



## Gaya Kepemimpinan Manajer dan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri

Dian Asih Wijayanti<sup>1</sup>✉

<sup>1</sup> Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima 19 Februari  
2020

Disetujui 1 September  
2020

Dipublikasikan 18  
September 2020

*Keywords:*

*Leadership style, compliance  
with the use of PPE*

*DOI:*

[https://doi.org/10.15294/  
higeia.v4iSpecial%201/  
399836](https://doi.org/10.15294/higeia.v4iSpecial%201/399836)

### Abstrak

Kerentanan OHS dan kurangnya dukungan pengawas secara independen meningkatkan kemungkinan cedera fisik di tempat kerja. Pekerja yang mengalami kerentanan berisiko lebih kecil jika mereka memiliki penyelia yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan manajer dan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja bagian boiler di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan teknik purpose sampling. Responden adalah 4 pekerja bagian boiler PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumen. Hasil penelitian didapatkan gambaran bahwa diperoleh bahwa kecenderungan penggunaan gaya kepemimpinan otokratis pada manajer sebesar 100%, gaya kepemimpinan demokratis pada manajer sebesar 85%, dan gaya kepemimpinan Laizze Faire pada manajer sebesar 0%. Untuk gambaran kepatuhan penggunaan APD pada pekerja dilihat dari indikator berupa telah terpenuhinya (100%) indikator motivasi, pengetahuan, pendidikan, masa kerja, dan usia. Indikator kemampuan 50% dan sikap 87.5%. Oleh karena itu masih diperlukan pelatihan yang dapat menunjang keterampilan penggunaan APD yang tepat serta peningkatan sikap dalam mematuhi penggunaan APD di tempat kerja.

### Abstract

*The vulnerability of OHS and the lack of independent supervisory support increase the likelihood of physical injury in the workplace. Workers who experience vulnerability are less at risk if they have supportive supervisors. This study aims to describe the manager's leadership style and compliance with the use of PPE on boiler workers at PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang. This type of research is descriptive with a qualitative approach using purpose sampling techniques. Respondents were 4 workers in the boiler section of PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang. The data were collected through in-depth interviews and document studies. The results showed that it was found that the tendency to use autocratic leadership styles in managers was 100%, democratic leadership styles in managers were 85%, and Laizze Faire's leadership styles on managers were 0%. To illustrate the compliance with the use of PPE on workers, it can be seen from the indicators in the form of the fulfillment of (100%) indicators of motivation, knowledge, education, years of service, and age. The ability indicator is 50% and attitude is 87.5%. Therefore, training is still needed that can support the skills to use PPE properly and improve attitudes in complying with the use of PPE in the workplace.*

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung F5 Lantai 2 FIK Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [dianw594@gmail.com](mailto:dianw594@gmail.com)

p ISSN 1475-362846  
e ISSN 1475-222656

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum telah menghasilkan payung-payung hukum untuk setiap kehidupan warganya. Salah satunya adalah aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pekerja. Perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan pekerjanya, sebagaimana yang disebutkan dalam UUD Tahun 1945 pasal 27 (2) yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Serta dalam Undang-undang Nomor I Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa perusahaan wajib melindungi dan menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja. Atas dasar itulah, keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja wajib dijalankan dengan baik dan benar oleh setiap perusahaan yang ada di Indonesia.

Peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkontribusi dalam upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan upaya promosi kesehatan, pemantauan dan survailan kesehatan serta upaya peningkatan daya tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara peran keselamatan adalah menciptakan sistem kerja yang aman atau yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan loss (Sucipto, 2014).

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) adalah suatu sistem pembangkit termal dengan menggunakan uap air sebagai fluida kerjanya, yaitu dengan memanfaatkan energi kinetik uap untuk menggerakkan poros sudu-sudu turbin. Dalam Pembangkit Listrik Tenaga Uap ada 4 komponen utama yaitu Boiler, Turbin, Condensor, dan Pompa. Penilaian berdasarkan sumber bahaya pada divisi boiler memiliki tingkatan Extrim Risk ( 8%), High Risk (14%), Moderate Risk (35%) dan Low Risk (43%). Penilaian Risiko berdasarkan jenis bahaya pada divisi boiler memiliki tingkatan risiko mulai dari skor terendah hingga tinggi adalah bahaya Mekanis (25%), bahaya Listrik (10%), bahaya Kimia (6%) dan bahaya fisik (59%) (Identification et al., 2017). Secara umum

penyebab kecelakaan kerja ada dua yaitu faktor manusia (unsafe action) dan faktor lingkungan (unsafe condition). Menurut penelitian bahwa 80-85% kecelakaan disebabkan oleh unsafe action. Berdasarkan hasil penelitian Syamsuddin (2008, dalam Fathoni, 2008) menunjukkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat diklasifikasikan bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia (unsafe action) sebesar 78%, yang disebabkan kondisi berbahaya dari peralatan (unsafe condition) sebesar 20%, dan faktor lainnya sebesar 2%. Sehingga dari pihak tenaga kerja upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan risiko terjadinya kecelakaan, yaitu dengan meningkatkan kinerja keselamatannya.

Dalam penelitian (Yanar et al., 2019) disebutkan bahwa kerentanan OHS dan kurangnya dukungan pengawas secara independen meningkatkan kemungkinan cedera fisik di tempat kerja. Model kasar dan yang disesuaikan menunjukkan bahwa risiko cedera fisik setidaknya 3,5 kali lebih tinggi di antara mereka yang mengalami kerentanan K3 dan kurangnya dukungan pengawas daripada individu tanpa kerentanan K3 dan dengan pengawas langsung yang mendukung. Terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja keselamatan pada para pekerja, salah satunya adalah melalui gaya kepemimpinan (leadership style). Studi (Barling et al., 2002; Zohar, 2002; Hofmann dkk., 2003) menunjukkan kepemimpinan itu praktek merupakan faktor penting yang mempengaruhi kecelakaan.

(Gaya & Dan, 2016) menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinan pasti akan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan gaya dari pimpinan tersebut, artinya setiap pemimpin akan membawa budaya dan kebiasaannya masing-masing dalam melakukan kepemimpinannya. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yaitu: a) gaya kepemimpinan otoriter, b) gaya kepemimpinan demokratis, dan c) gaya kepemimpinan bebas / Laissez Faire.

Dalam kegiatan manajerial gaya kepemimpinan juga merupakan fungsi sikap manajer terhadap bawahannya, bahwa gaya kepemimpinan manajerial adalah fungsi sikap manajer terhadap bawahannya, dan asumsi tentang sifat dan pendekatan manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap pendekatan bawahannya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahannya terutama perilaku bawahan yang mendukung penggunaan gaya yang disukai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan pegawai.

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang telah disebutkan diatas mempengaruhi kepercayaan pegawai dan pendekatan bawahannya. Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi kepatuhan pekerja dalam bekerja tidak terkecuali dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Patuh adalah suka menurut perintah, taat pada perintah, kepatuhan adalah suatu perilaku manusia yang taat terhadap aturan, perintah, prosedur dan disiplin. Sedangkan kepatuhan petugas profesional adalah perilaku sebagai seorang yang profesional terhadap suatu anjuran, prosedur atau peraturan yang harus dilakukan atau ditaati (Arikunto (2010) dalam Prasetya,dkk. (2017)).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui gambaran gaya kepemimpinan manajer dan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja bagian boiler di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang.

## **METODE**

Fokus penelitian ini berisi pokok kajian yang menjadi pusat perhatian, yaitu akan mengkaji bagaimana gambaran gaya kepemimpinan manajer dan kepatuhan penggunaan

APD pada pekerja bagian boiler PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis

penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu suatu jenis penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata kata dan bahasa, pada suatu konteks langsung yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, L.J, 2006:6). Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif (Soekidjo Notoatmojo, 2005 : 138).

Sumber data berupa data yang didapatkan dari informan utama dan informan pendukung. Penentuan informan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan teknik purpose sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2015:300). Kriteria inklusi informan pendukung antara lain: a) Tercatat sebagai pekerja tetap bagian Boiler di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang, b) Pendidikan terakhir minimal SMA, c) Berusia 20-55 tahun, d) Masa kerja 5-10 tahun, e) Bersedia untuk dijadikan subyek penelitian, f) Mampu berkomunikasi secara baik.

Penelitian dilaksanakan di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang, Jalan Raya Semarang Surabaya Km.130, Desa Leran dan Desa Trahan, Kecamatan Sluke, Kab. Rembang, Jawa Tengah dimulai sejak tanggal 1 April 2020- 31 Mei 2020.

Pengambilan data dilakukan dengan teknik wawancara dan studi dokumen dengan instrumen penelitian berupa peneliti, panduan wawancara mendalam, dan alat dokumentasi berupa kamera hp untuk memotret sampel wawancara sebagai dokumentasi penelitian. Untuk memeriksa keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi dilakukan dengan cara a) Peneliti membandingkan data dari hasil wawancara dengan hasil observasi yang dilakukan, b) Peneliti membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen perusahaan yang dipelajari, c) Peneliti membandingkan data hasil wawancara antara

informan satu dengan informan lainnya dalam penelitian.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, L.J, 2006:248). Analisis data dilakukan dengan induktif yaitu dimulai dari keputusan-keputusan khusus (data yang terkumpul) kemudian diambil secara umum. Strategi pendekatan yang dilakukan adalah dengan metode induks konseptualisasi dimana peneliti bertolak dari fakta atau informasi empiris (data) untuk membangun konsep hipotesis dan teori. Data kualitatif diolah sesuai dengan karakteristik penelitian menggunakan metode analisis deskriptif. Berdasarkan rumus statistik distribusi frekuensi, cara perhitungan tingkat kesesuaian poin-poin yaitu :

$$\% \text{kesesuaian} = \frac{\text{Jumlah poin yang sesuai} \times 100\%}{\text{Total poin}}$$

Menurut Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2015:337), mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Proses analisis data yang berlangsung selama penelitian ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut a) reduksi data, b) penyajian data dan c) verifikasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT PJB Services ini merupakan anak perusahaan dari PT PJB di mana perusahaan bergerak di bidang pembangkit listrik. PT PLN (Persero) mempercayai PT PJB sebagai unit bisnis jasa operasional dan maintenance. PLTU Rembang dirancang untuk memproduksi listrik menggunakan batubara LRC (Low Rank Coal) dan MRC (Medium Rank Coal) sebagai bahan bakar utama. HSD (High Speed Diesel) sebagai bahan bakar pemantik pada awal penyalaan dengan bantuan udara panas bertekanan. Panas

hasil pembakaran digunakan untuk memanaskan air hingga menghasilkan uap yang digunakan untuk memutar turbine. Putaran turbine tersebut digunakan untuk memutar generator hingga menghasilkan listrik.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa informan awal dalam penelitian ini berjumlah 2 informan yang seluruhnya (100%) berjenis kelamin laki-laki, semuanya berumur >30 tahun, pendidikan terakhir 2 informan awal (100%) S1. Masa kerja bervariasi mulai dari 7 tahun hingga 8 tahun.

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan peneliti di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang bagian boiler diperoleh hasil gambaran gaya kepemimpinan yang terdiri dari 3 poin yaitu: Komponen gaya kepemimpinan otokratis (5 poin) sebanyak 100% (5 poin) terpenuhi. Komponen gaya kepemimpinan demokratis (7 poin), sebanyak 85% (6 poin) terpenuhi. Komponen gaya kepemimpinan Laizze Faire / gaya kepemimpinan bebas (3 poin) sebanyak 0% (0 poin) terpenuhi.

Informan dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua, informan awal dan informal pendukung. Informan pendukung terdiri dari 2 orang yaitu manajer operasional dan pemeliharaan. Kedua informan berjenis kelamin laki-laki. Adapun umur informan adalah 44 tahun dan 43 tahun. Keduanya berlatar belakang pendidikan S-1 Teknik, sedangkan lama kerja antara 7-8 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan otokratis pada manajer bagian boiler sebesar 100% (5 poin) terpenuhi, informan awal menyatakan bahwa manajer dalam setiap kebijakannya berperan penting dalam menentukan langkah atau pun sikap yang harus dilakukan oleh pekerjanya tanpa melalui perundingan terlebih dahulu. Manajer memegang penuh kebebasan dalam menentukan aktivitas yang harus dilaksanakan oleh setiap pekerjanya. Pernyataan informan pendukung bahwa pekerja diberikan kesempatan kepada untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja.

Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan demokratis pada manajer bagian boiler sebanyak 85% (6 poin) terpenuhi, informan awal menyatakan bahwa manajer memang telah melakukan rapat dengar usulan secara berkala, akan tetapi tidak semua pekerja dapat mengikuti rapat dengar usulan ini. Pernyataan pendukung bahwa usulan-usulan dari para pekerja yang disampaikan oleh Tim HSE juga lebih sering hanya ditampung saja. Sedangkan di sisi lain pihak manajer telah menentukan langkah lain untuk menanggapi usulan atau pun temuan di lapangan.

Untuk penelitian tentang gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan *Laizze Faire* pada manajer bagian boiler didapatkan hasil sebesar 0% (0 poin) terpenuhi, informan awal menyatakan bahwa manajer memberikan acuan secara umum mengenai tugas yang harus dikerjakan pekerja. Pernyataan pendukung bahwa terkadang pekerja diberi kebebasan menentukan langkah yang diambil guna menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok yang telah diberikan dan dapat diselesaikan tepat waktu.

Adapun gambaran gaya kepemimpinan manajer pada bagian boiler di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang dapat dilihat pada tabel 1.

Merujuk pada Setiadi (2007) dalam penelitian Prasetya,dkk. (2017) disebutkan bahwa kepatuhan dapat diukur dari beberapa komponen berikut ini: a) kemampuan, b) motivasi, c) sikap, d) pengetahuan, e) pendidikan, f) masa kerja, dan g) usia.

Dalam (Kesehatan et al., 2017) disebutkan bahwa pelatihan juga merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Komponen kemampuan (2 poin) sebanyak 50% (1poin) telah terpenuhi dan sesuai dengan Permenakertrans No. Per. 03/MEN/1982 Pasal 2 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 7 ayat (2:f) Informan awal menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan K3 terkait APD kepada pekerja. Untuk menjamin semua tenaga kerja memiliki kompetensi kerja sesuai standar kompetensi dan persyaratan jabatan masing-masing personil, perusahaan telah menetapkan PJB-IMS IPM-10.2.6 Prosedur Pelatihan dan Pengembangan Human Capital. Kepada personil yang pekerjaannya berhubungan dengan aspek hazard dan dampak penting harus

**Tabel 1.** Gambaran Gaya Kepemimpinan Manajer

No	Komponen Gaya Kepemimpinan	Kesesuaian (%)		Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	
1.	Gaya Kepemimpinan Otokratis	100	-	Semua perintah diberikan atasan tanpa adanya perundingan dengan bawahan
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	85	15	Kritik dan saran bawahan ditampung akan tetapi lebih sering terjadi hanya ditampung saja
3.	Gaya Kepemimpinan <i>Laizze Faire</i>	-	100	Pekerja diberi kebebasan dalam melaksanakan tugas akan tetapi tetap dibawah prosedur dan dikontrol oleh atasan

Sumber: Data Penelitian Primer, 2020

diberikan pelatihan khusus yang sesuai dengan tugasnya. Prosedur pelatihan harus dibuat dan dipelihara sehingga pelatihan yang diberikan kepada pekerja atau anggota dari setiap fungsi akan menjadikan mereka peduli terhadap 1) Pentingnya kesesuaian antara kebijakan dan prosedur K3 dengan persyaratan Sistem Manajemen K3, 2) Dampak penting terhadap LK3 yang terjadi atau berpotensi untuk terjadi akibat kegiatan kerjanya serta manfaat kepada K3 dari peningkatan kinerja masing-masing pekerja, 3) Peran dan tanggungjawab dalam mencapai kesesuaian dengan kebijakan dan prosedur K3 serta dengan persyaratan Sistem Manajemen K3 termasuk persyaratan kesiagaan dan tanggap darurat, 4) Konsekuensi potensial dari penyimpangan terhadap prosedur operasi yang telah ditentukan.

Setiap pegawai atau pekerja yang pekerjaannya mempengaruhi K3 harus kompeten berdasarkan pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman yang cukup dituangahkan ke dalam dokumen matriks pelatihan dan syarat jabatan.

Pernyataan pendukung dan hasil observasi didapatkan bahwa pelatihan tersebut masih kurang dan masih belum didapatkan secara merata oleh pekerja. Selama ini pekerja hanya mengikuti panduan dan teori penggunaan APD, masih terdapat beberapa pekerja yang belum menggunakan APD secara baik, seperti penggunaan kaca mata safety dan masker yang seringkali dibuka di tempat kerja serta penggunaan baju kerja yang tidak tergolong baju tahan panas di tempat kerja.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Kepatuhan et al., 2013) yang menyatakan bahwa pelatihan sudah memadai sebagian besar (55%) memiliki perilaku yang baik dalam penggunaan APD. Pekerja yang menyatakan bahwa pelatihan yang tersedia kurang memadai seluruhnya (100%) memiliki perilaku yang tidak baik dalam penggunaan APD.

Dari berbagai batasan dan dalam konteks, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, jadi motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak

dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Notoatmodjo, 2010). Komponen motivasi (3 poin) sebanyak 100% telah terpenuhi dan sesuai dengan Undang-undang No. 1 tahun 1970 Pasal 14 butir c dan Undang-undang No.1 tahun 1970 Pasal 3 ayat (1) butir f; serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 7 ayat (2:f). Informan awal menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan dan memberikan APD kepada pekerja. Hal ini dimaksudkan dengan mudahnya pekerja mendapatkan APD maka pekerja akan lebih disiplin dan patuh dalam penggunaan APD yang telah disyaratkan oleh perusahaan. Di sisi lain, untuk lebih mendisiplinkan pekerjanya, Divisi K3 memberikan penghargaan kepada pekerja yang disiplin dalam menggunakan APD berupa bingkisan dan piagam setiap tahunnya. Hal ini dilakukan agar dapat memotivasi pekerja yang lain agar patuh dalam penggunaan APD. Pernyataan pendukung dan hasil observasi didapatkan bahwa APD disediakan dan mudah didapatkan oleh pekerja jadi memungkinkan pekerja menggunakan APD secara baik dan benar. Adapun diberikan sanksi berupa peringatan lisan dan juga tertulis kepada pelanggar peraturan penggunaan APD. Akan tetapi peraturan ini masih cukup longgar dengan adanya toleransi pada pekerja.

Merujuk pada hasil penelitian (Gunawan et al., 2016) mengatakan bahwa motivasi penggunaan alat pelindung diri yang tidak baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain seperti kurang tegasnya penegakan peraturan, apabila sanksi tentang alat pelindung diri tidak dilakukan secara tegas oleh manajemen perusahaan dapat berpengaruh terhadap perubahan

perilaku, penghargaan bagi pekerja yang disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri juga menjadi sangat penting dalam mendorong keinginan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri pada pekerja. Motivasi yang baik dapat mendorong pekerja untuk selalu menggunakan alat pelindung diri saat bekerja,

sehingga dapat mengurangi dampak kecelakaan kerja.

Penelitian (Amatullah & Artikel, 2019) mengatakan bahwa motivasi dari Kepala Puskesmas sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk mengingatkan dan meningkatkan semangat mereka dalam menyelesaikan tugas, karena banyaknya tugas yang harus pegawai selesaikan. Sedangkan motivasi secara verbal yang diberikan oleh Kepala TU dibutuhkan untuk meningkatkan kedisiplinan mereka, karena berkaitan dengan tunjangan yang akan didapatkan dari pemerintah Kota Semarang.

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek, sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak (Notoatmodjo, 2010). Komponen sikap (8 poin) sebanyak 87.5% (7 poin) telah terpenuhi dan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 7 ayat (2:b); Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 7 ayat (2:g-h); Undang-undang No. 1 tahun 1970 Pasal 12 butir b; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 7 ayat (2:h); serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri pasal 8. Informan awal menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan dan memberikan APD kepada pekerja serta terdapat evaluasi pemeriksaan kelayakan APD pada pekerja. Pernyataan pendukung dan hasil observasi didapatkan bahwa selama bekerja pekerja sudah menggunakan APD dengan baik dan benar, akan tetapi masih terdapat sebagian pekerja yang melepas APD seperti kaca mata safety dan masker dikarenakan kurang nyaman dalam pemakaian dan merasa tidak ada yang mengawasi. Dari pihak divisi K3 telah melakukan pengecekan dan pengawasan secara teratur, akan tetapi sikap pekerja masih saja

mencuri kesempatan untuk dapat melepas sebagian APD yang digunakan jika pengawasan telah selesai dilakukan.

Dari hasil studi dokumentasi didapatkan dokumen berupa IKE-08.2.3.098 mengenai Inspeksi P2K3 PLTU Rembang yang menerangkan bahwa untuk pengawasan tentang APD pada pekerja dilakukan oleh tim P2K3 sesuai jadwal dan area yang telah ditetapkan serta wajib melaporkan kepada Ketua P2K3 terkait temuan unsafe action atau unsafe condition

pada saat inspeksi atau patrol melalui grup Whatsapp "Inspeksi P2K3 UBJOM Rembang".

Dalam rangka pengendalian APD pada pekerja juga terdapat IKE-8.2.3.003 IK Pengendalian APD yang menggunakan referensi dari Undang – undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, PP RI No. 50/2012 tentang SMK3, dan OHSAS 18001:2007. Disebutkan dalam dokumen ini bahwa Supervisor LK3 bertanggung jawab melakukan identifikasi kebutuhan APD, membuat usulan pengadaan, mendistribusikan, memberikan petunjuk pemakaian, melakukan pengelolaan serta pengawasan pemakaian APD di lapangan. Kepada pelaku pelanggaran terhadap pemakaian APD akan dikenai sanksi administrasi. Untuk pemeriksaan kelayakan APD pada pekerja juga dilakukan pengecekan secara periodik oleh divisi K3 terhadap kondisi dan jumlah APD yang diperlukan sesuai fungsi dan area kerjanya. Jika ditemukan kondisi yang tidak sesuai (aus, rusak atau jumlah tidak lengkap) maka akan segera diajukan untuk penggantian APD tersebut.

Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu, dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang disadari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Pengetahuan diperlukan sebagai dorongan pikir dalam menumbuhkan kepercayaan diri maupun dorongan sikap dan perilaku, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan merupakan

stimulasi terhadap tindakan seseorang (Notoatmodjo, 2010). Komponen pengetahuan (5 poin) sebanyak 100% telah terpenuhi dan sesuai dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 9 (1:c); Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 14 (c); Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pasal 11 ayat (2); Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 3 (1:f); Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 13; serta Permenakertrans No. 1 tahun 1981 pasal 5 ayat 2. Informan awal menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan sosialisasi dan informasi tentang APD pada pekerja. Pernyataan pendukung dan hasil observasi didapatkan bahwa terdapat peraturan yang jelas mengatur tentang kewajiban menggunakan APD pada setiap pekerja dan tamu yang ada di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang serta di lapangan dan tempat kerja juga terdapat poster dan spanduk untuk selalu menggunakan APD sesuai dengan resiko area kerja. Kepada setiap pekerja yang akan bekerja juga melewati pos penjagaan di mana dicek terkait kelengkapan administrasi dan kelengkapan APD yang digunakan apakah sudah sesuai dengan persyaratan APD di area kerjanya. Apabila terdapat pekerja yang kurang lengkap atau menggunakan APD yang tidak layak maka akan diberikan edukasi oleh petugas pos penjagaan tiap area terkait APD yang seharusnya digunakan menggunakan lembar poster dan banner yang ada di pos penjagaan. Terkait peraturan tentang APD sebagian besar pekerja telah mengetahui peraturan tersebut sehingga sangat minim terdapat pekerja yang tidak lengkap menggunakan APD di area kerjanya.

Selain itu, untuk menjamin bahwa informasi tentang K3 yang terbaru dan relevan telah dikomunikasikan kepada pihak-pihak internal dan eksternal perusahaan secara efektif dan dua arah, telah ditetapkan PJB-IMS IPM-14.2.1 Prosedur Pengendalian Informasi Perusahaan. keterlibatan tenaga kerja dan

dipahaminya semua persyaratan SMK3 dan informasi terkait bahaya dan risiko K3 serta tujuan dan sasaran program K3 oleh seluruh tenaga kerja dan pihak-pihak terkait, perusahaan telah melaksanakan safety induction, safety briefing dan safety talk yang uraian prosedurnya sesuai PJB-IMS IKZ-08.2.3.1 Pedoman Pengendalian Operasional K3 pada sub bagian Pengendalian Safety Induction. Konsultasi juga dilaksanakan melalui penyuluhan K3 pada forum Media Klub Pustaka dan konsultasi langsung karyawan ke dokter poliklinik dengan sertifikasi dokter Hiperkes dan ahli K3 setiap saat dibutuhkan.

Pengetahuan tentang penggunaan APD dan perawatannya pada pekerja di bagian boiler menunjukkan bahwa mereka mengetahui dengan baik apa yang dimaksud dengan APD, tujuan penggunaan, prosedur penggunaan APD. Hal ini akan berdampak baik pada sikap patuh terhadap penggunaan APD yang selaras dengan hasil penelitian pada variabel pengetahuan, dimana pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengetahuan pekerja tentang syarat alat pelindung diri, fungsi alat pelindung diri, dan jenis alat pelindung diri. Dari 70 responden didapatkan bahwa responden dengan tingkat pengetahuan baik lebih banyak menggunakan APD secara baik sebesar 20 (28,6%) dibandingkan responden dengan pengetahuan tidak baik sebesar 8 (11,4%) oleh (Gunawan et al., 2016).

Disebutkan oleh (Notoatmodjo, 2005 dalam Andriyanto, 2017), pendidikan didefinisikan sebagai masing-masing dari pengaruh, usaha, perlindungan dan bantuan yang akan ditujukan kepada anak didik yang berproses menjadi dewasa. Hal tersebut dapat diartikan secara tidak langsung akan memiliki pengaruh sedikit banyaknya terhadap perilaku dari tenaga kerja. Adapun program pendidikan yang diberikan pada tenaga kerja dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan landasan yang mendasar sehingga memerlukan partisipasi secara efektif dalam menemukan solusi masalah yang berada di tempat kerja. Komponen pendidikan (1 poin) sebanyak 100% telah terpenuhi dimana seluruh



manajer dan pekerja berpendidikan terakhir minimal SMA. Dengan demikian pekerja tidak terlalu kesulitan dalam memahami peraturan tentang penggunaan APD yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut untuk menerima informasi (Notoatmodjo, 2010) serta hasil penelitian yang menyatakan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi memiliki perilaku patuh paling tinggi (100%), daripada tingkat pendidikan SMA (47%). Responden dengan pengetahuan baik lebih patuh (61,5%), daripada responden dengan pengetahuan cukup (37,5%) (Madinah, 2019).

Masa kerja adalah kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik itu positif atau negatif. Pengaruh positif jika tenaga kerja dengan semakin lama bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif jika semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan. Komponen masa kerja (1 poin) sebanyak 100% terpenuhi dimana seluruh manajer dan pekerja telah bekerja selama lebih dari 5 tahun secara berturut-turut. Informan awal menyatakan bahwa mereka telah bekerja di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang selama 5-10 tahun. Pernyataan pendukung dan hasil observasi didapatkan bahwa masa kerja pekerja di bagian boiler adalah 5-10 tahun. Sehingga pekerja mempunyai cukup pengalaman di bagian boiler terutama penggunaan APD yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa semakin lama tenaga kerja berada di suatu perusahaan akan membuat tenaga kerja tersebut lebih banyak mengenal kondisi lingkungan tempat kerjanya daripada tenaga kerja yang baru masuk perusahaan (Flourmills, 2017). Penelitian (Winarto et al., 2016) menyebutkan bahwa berdasarkan hasil uji statistik dengan uji chi square didapatkan nilai p value sebesar

0,006 ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian kecelakaan kerja di unit pengeboran PT. X. Penelitian lain, Madinah (2019) menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 4-6 tahun (56,3%), memiliki perilaku patuh lebih tinggi daripada responden dengan masa kerja 1-3 tahun (40%).

Dengan demikian, masa kerja pekerja bagian boiler di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang dapat mempengaruhi kejadian kecelakaan kerja yang ada di sana. Akan tetapi dapat diminimalkan dengan penggunaan APD yang baik dan benar oleh pekerja itu sendiri.

Usia adalah umur yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat akan berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan, masyarakat yang lebih dewasa akan lebih dipercaya dari pada orang yang belum cukup tinggi tingkat kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman dan kematangan jiwanya. Semakin dewasa seseorang, maka cara berfikir semakin matang dan teratur dalam melakukan suatu tindakan (Notoatmodjo, 2010). Komponen usia (1 poin) sebanyak 100% terpenuhi dimana seluruh manajer dan pekerja berusia 20-55 tahun.

Selama melakukan pekerjaan, mereka terlihat terstruktur dan memahami jobdesk serta resiko pekerjaan dengan baik sehingga muncul sikap hati-hati dalam bekerja. Sikap hati-hati ini dicirikan dengan membawa peralatan yang sesuai dengan jobdesk harian serta tidak lupa menggunakan APD sebagaimana yang telah disyaratkan oleh perusahaan.

Gambaran kepatuhan penggunaan APD pada pekerja bagian boiler di PT PJB UBJ O & M PLTU Rembang dapat dilihat pada tabel 2.

Fakta yang ada di lapangan sebagaimana yang didapatkan dari hasil observasi selaras dengan hasil penelitian (Madinah, 2019) menunjukkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun memiliki perilaku patuh lebih tinggi (100%) daripada usia 21-30 tahun (33,3%), dan usia 31-40 tahun (71,4%).

**Tabel 2.** Gambaran Kepatuhan Penggunaan APD

No	Komponen Kepatuhan Penggunaan APD	Kesesuaian (%)		Keterangan
		Ada Sesuai	Ada Tidak Sesuai	
1.	Kemampuan	50	50	Pelatihan tentang APD sudah diberikan oleh perusahaan akan tetapi masih ada pekerja yang belum pernah mendapat pelatihan penggunaan APD.
2.	Motivasi	100	-	APD telah disediakan dan diberikan oleh perusahaan kepada pekerja serta mudah untuk mendapatkannya
3.	Sikap	87.5	12.5	Pengawasan secara langsung tentang penggunaan APD masih diperlukan oleh karyawan
4.	Pengetahuan	100	-	Pekerja mengetahui yang dimaksud dengan APD, tujuan penggunaan, jenis APD yang tepat sesuai dengan resiko kerja mereka di bagian boiler serta tata cara penggunaan APD.
5.	Pendidikan	100	-	Pekerja lulusan SMA
6.	Masa kerja	100	-	Masa kerja telah >5 tahun kerja secara berturut-turut
7.	Usia	100	-	Usia pekerja 20-55 tahun, merupakan usia produktif dan sigap menerima aktivitas pekerjaan.

Sumber: Data Penelitian Primer, 2020

Usia informan awal dan informan pendukung berada dalam kategori orang muda dan dewasa menurut pembagian kategori kedewasaan seseorang oleh Notoatmodjo (2010). Kedewasaan seseorang ini tentunya memiliki pengaruh terhadap penentuan sikap yang mereka lakukan. Mereka yang berada dalam usia kategori ini cenderung dapat meminimalkan kejadian kecelakaan kerja. Mereka lebih patuh dan berhati-hati dalam bekerja. Disebutkan bahwa banyaknya kasus kecelakaan pada usia muda karena usia ini cenderung untuk berperilaku sembrono, kurang pengalaman, senang mencoba-coba dan mengakibatkan perilaku tidak aman dan atau membuat kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (Depnakertrans, 2007).

## PENUTUP

Simpulan gambaran kepatuhan penggunaan APD pada pekerja bagian boiler di PT PJB UBJ O&M PLTU Rembang ini didapatkan bahwa kecenderungan penggunaan gaya kepemimpinan otokratis pada manajer sebesar 100%, gaya kepemimpinan demokratis 85%, dan gaya kepemimpinan Laizze Faire sebesar 0% serta persentase indikator kepatuhan sebesar 50% (1 poin) kemampuan, 100% (3 poin) motivasi, 87.5% (7 poin) sikap, 100% (5 poin) pengetahuan, 100% (1 poin) pendidikan, 100% (1 poin) masa kerja, 100% (1 poin) usia telah sesuai dan dijalankan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan pegawai

yang mempengaruhi kepatuhan pegawai dalam penggunaan APD di area kerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk lebih melengkapi dokumentasi sebagai penunjang informasi deskripsi mengenai penelitian yang dilakukan. Hal ini dikarenakan kelemahan dalam penelitian ini adalah kurang sempurnanya dalam pengambilan dokumentasi (foto), bukti dokumentasi, serta dokumen karena ada kebijakan perusahaan mengenai area yang tidak diperbolehkan melakukan dokumentasi dan tidak memperbolehkan untuk di-publish. Pengambilan dokumentasi pada daerah yang diperbolehkan saja oleh perusahaan. Untuk dokumen tidak semua dokumen diperlihatkan, sebab ada kebijakan untuk tidak mem-publish dokumen perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesyanto, H. (2016). *Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Anugerah Semarang.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). *Kepmenaker RI No 248 Tahun 2016 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Barang Logam Bukan Mesin dan Bidang Operasi Boiler*. Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2010). *PROMOSI KESEHATAN TEORI & APLIKASI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Sutikno, R. B. (2007). *The Power of Emphaty in Leadership (to enhance long-term company performance)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Toha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Amatullah, N. A., & Artikel, I. (2019). *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*,3(2), 202– 212.
- Andriyanto, M.R. 2017. *HUBUNGAN PREDISPOSING FACTOR DENGAN PERILAKU PENGGUNAAN APD PADA PEKERJA UNIT PRODUKSI I PT PETROKIMIA GRESIK*. April, 37–47. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017.37-47>
- Rohaeni, H. 2016. Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Ecodemica*, IV(1), 32–47.
- Gunawan, I., Mudayana, A. A., & Artikel, I. 2016. *Unnes Journal of Public Health*. 5(4).
- Supriyadi, & Ramdan, F. 2017. *BOILER MENGGUNAKAN METODE HAZARD IDENTIFICATION RISK ASSESSMENT AND RISK CONTROL (HIRARC)* 1(2).
- Brito, G. T. (2013). ANALISIS ASPEK PEMBENTUK BUDAYA K3 DENGAN KEPATUHAN PENGGUNAAN APD PADA PEKERJA PRODUKSI RESIN DI SIDOARJO. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*,4(2): 138.
- Hasibuan, R. 2017. KEMULIAAN BATAM THE EFFECTS OF HEALTH AND SAFETY , TEAM WORK , TRAINING AND TEAMWORK ON HEALTH WORKERS ' PERFORMANCE AT BUDI GLORY BATAM HOSPITAL. *DIMENSI*, 6(2), 323–340.
- Winarto, S., Denny, H. M., & Kurniawan, B. (2016). *Studi Kasus Kecelakaan Kerja pada Pekerja Pengeboran Migas Seismic Survey PT . X di Papua Barat*. 11(1), 51–65.
- Yanar, B., Lay, M., & Smith, P. M. (2019). *The Interplay Between Supervisor Safety Support and Occupational Health and Safety Vulnerability on Work Injury*. *Safety and Health at Work*, 10(2), 172–179.