

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009).

2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Undang – Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif*.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Umum mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggara pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.1.3 Jenis-Jenis Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 56 Tahun 2014, jika ditinjau dari jenis pelayanan yang diberikan rumah sakit dikategorikan dalam Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus.

1. Rumah Sakit Umum

Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialisik dan subspecialistik. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No 56 Tahun 2014 pasal 12 poin 1, rumah sakit umum dapat diklasifikasikan menjadi rumah sakit umum kelas A, B, C dan D.

2. Rumah Sakit Khusus

Rumah Sakit Khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan, organ jenis penyakit atau ke khususan lainnya. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No 56 Tahun 2014 pasal 12 poin 3, rumah sakit khusus dapat diklasifikasikan menjadi rumah sakit khusus A, B, dan C.

2.1.4 Klasifikasi Rumah Sakit

Undang – Undang Republik Indonesia nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit berdasarkan tingkat klasifikasi Rumah Sakit menurut kemampuan unsur pelayanan kesehatan yang dapat disediakan, ketenagaan, fisik dan peralatan, maka rumah sakit umum pemerintah pusat dan daerah diklasifikasi antara lain :

1. Rumah Sakit kelas A

Rumah sakit kelas A adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis luas oleh pemerintah ditetapkan sebagai rujukan tertinggi atau disebut juga sebagai rumah sakit pusat. Rumah sakit umum kelas A mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5 (lima) spesialis penunjang medik, 12 (dua belas) spesialis lain dan 13 (tiga belas) sub spesialis.

2. Rumah Sakit kelas B

Rumah sakit kelas B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini didirikan di setiap Ibukota Provinsi yang menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit umum kelas B mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) spesialis penunjang medik, 8 (delapan) spesialis lain, dan 2 (dua) sub spesialis dasar.

3. Rumah Sakit kelas C

Rumah sakit kelas C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah sakit ini didirikan di setiap Ibukota Kabupaten yang menampung pelayanan rujukan dari puskesmas. Rumah sakit umum kelas C mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) spesialis penunjang medik.

4. Rumah Sakit kelas D

Rumah sakit kelas D adalah rumah sakit yang bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah

sakit ini menampung rujukan yang berasal dari puskesmas. Rumah sakit umum kelas D mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 (dua) spesialis dasar.

2.2 Petugas Pengelola Limbah Padat Medis

Proses pengelolaan limbah medis padat diawali oleh petugas *Cleaning Service* pada tahap pengangkutan. Semua pekerja di rumah sakit harus mendapatkan minimalisasi limbah dan pengelolaan limbah berbahaya. Terutama staff yang bekerja di bagian yang menghasilkan limbah berbahaya dalam jumlah besar (Pruss, A dkk., 2005).

Petugas pengelola limbah medis padat di RSUD Dr. Soetomo dilakukan oleh petugas *Cleaning Service* yang berjumlah total 365 orang. Pembagian kelompok kerja berdasarkan kelompok dan luas area cukup efektif dimana seorang petugas *cleaning service* mempunyai area kerja $\pm 250-300\text{m}^2$ (Paramita, 2007).

2.3 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit

2.3.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari kesehatan masyarakat atau aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungannya (Notoatmodjo, 2012).

Keselamatan dan kesehatan akibat kerja diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditunjukkan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada berkaitan dengan lingkungan dan situasi kerja (*The Amerika Society of Safety and Engineering*, 2003). *International Labour Organization (ILO)* dan *World Health*

Organization (WHO) Committe in Occupational Health pada tahun 1990 telah menetapkan garis besar batasan dan tujuan keselamatan kerja, antara lain :

1. Memberikan pemeliharaan peningkatan derajat kesehatan pada tingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial masyarakat pekerja di semua kalangan.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat yang diakibatkan oleh kondisi atau keadaan lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaan dan faktor yang membahayakan kesehatannya.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu lingkungan pekerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis.

Kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik , mental, dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja disemua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologinya (WHO/ILO, 1995).

2.3.2 Persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja. Persyaratan keselamatan kerja menurut Undang-Undang

No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja adalah sebagai berikut (Ramli,2010)

:

1. mencegah dan mengurangi kecelakaan. Hal ini berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dari setiap pekerjaan atau kegiatan berbahaya.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran. Hal ini berkaitan dengan system proteksi dan pencegahan kebakaran (*Fire Protection System*) dalam rancang bangun, operasi dan penggunaan sarana, pabrik, bangunan dan fasilitas lainnya.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya kebakaran. Hal ini meliputi upaya pencegahan bahaya kebakaran (*Fire Prevention*) dalam kegiatan yang dapat mengandung bahaya kebakaran, menggunakan api atau kegiatan lainnya.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri dalam kejadian kebakaran atau kejadian lainnya. Hal ini berkaitan dengan system tanggap darurat (*Emergency Response*) serta fasilitas penyelamat di dalam bangunan atau tempat kerja (*Means of Escape*).
5. Memberikan pertolongan dalam kecelakaan. Hal ini menyangkut aspek Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) atau pertolongan jika terjadi kecelakaan termasuk *resque* dan pertolongan korban.
6. Memberikan alat pelindung diri bagi pekerja. Hal ini berkaitan dengan penyediaan alat keselamatan yang sesuai APD untuk setiap pekerjaan yang berbahaya.
7. Mencegah atau mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, angin, cuaca, sinar atau radiasi,

suara atau getaran. Hal ini berkaitan dengan keselamatan lingkungan kerja, pencemaran atau pembuangan industri serta kesehatan kerja.

8. Mencegah atau mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik, maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan. Hal ini berkaitan dengan aspek kesehatan kerja dan *hygiene* industri.
9. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
12. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang.
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan. Hal ini berkaitan dengan keselamatan konstruksi dan bangunan mulai dari pembangunan sampai penempatannya.
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang (syarat ini berkaitan dengan pergudangan).
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahayanya menjadi bertambah tinggi.

Berdasarkan syarat keselamatan yang tercantum dalam Undang-Undang keselamatan kerja ini terlihat jelas, betapa luasnya aspek keselamatan kerja yang

menyangkut berbagai aspek, kegiatan dan lingkungan kerja baik di darat, laut maupun udara.

2.4 Konsep Perilaku

2.4.1 Pengertian Perilaku

Perilaku merupakan semua kegiatan manusia, baik dapat diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo,2007). Namun dalam memberikan respons sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Faktor-faktor yang membedakan respons terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku dibedakan menjadi dua (Notoatmojo, 2007) yaitu :

1. Determinan atau faktor internal, yakni karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat *given* atau bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, dan sebagainya.
2. Determinan atau faktor eksternal, yakni lingkungan baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan yang mewarnai perilaku seseorang.

2.4.2 Domain Perilaku

Perilaku dibagi menjadi tiga tingkat ranah perilaku yaitu pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan tindakan (*practice*). (Notoatmojo, 2007) :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil tau, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Sebagian besar pengetahuan

manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu : (Notoatmojo, 2007)

1) Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. termasuk ke dalam pengetahuan adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari. Oleh karena itu, tahu merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

2) Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.

3) Aplikasi (*aplication*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi sebenarnya.

4) Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam satu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

5) Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6) Evaluasi (*evaluasi*)

Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap

suatu materi atau objek. Menurut Khairiah (2012), belajar adalah mengambil tanggapan dan menghubungkan tanggapan dengan mengulang-ulang. Tanggapan tersebut diperoleh melalui pemberian stimulus atau rangsangan. Semakin banyak dan sering diberikan stimulus maka memperkaya tanggapan pada subjek belajar.

2. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Manifestasi sikap tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup (Notoatmodjo, 2007). Seperti halnya pengetahuan, sikap juga terdiri dari berbagai tingkatan (Notoatmodjo, 2007), yakni :

- 1) Menerima (*receiving*), diartikan orang (subyek) mau dan memperhatikan stimulus (objek).
- 2) Merespon (*responding*), diartikan sebagai memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan dan menyesuaikan tugas yang diberikan.
- 3) Menghargai (*valuing*), diartikan sebagai mengajak orang lain untuk mengerjakan dan mendiskusikan suatu masalah.
- 4) Bertanggung jawab (*responsible*), adalah bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya atas segala resiko.

3. tindakan atau praktik (*practice*)

tindakan adalah konkrit yang berwujud perbuatan terhadap rangsangan dari luar. Tindakan memiliki beberapa tingkatan (Notoatmodjo, 2007) yaitu :

- 1) persepsi

persepsi berarti mengenal dan memilih berbagai objek yang berhubungan dengan tindakan yang akan diambil merupakan praktik tingkat pertama.

2) Respon terpinpin

Respon terpinpin adalah melakukan sesuatu dengan urutan yang benar sesuai dengan contoh adalah merupakan indikator apraktik tingkat dua.

3) mekanisme

mekanisme berarti apabila seseorang telah dapat melakukan sesuatu dengan benar secara otomatis dan telah menjadi kebiasaan.

2.4.3 Faktor Terjadinya Perilaku

Kesehatan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor perilaku dan non perilaku. Teori perilaku yang sering digunakan di bidang kesehatan salah satunya adalah teori Lawrence Green yang menganalisis, bahwa faktor perilaku ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin, dan faktor penguat sebagai berikut (Notoatmodjo, 2010):

1. Faktor predisposisi (*predisposing factors*)

Faktor predisposisi adalah faktor yang mempermudah terjadinya perilaku seseorang atau masyarakat, antara lain pengetahuan dan sikap seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukan.

2. Faktor pemungkin (*enabling factors*)

faktor pemungkin adalah faktor yang memungkinkan tindakan untuk menjadi kenyataan. Faktor pemungkin ini terwujud dalam ketersediaan APD, program pelatihan APD sehingga tenaga kerja dapat menggunakan APD.

3. Faktor penguat

Faktor penguat adalah faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku seseorang. Misalnya dorongan lain bisa terjadi dari rekan kerja yang tidak menggunakan APD ternyata tidak terjadi kecelakaan sehingga tenaga kerja juga terdorong untuk tidak menggunakan APD.

2.5 Konsep Kepatuhan

2.5.1 Pengertian Kepatuhan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Pranoto (2007), patuh adalah suka menurut perintah, taat pada perintah, sedangkan kepatuhan adalah perilaku sesuai dengan kebutuhan. Ketidakpatuhan merupakan suatu kondisi pada individu atau kelompok yang sebenarnya ingin melakukannya tetapi dicegah untuk melakukannya oleh faktor yang menghalangi ketaatan terhadap anjuran.

Kepatuhan merupakan suatu perubahan perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan. Perilaku kesehatan merupakan perilaku kepatuhan. Kepatuhan menggunakan APD memiliki peran yang penting dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja.

2.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepatuhan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan (Niven, 2008) antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan, usaha manusia meningkatkan kepribadian atau proses perubahan perilaku menuju kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia dengan jalan membina dan mengembangkan potensi kepribadiannya, yang berupa rohani (cipta, rasa, karsa) dan jasmani.

2. Pengetahuan

Pengetahuan terhadap pendidikan yang diberikan (*knowledge*).

3. Sikap

Sikap atau tanggapan terhadap materi pendidikan yang diberikan (*attitude*).

Sikap dan perilaku individu dimulai dengan tahap kepatuhan, identifikasi petugas tanpa kerelaan untuk memberikan tindakan dan sering menghindar, hukuman jika pekerja tidak patuh.

2.5.3 Kriteria Kepatuhan

Menurut Depkes RI (2004), Pengukuran kepatuhan individu dapat dilakukan menggunakan kuisioner atau lembar observasi yang berisi pertanyaan yang telah sesuai dengan kebutuhan. Kriteria seseorang dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

- a. Patuh adalah suatu tindakan yang taat baik terhadap perintah maupun aturan. Dan semua aturan maupun perintah tersebut dilakukan dengan benar (75-100%).
- b. Cukup patuh adalah suatu tindakan yang melaksanakan suatu perintah atau aturan lainnya hanya sebagian dari yang ditetapkan atau dengan sepenuhnya namun tidak sempurna (50-75%).
- c. Kurang patuh adalah suatu tindakan mengabaikan atau tidak melaksanakan suatu perintah atau aturan sama sekali (<50%).

Untuk mendapatkan nilai kepatuhan yang lebih akurat dan terukur maka, perlu ditentukan angka atau nilai dari tingkat kepatuhan tersebut, sehingga bisa dibuatkan rangking tingkat kepatuhan seseorang. Menurut yayasan Spiritia (2006) tingkat kepatuhan dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

- a. Patuh : 76-100%
- b. Kurang patuh : 51-75%
- c. Tidak patuh : $\leq 50\%$

2.6 Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Budaya keselamatan adalah bagian dari budaya organisasi yang dipengaruhi oleh perilaku anggotanya dalam kerangka performansi keselamatan (Cooper, 2000). Geller (2001) memaparkan misi dalam mengembangkan budaya keselamatan sebagai berikut :

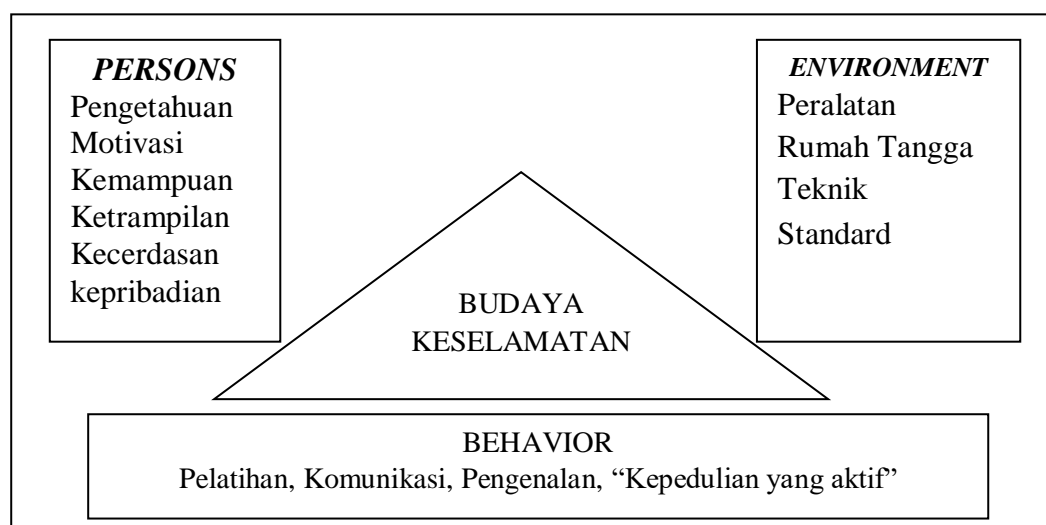
1. Mempromosikan suatu lingkungan pekerjaan yang didasarkan pada keterlibatan karyawan, kepemilikan, kerjasama kelompok, pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan.
2. Membangun penghargaan pada diri sendiri, *empowerment*, kebanggaan, gairah, optimis dan dorongan inovasi.
3. Memperkuat kebutuhan akan karyawan yang secara aktif memperhatikan teman sekerja mereka.
4. Mempromosikan filosofi keselamatan bukan sebagai prioritas yang dipesan melainkan sebuah nilai yang dihubungkan dengan setiap prioritas.
5. Mengenali kelompok dan prestasi individu.

Misi dalam mengembangkan budaya keselamatan tersebut akan menggambarkan hasil akhir dalam keselamatan yaitu budaya keselamatan sebagai berikut (Geller, 2001):

1. Setiap orang merasa bertanggung jawab terhadap keselamatan dan melakukan dalam setiap aktivitasnya sehari-hari.

2. Orang (tenaga kerja) akan mengidentifikasi kondisi tidak selamat dan perilaku beresiko kemudian mengintervensi dan mengoreksinya.
3. Aktivitas kerja selama didukung oleh penghargaan timbal balik dari tenaga kerja dan manajer.
4. Orang (tenaga kerja) peduli secara aktif melanjutkan keselamatan diri mereka dan yang lain.
5. Keselamatan tidak dianggap sebagai sebuah prioritas yang ada berdasarkan situasi tertentu yang dibutuhkan, namun dianggap sebagai nilai yang dianggap selalu berhubungan dengan setiap situasi yang ada.

Menurut Geller (2001), misi budaya keselamatan sangat mudah dikatakan daripada dilakukan tapi akan tercapai dengan berbagai macam proses keselamatan yang berdasarkan disiplin secara teknik dan psikologi. Geller (2001) menggambarkan ketiga komponen tersebut berinteraksi saling mempengaruhi satu sama lain dan membentuk *The Safety Triad* (tiga serangkai keselamatan) sebagai berikut :



Gambar 2.1 *Safety Triad*
Sumber : Geller (2001)

Gambar 2.1 menjelaskan tentang *safety triad*, secara umum budaya keselamatan memiliki tiga komponen yang saling berinteraksi yaitu (Geller, 2001):

1. *Person*

- a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia terhadap objek tertentu melalui indera yang dimilikinya namun sebagian besar didapatkan melalui indera penglihatan dan pendengaran (Notoatmodjo, 2007). Terdapat 6 tingkatan pengetahuan yaitu tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi. Pengetahuan juga merupakan ranah yang penting dalam pembentukan perilaku tenaga kerja. Pengalaman tenaga kerja harus meliputi beberapa aspek mulai dari memahami fungsi APD, mengaplikasikannya dengan benar, menganalisis APD yang dibutuhkan berdasarkan risiko pekerjaan, merekomendasikan APD yang dibutuhkan hingga mengevaluasi APD yang disediakan.

Skor yang sering digunakan untuk mempermudah dalam mengkategorikan jenjang dalam penelitian biasanya ditulis dalam presentase, misalnya pengetahuan (Nursalam, 2008):

1. Tingkat pengetahuan baik bila skor atau nilai 76-100%
2. Tingkat pengetahuan cukup bila skor atau nilai 56-75%
3. Tingkat pengetahuan kurang bila skor atau nilai <55%

- b. Motivasi

Motivasi atau motif berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan

dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo, 2007). Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Motivasi tidak dapat diobservasi secara langsung namun harus diukur. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi, yaitu tes proyektif, kuisioner, observasi perilaku (Notoatmodjo, 2010).

c. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan itu hakikatnya terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2002). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan, kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan yang sempurna. Pengukuran kemampuan kerja pegawai dapat diukur dengan indikator tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja (Thoha, 2002).

d. Ketrampilan

Ketrampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Ketrampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Ketrampilan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu menentukan cara menyelesaikan tugas atau

pekerjaan, menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik, menentukan ukuran volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan, menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan (Budi, 2002).

e. Kecerdasan

Kecerdasan merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dan mengantisipasi masalah yang akan datang. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adalah kemampuan seseorang dalam berpikir dan menghadapi suatu masalah yang sedang terjadi dan yang mungkin akan terjadi (Azwar, 2000).

f. Kepribadian

Kepribadian dibedakan menjadi 2 tipe yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B. Kepribadian tipe A dicirikan sebagai individu yang agresif mendebat segala sesuatu, berusaha mencapai lebih banyak dalam waktu cepat dan memiliki karakteristik sebagai berikut (Yuwono dkk, 2005):

1. Bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
2. Merasa tidak sabar terhadap banyak hal
3. Berusaha keras untuk berpikir dan melakukan dua hal secara sekaligus
4. Kurang dapat menerima waktu luang
5. Terobsesi dengan jumlah, mengukur sukses secara kuantitatif

Kepribadian tipe B dicirikan sebagai individu yang jarang terdorong oleh keinginan untuk memperoleh sejumlah barang secara kuantitatif maupun

berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan tertentu dan memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Tidak pernah merasa terdesak maupun tidak sabar terhadap sesuatu
2. Kurang terdorong untuk menunjukkan potensi dan prestasinya, kecuali dalam keadaan terpaksa
3. Berorientasi untuk memperoleh kegembiraan dan relaksasi, bukannya berkompetisi menunjukkan superioritas
4. Bersikap santai tanpa perasaan bersalah.

2. *Behavior*

a. Pelatihan

Menurut Bisen dan Priya (2010), pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang memperdalam pengetahuan, kemampuan, peraturan atau mengubah perilaku untuk meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan definisi pelatihan tersebut, maka perusahaan harus memberikan pelatihan yang mampu memperdalam pengetahuan tentang APD kemampuan cara menggunakan APD, peraturan yang mengatur tentang APD dan mengubah perilaku tidak patuh menjadi patuh menggunakan APD.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi proses belajar tenaga kerja agar dapat mencapai kompetisi dalam pekerjaannya. Kompetisi ini meliputi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dianggap penting untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pelatihan menekankan pada proses melakukan sehingga berusaha mencapai tingkat ketrampilan tertentu.

Tujuan pelatihan yang benar memiliki empat kriteria yaitu dapat diamati, dapat diukur, dapat dicapai dan spesifik (Yuwono, 2005).

b. Komunikasi

Berasal dari bahasa lain yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pengetahuan. Komunikasi akan meningkatkan iklim terbuka antara pimpinan dan tenaga kerja namun tidak semua pimpinan yang baik dapat melakukan komunikasi yang baik pula terhadap tenaga kerja (Anoraga dan Suyati, 1995). Komunikasi terbagi menjadi komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal terjadi dalam suatu perusahaan dan bisa terjadi secara vertikal yaitu antara pimpinan dan bawahan (tenaga kerja) dan horizontal yaitu antar pimpinan atau antar tenaga kerja. Komunikasi eksternal adalah komunikasi dengan perwakilan pihak luar perusahaan.

c. Pengenalan

Menurut kamus Oxford, Pengenalan adalah mengidentifikasi sesuatu hal setelah menemui hal tersebut sebelumnya atau berdasarkan pengetahuan. Tenaga kerja mengidentifikasi risiko bahaya secara langsung risiko bahaya yang ada di tempat kerja merupakan salah satu bentuk pengenalan. Tujuannya adalah agar tenaga kerja memahami besarnya risiko, kerugian yang akan terjadi jika terjadi kecelakaan akibat risiko bahaya dan hal yang harus dilakukan untuk mengendalikannya.

d. Kepedulian yang aktif

Kepedulian adalah sikap individu yang memiliki rasa keterkaitan terhadap suatu hal (Geller, 2001). Kepedulian yang aktif merupakan salah satu faktor pada

komponen *behavior* yang aktif merupakan salah satu *person* dan *environment* untuk membentuk budaya keselamatan.

3. *Environment*

a. peralatan dan perlengkapan

peralatan adalah semua alat yang digunakan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. APD adalah peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk tenaga kerja secara gratis yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Ketersediaan peralatan pelindung diri ini merupakan salah satu bentuk dari faktor pemungkin yang ada pada teori perilaku kesehatan *Lawrence Green* (Notoatmodjo, 2007).

b. Rumah Tangga

Ketata rumah tanggaan merupakan kegiatan pemeliharaan rumah tangga di dalam perusahaan atau memelihara tempat kerja yang mencakup kebersihan, kerapian, dan keadaan yang terpelihara secara keseluruhan (Soeripto,2008). Pemeliharaan ini sangat penting dalam pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Tempat kerja yang terpelihara akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan keadaan selamat.

c. Teknik

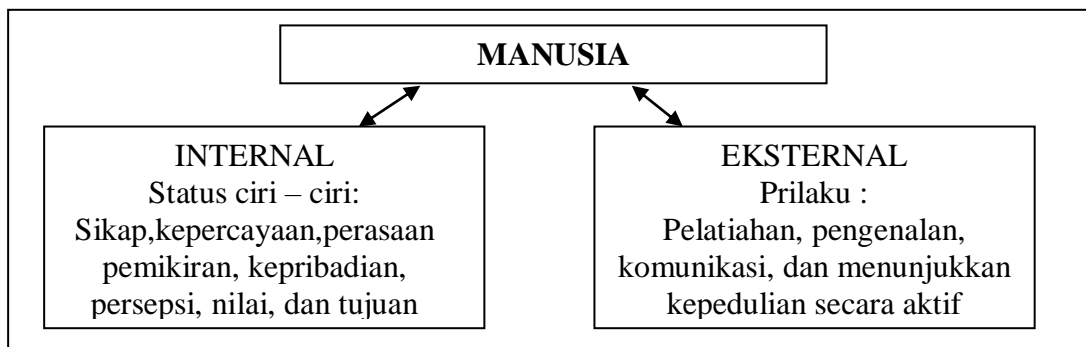
Teknik merupakan salah satu pengendalian resiko yang harus dilakukan sebelum menerapkan pengendalian untuk menggunakan APD.

d. Standar dan prosedur operasional

merupakan salah satu cara untuk mencegah kecelakaan dan timbulnya penyakit di tempat kerja. Cara terbaik menyusun prosedur operasional adalah

menghubungkan dengan analisa bahaya kerja. Analisis prosedur kerja merupakan salah satu komponen dari komitmen system manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Misalnya saja dalam unit produksi pembuatan bahan kimia, sebelum melakukan proses produksi harus menganalisa, menggunakan menyusun prosedur kerja (OHSAS,2007).

Geller (2001) mengklasifikasikan budaya keselamatan menjadi dua pendekatan yaitu berdasarkan faktor manusia (*person based*) dan berdasarkan faktor perilaku orang dan perusahaan yang tersaji pada gambar 2.2 berikut :



Gambar 2.2 Faktor Internal dan Faktor Eksternal

Sumber : Geller (2001)

Pada Gambar 2.2 menjelaskan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari diri tenaga kerja dan terdiri dari sikap, kepercayaan, perasaan, pemikiran, kepribadian, persepsi, nilai, dan tujuan. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku dan berasal dari luar tenaga kerja yaitu pelatihan, pengenalan, kepatuhan, komunikasi, dan kepedulian yang aktif. Faktor internal dan faktor eksternal ini akan mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam menggunakan APD.

2.7 Alat Pelindung Diri

2.7.1 Pengertian

Alat Pelindung Diri yang selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam pekerjaan-pekerjaan yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. (Permenakertrans No. 8 tahun 2010).

2.7.2 Tujuan Penggunaan Alat Pelindung diri

Pemakaian APD bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan juga merupakan salah satu upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja oleh bahaya potensial yang tidak dapat dihilangkan atau dikendalikan (Suma'mur, 2009).

2.7.3 Fungsi dan Jenis APD

1. Alat Pelindung Kepala

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang 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 (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim. Alat pelindung kepala terdiri dari beberapa jenis. Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.

2. Alat Pelindung mata dan muka

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-

partikel yang melayang-melayang di udara dan di badan air, 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.

Alat pelindung mata dan muka terdiri dari beberapa jenis diantaranya terdiri dari kacamata pengaman (*spectacles*), *googles*, tameng muka (*face shield*), masker selam, dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face mask*).

3. Alat pelindung telinga

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Alat pelindung telinga ini terdiri dari beberapa jenis diantaranya terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).

4. Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya

Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut (*aerosol*), uap, asam, gas/ fume, dan sebagainya. Alat pelindung pernapasan ini terdiri dari beberapa jenis. Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, kanister, *Re-breather*, *Airline respirator*, *Continues Air Supply Machine=Air Hose Mask Respirator*, tangki selam dan regulator (*Self-Contained Underwater Breathing Apparatus/SCUBA*), *Self-Contained Breathing Apparatus (SCBA)*, dan *emergency breathing apparatus*.

5. Alat pelindung tangan

Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik. Jenis pelindung tangan terdiri dari beberapa jenis diantaranya terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

6. Alat pelindung kaki

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari terimpa atau benturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir. Alat pelindung kaki terdiri dari beberapa jenis diantaranya terdiri dari 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 bahaya binatang dan lain-lain.

7. Pakaian pelindung

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, 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.

Pakaian pelindung terdiri dari beberapa jenis diantaranya terdiri dari rompi (*Vests*), celemek (*Apron/Coveralls*), jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

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.

Alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari beberapa jenis. 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 (*descender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.

9. Pelampung

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau di permukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterampilan (*buoyancy*) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) di dalam air.

Pelampung ini terdiri dari beberapa jeni. Jenis pelampung terdiri dari jaket keselamatan (*life jacket*), rompi keselamatan (*life vest*), rompi pengatur keterampilan (*Bouyancy Control Device*).

2.7.4 Manajemen APD

Penggunaan alat pelindung diri (APD) diperlukan pengaturan atau manajemen. Berikut merupakan manajemen Alat Pelindung Diri (APD). (permenakertrans No. 8 Tahun 2010):

1. Identifikasi kebutuhan dan syarat APD;
2. Pemilahan APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja/buruh;
3. Pelatihan;
4. Penggunaan, perawatan, dan penyimpanan;
5. Penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan;
6. Pembinaan;
7. Inspeksi, Evaluasi dan pelaporan