat keparahannya. Kecelakaan kerja disebabkan variabel utama, yaitu faktor manusia serta ekologi (Suma'mur, 1996). Faktor manusia termasuk demonstrasi yang berbahaya, seperti pelanggaran yang disengaja terhadap pedoman keselamatan kerja atau kurangnya keterampilan sehubungan dengan pekerja. Masalah pada mesin atau peralatan merupakan contoh faktor lingkungan yang berkontribusi terhadap kondisi area kerja tidak aman. Begitupula, menurut Bafadhal et al. (2022), penyebab umum kecelakaan kerja adalah tindakan tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Sesuai Bafadhal et al. (2022), informasi kecelakaan kerja menunjukkan bahwa sekitar 80-85% kecelakaan disebabkan oleh perilaku kerja yang berbahaya dan berkaitan dengan unsur manusia. Statistik juga mengungkapkan tindakan tidak aman merupakan penyebab dari kecelakaan kerja sebesar 85%, sementara dari kondisi tidak aman yaitu sebesar 15% (Clough & G., 1994). Kurangnya perilaku aman para pekerja merupakan akar penyebab banyak kecelakaan kerja (Tarwaka, 2014). Selain itu, seringkali kecelakaan kerja juga dikarenakan faktor manusia karena manusialah yang berperan paling besar dalam melibatkan peralatan kerja yang semakin kompleks dan terkini dalam organisasi (Suma'mur, 1996). Berdasarkan sentimen diatas, penulis beralasan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah karena rendahnya perilaku aman para pekerja.

Perilaku aman (*safety behaviour*) mengacu pada aktivitas atau perilaku orang atau kelompok yang berencana mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja (Heinrich et al., 1980). Selain itu, perilaku aman adalah perilaku yang tidak akan mengakibatkan insiden atau kecelakaan (Bird & Germain, 1996). Menurut Tarwaka (2014), aktivitas atau perilaku yang dilakukan karyawan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dikenal sebagai perilaku aman. Berdasarkan definisi diatas, penulis berasumsi bahwa perilaku aman mengacu pada

tindakan atau kegiatan guna mengurangi kemungkinan kecelakaan pada lingkungan kerja untuk membatasi kemungkinan bahaya dan menjamin keselamatan. Bagian dari perilaku aman terdiri dari dua macam, yaitu kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) dicirikan sebagai latihan utama yang harus dilakukan orang untuk menjamin kesejahteraan di lingkungan kerja (Amponsah-Tawaih & Adu, 2016). Di sisi lain, partisipasi keselamatan (*safety participation*) mengacu pada sejauh mana pekerja terlibat secara efektif dalam aktivitas keselamatan sehari-hari. Kepatuhan adalah penyesuaian perilaku dari tidak mematuhi pedoman menjadi menyetujui peraturan (Notoatmodjo, 2014). Salah satu contoh kepatuhan yaitu menggunakan alat pelindung diri.

Menurut Fakhradin et al. (2015), kepatuhan penggunaan APD mengacu sejauh mana seseorang mematuhi aturan organisasi mengenai penggunaan APD guna melindungi seluruh tubuh atau sebagian dari risiko kecelakaan. Hal tersebut meliputi kegiatan yang sesuai metodologi kerja dalam menyelesaikan kewajibannya (Aulia, 2016). Dari berbagai aspek diatas, kepatuhan penggunaan APD dapat diakhiri dengan tingkat kepatuhan seseorang terhadap pedoman hierarkis dalam penggunaan peralatan keselamatan untuk melindungi diri dari risiko di lingkungan kerja. Terdapat dua faktor yang memengaruhi hal tersebut, yaitu faktor dari dalam (internal) dan faktor dari luar (eksternal) (Geller, 2001). Dimana faktor dari dalam diri (internal) terdiri dari pengetahuan dan sikap.

Panca indera, khususnya penglihatan dan pendengaran, digunakan untuk memperoleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2007). Aktivitas seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan atau kognisinya (Notoatmodjo, 2005). Seseorang bisa belajar dari pengalaman sendiri atau dari orang lain. Suatu perilaku akan lebih mungkin berlanjut seiring berjalannya waktu jika didasarkan pada pengetahuan positif. Sebaliknya, perilaku tidak akan berkelanjutan jika tidak didukung oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2005). Pengetahuan dapat meningkatkan kesadaran dan mempengaruhi perilaku sesuai dengan apa yang diketahui. Peningkatan pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya penggunaan alat pelindung diri akan membuat penggunaan alat tersebut lebih efektif dan benar (Budiono et al., 2003).

Sementara itu, sikap merupakan tanggapan atau reaksi seseorang terhadap suatu peningkatan atau suatu hal yang tidak langsung terlihat, namun harus diuraikan terlebih dahulu (Notoatmodjo, 2005). Sikap adalah kecenderungan evaluatif yang memengaruhi seseorang bertindak, tetapi sering kali sikap dan tindakan sebenarnya bisa sangat berbeda (Alhayati et al., 2014). Sikap tidak selalu langsung menghasilkan tindakan, tetapi lebih mencerminkan kesiapan untuk berperilaku. Kesiagaan pekerja penting sebelum taat menggunakan alat pelindung diri. Dengan memiliki sikap positif terhadap peraturannya, diharapkan pekerja dapat mematuhi ketentuan penggunaan alat keselamatan tersebut (Aulia, 2016). Sikap baik akan pedoman penggunaan APD diyakini akan meningkatkan kepatuhan terhadap pedoman tersebut, hal ini juga didukung oleh kajian masa lalu yang menunjukkan adanya hubungan antara sikap dan penggunaan APD (Ariyanto, 2023).

Adapun faktor eksternal terdiri dari pelatihan, ketersediaan alat pelindung diri, pengawasan, dan hukuman/sanksi. Pelatihan merupakan suatu interaksi yang mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk memberikan bantuan kepada pekerja melalui pelatihan tenaga dalam jangka waktu tertentu (Oemar, 2007). Pelatihan alat pelindung diri merupakan faktor penting yang sangat membentuk cara berperilaku (Notoatmodjo, 2005). Oleh karena itu, pelatihan yang kuat sangat penting untuk memperluas pemanfaatan alat pelindung diri di lingkungan kerja. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin besar kemungkinan pekerja memahami pentingnya tujuan dan kepatuhan pedoman alat pelindung diri. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri dari organisasi juga penting bagi pekerja dalam melakukan kewajibannya (Ridley et al., 2008). Ketersediaan alat pelindung diri dapat berdampak secara positif dan negatif pada penggunaannya, bergantung pada jumlah, ukuran, jenis, dan kondisi peralatan yang diberikan. Pekerja akan memanfaatkan APD dengan baik jika tersedia sesuai akan jumlah pekerja, standar yang berlaku, dan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, semakin baik organisasi menyediakan APD yang sesuai, semakin banyak pekerja yang patuh dalam penggunaannya.

Pengawasan mencakup segala jenis gerakan yang memikirkan atau mengukur pelaksanaan yang sedang berlangsung atau telah dilakukan berdasarkan

aturan, standar, prinsip, atau rencana yang baru saja ditetapkan (Aulia, 2016). Menurut Septiyani (2023) pengawasan adalah suatu usaha dari orang lain untuk mengukur kinerja seseorang yang akan mempengaruhi kualitas atau produktivitas orang tersebut. Sementara itu, hukuman atas pelanggaran (sanksi) adalah tindakan yang diterapkan oleh suatu kelompok sebagai konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukan oleh individu atau kelompok (Aulia, 2016). Hukuman atau sanksi (*punishment*) berfungsi sebagai metode untuk membimbing perilaku agar sesuai dengan norma atau perilaku yang diterima secara umum (Annisa et al., 2020). Oleh karena itu, cenderung terlihat bahwa kepatuhan pekerja menunjukkan hasil dari upaya antipasi perusahaan, sedangkan ketidakpatuhan mungkin dikarenakan para pekerja tidak mengetahui cara memanfaatkan APD secara akurat. Hal ini merupakan permasalahan yang penting karena menghambat kelangsungan program keselamatan perusahaan dalam mencegah kecelakaan kerja. Dengan demikian, kepatuhan dalam hal tersebut harus ditingkatkan demi kesejahteraan di lingkungan kerja (Aulia, 2016).

International Labour Organization (2014) memperkirakan kurang lebih 6.000 kecelakaan parah terjadi pada seluruh dunia setiap harinya. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2013 diperkirakan sekitar 2,2 juta nyawa hilang di seluruh penjuru dunia akibat kecelakaan atau cedera saat bekerja. Angka ini bahkan diprediksi mengalami peningkatan lebih lanjut pada tahun 2014, dengan tercatat sekitar 337 juta insiden kecelakaan kerja tanpa mengakibatkan kematian pada tahun itu pula. Hal tersebut menyebabkan sekitar 2,3 juta pekerja kehilangan nyawanya. Sementara itu, statistik dari BPJS Ketenagakerjaan seolah menunjukkan pola dimana insiden kecelakaan di tempat kerja semakin sering terjadi seiring berjalannya waktu. Informasi menunjukkan jumlah meningkat pada tahun 2018 mencapai 173.105 kasus, dibandingkan dengan 123.041 kasus pada tahun 2017. Menurut Nisrina Azizah et al. (2021), diperkirakan terdapat sekitar 250 juta kasus setiap tahunnya, dengan 160 juta pekerja mengalami gangguan kesehatan akibat paparan risiko di tempat kerja.

Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, terdapat 3.174 kasus kecelakaan kerja yang dilaporkan pada tahun 2020. Dari jumlah tersebut, DKI Jakarta termasuk dalam lima provinsi dengan jumlah korban kecelakaan kerja

terbanyak, yaitu sebanyak 196 korban, atau sekitar 7,81% (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2020). Sementara itu, data kecelakaan kerja secara faktual di lapangan melalui hasil penelitian terdahulu juga dapat diketahui sebagai berikut. Sesuai informasi kecelakaan kerja pada tahun 2014 hingga 2016, di PT. Surya Agrolika Reksa, kecelakaan lebih banyak terjadi (Edigan et al., 2019). Hasil investigasi mengungkapkan bahwa rendahnya disiplin pekerja dan ketidakpatuhan terhadap penggunaan APD menjadi dua faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Pada tahun 2018, pabrik di Lampung mencatat 12 kasus meliputi kecelakaan ringan dan berat (Trismiyana et al., 2021). Pada tahun 2022, terjadi dua kecelakaan kerja di PT. Bima Trisakti karena faktor manusia (Ariyanto, 2023). Selain itu, berdasarkan temuan penulis pada Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*, terjadi lima kasus kecelakaan kerja dari Agustus 2023 hingga Januari 2024.

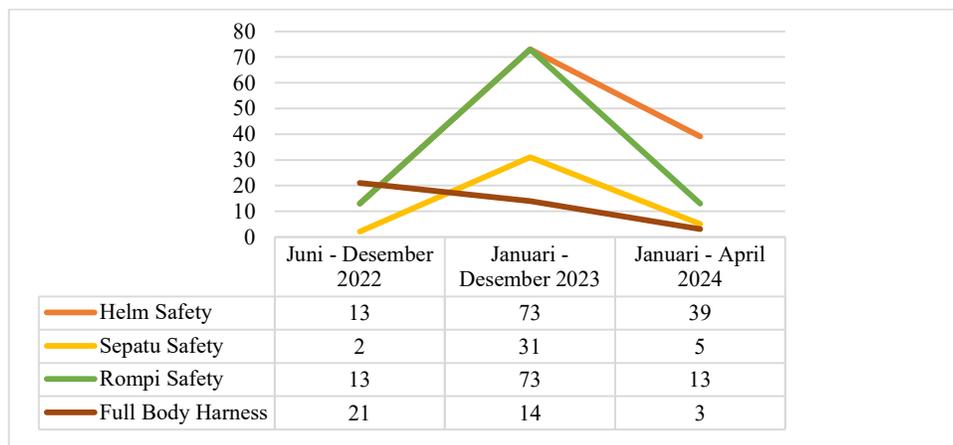
Proyek tersebut merupakan pembangunan empat tower (10 lantai) dan satu gedung (5 lantai) untuk memenuhi kebutuhan ruang kuliah dan fasilitas tambahan bagi mahasiswa dan dosen. Proyek ini bertujuan menunjang ekspansi dan modernisasi kampus selanjutnya seiring dengan perkembangan Universitas Negeri Jakarta. Dengan bangunan baru ini diharapkan dapat mendukung kegiatan belajar mengajar serta penelitian yang berkualitas. Proyek ini merupakan salah satu program kerja sama Saudi Arabia dengan Republik Indonesia melalui Lembaga *Saudi Fund for Development (SFD)*. Proyek ini berlokasi di Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur. Proyek ini memiliki Kontraktor Utama dari PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama. Kontraktor Perencana dan Konsultan Manajemen Konstruksi pada proyek ini adalah PT. Cakra Manggilingan Jaya dan PT. Deta Decon.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, proyek ini mempunyai instruksi kerja mengenai Pemakaian APD. Proyek ini telah menyediakan dan menggunakan alat pelindung sesuai dengan peraturan yang ada yaitu mengikuti Instruksi Kerja. Pada bagian pelindung kepala, proyek ini sudah sesuai dengan peraturan yaitu menggunakan helm pelindung. Pada proyek ini sudah menggunakan helm untuk pekerja, tamu proyek, dan tim proyek pada setiap unit (K3, Sipil, Mekanikal Elektrikal, dan Lingkungan). Pada bagian pelindung mata dan muka,

proyek ini sudah sesuai dengan peraturan. Pelindung mata yang digunakan adalah kacamata *safety (Spectacles)* yang sudah sesuai dengan standar ANSI Z87.1. Adapun pelindung muka yang digunakan pada proyek ini adalah *welding helmet* pada pekerjaan las. Pada bagian pernafasan, proyek ini belum menyediakan alat pelindung diri seperti masker. Begitu juga dengan pelindung telinga, proyek ini belum menyediakan *ear plug* atau *ear muff*.

Sementara itu, pada bagian pelindung tangan proyek ini sudah sesuai dengan peraturan yaitu menyediakan sarung tangan katun dan *welding*. Sarung tangan dengan bahan katun sudah sesuai dengan standar SNI 06.6312-2009. Begitupula dengan sarung tangan *welding* juga sudah digunakan untuk pekerjaan pengelasan di area proyek. Selanjutnya ialah pelindung kaki, pada proyek ini sudah sesuai dengan peraturan yaitu menggunakan *safety shoes*. Adapun *safety shoes* yang digunakan ialah *rubber safety shoes* dan *toe cap shoes*. Pada proyek ini pakaian pelindung yang digunakan adalah *safety vest*. *Safety vest* yang digunakan adalah rompi dengan pemantul cahaya (*reflector*) berwarna *silver*, *orange*, maupun merah. Terakhir, pelindung jatuh perorangan pada proyek yaitu menggunakan penunjang seluruh tubuh (*full body harness*).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, terdapat ketidakpatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri. Adapun dari setiap tindakan tersebut maka akan diberikan sanksi berupa denda kepada pekerja. Kontraktor Utama menyusun rekap denda untuk ketidakpatuhan pekerja (Terlampir). Penulis mengumpulkan informasi tersebut untuk menentukan jumlah pekerja tidak patuh menggunakan APD. Data ketidakpatuhan ini diambil dari periode Juni 2022 hingga April 2024, dengan rincian sebagai berikut.



Gambar 1.1. Diagram Ketidakpatuhan Penggunaan APD (Juni 2022 – April 2024)  
(Data Proyek, 2024)

Pada diagram tersebut dapat dilihat bahwa pada periode Juni 2022 hingga April 2024, ada pekerja yang tidak memakai APD. Adapun jenis alat yang tidak dipakai oleh pekerja yaitu helm *safety*, rompi *safety*, *full body harness*, dan sepatu *safety*. Pada bulan Juni hingga Desember 2022, jumlah pekerja memakai helm *safety* 13 (tiga belas) orang, sepatu *safety* sebanyak 2 (dua) orang, rompi *safety* sebanyak 3 (tiga) orang, dan *full body harness* sebanyak 21 (dua puluh satu) orang. Pada tahun 2023, jumlah pekerja yang tidak memakai helm *safety* sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) orang, sepatu *safety* sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang, rompi *safety* sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) orang, dan *full body harness* sebanyak 14 (empat belas) orang.

Pada bulan Januari hingga April 2024, jumlah pekerja yang tidak memakai helm *safety* sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang, sepatu *safety* sebanyak 5 (lima) orang, rompi *safety* sebanyak 13 (tiga belas) orang, dan *full body harness* sebanyak 3 (tiga) orang. Adapun total keseluruhan data ketidakpatuhan penggunaan alat pelindung dari periode Juni 2022 hingga April 2024 sebanyak 300 (tiga ratus) pekerja. dengan rincian jenis alat pelindung diri yaitu, helm *safety* sebanyak 125 (seratus dua puluh lima) orang, sepatu *safety* sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang, rompi *safety* sebanyak 99 (sembilan puluh sembilan) orang, dan *full body harness* sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang. Dengan demikian, APD yang sangat jarang digunakan pekerja sesuai urutan adalah helm, rompi, *safety shoes*, dan *full body harness*. Dimana hal tersebut merupakan jenis alat yang harus digunakan

di proyek ini. Pada diagram diatas juga dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan ketidakpatuhan penggunaan helm *safety* dari tahun 2022 ke tahun 2023, bahkan hingga April 2024 angkanya masih tercatat lumayan banyak daripada tahun 2022. Begitupula dengan sepatu *safety* dan rompi *safety* mengalami peningkatan ketidakpatuhan penggunaan dari tahun 2022 ke tahun 2023, bahkan hingga April 2024 angkanya masih tercatat lumayan banyak daripada tahun 2022. Pengecualian untuk *full body harness* yang mengalami penurunan dari periode Juni 2022 hingga April 2024.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa masih ada tenaga kerja yang tidak menggunakan APD pada proyek ini. Penulis pun melakukan wawancara kepada Koordinator K3L, *Safety Officer*, Tim K3L dari Kontraktor Utama, *Safety Officer* Sub-Kontraktor serta pekerja yang tidak patuh dalam menggunakan APD untuk mengetahui dan memahami alasan di balik ketidakpatuhan tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerja tidak menggunakan alat tersebut karena rasa malas, risih, ketidaknyamanan, gerah, belum terbiasa, anggap remeh, mengganggu pekerjaan, bagian tubuh terluka, ribet, lupa, ketinggalan, rusak, serta kurangnya kesadaran diri dan budaya K3 dalam diri pekerja. Maka dari itu, penulis menyimpulkan bahwa ketidakpatuhan tersebut berasal dari dalam diri tenaga kerja yang kurang memiliki pengetahuan dan sikap yang baik terhadap penggunaan alat pelindung diri. Dimana pada teori yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa hal tersebut termasuk ke dalam faktor internsik. Dengan demikian, penulis tertarik mengetahui pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja proyek ini.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah dari beberapa isu yang menjadi latar belakang penelitian.

1. Tingkat kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works* masih tergolong rendah.
2. Penyebab rendahnya kepatuhan tenaga kerja di proyek tersebut dalam menggunakan alat pelindung diri meliputi: rasa malas, risih,

ketidaknyamanan, gerah, belum terbiasa, anggap remeh, mengganggu pekerjaan, bagian tubuh terluka, ribet, lupa, ketinggalan, rusak, serta kurangnya kesadaran diri dan budaya K3 dalam diri pekerja.

3. Ketidakpatuhan tenaga kerja dalam menggunakan alat pelindung diri disebabkan oleh faktor internal, yaitu kurangnya pengetahuan dan sikap yang belum mendukung kepatuhan penggunaan alat pelindung diri.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini akan difokuskan pada faktor internsik yaitu pengetahuan dan sikap. Faktor-faktor internsik ini dianggap mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD. Pembatasan dilakukan agar penelitian lebih terfokus, sehingga penulis memilih judul “Pengaruh pengetahuan dan sikap terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*”.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan masalah yang diperoleh dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan.

1. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara pengetahuan terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*?
2. Apakah ada pengaruh antara positif yang signifikan sikap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*?
3. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan antara pengetahuan dan sikap terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*?

## 1.5. Tujuan Penelitian

### 1.5.1. Tujuan Umum

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh antara pengetahuan dan sikap terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*.

### 1.5.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh positif yang signifikan antara pengetahuan terhadap kepatuhan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif yang signifikan antara sikap terhadap kepatuhan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif yang signifikan antara pengetahuan dan sikap terhadap kepatuhan alat pelindung diri pada tenaga kerja Proyek *the Development and Upgrading of The State University of Jakarta (Phase-2) Civil Works*.

## 1.6. Manfaat Hasil Penelitian

### 1.6.1. Manfaat Teoritis

Dengan mempelajari faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, kiranya memberikan kontribusi signifikan kepada manajemen keselamatan kerja dan perilaku organisasi. Selain itu, diharapkan dapat memberikan kontribusi bukti empiris pada literatur akademis mengenai pengaruh pengetahuan, sikap, dan kepatuhan APD dalam proyek konstruksi.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

#### 1.6.2.1. Bagi Penulis

Meningkatkan keahlian akademis dalam merancang serta melaksanakan studi ilmiah, serta memperdalam pengetahuan tentang keselamatan kerja dan perilaku organisasi. Penulis juga berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan, meningkatkan reputasi akademik dan profesional serta memperluas jaringan

profesional. Selain itu, penelitian ini mengasah keterampilan komunikasi penulis dalam menyampaikan temuan dan rekomendasi.

#### 1.6.2.2. Bagi Universitas

Memberikan manfaat yang berarti untuk Universitas Negeri Jakarta dengan memperkuat komitmen universitas terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik kerja. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi akademis untuk pengajaran serta memperkaya kurikulum di Program Studi yang terkait dengan keselamatan kerja dan manajemen proyek. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan reputasi universitas dalam kontribusi akademik dan praktis terhadap isu-isu keselamatan kerja di industri konstruksi, menjadikannya pusat unggulan di bidang ini.

#### 1.6.2.3. Bagi Perusahaan

Memberikan panduan praktis untuk meningkatkan kepatuhan APD. Dengan menerapkan rekomendasi studi ini, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan lebih efektif, meningkatkan kesadaran serta sikap positif mengenai keselamatan kerja bagi tenaga kerja. Hal ini berpotensi mengurangi kecelakaan kerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi biaya terkait cedera. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan citra dan reputasinya sebagai organisasi yang peduli terhadap keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

#### 1.6.2.4. Bagi Tenaga Kerja

Meningkatkan pemahaman serta kesadaran pekerja mengenai pentingnya menggunakan APD untuk keselamatan. Dengan peningkatan pengetahuan dan sikap positif, diharapkan kepatuhan akan meningkat dan mengurangi kecelakaan. Hal ini menciptakan lingkungan aman, serta meningkatkan produktivitas hingga kesejahteraan pekerja. Selain itu, kesadaran tentang praktik keselamatan kerja juga dapat membuka peluang pengembangan karir dan peningkatan profesionalisme di bidang konstruksi.