

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR

**ANALISIS TINGKAT KESADARAN TENAGA KERJA  
PEMANEN BUAH KELAPA SAWIT DALAM  
PENGUNAAN ALAT PERLINDUNGAN  
DIRI (STUDI KASUS DI PERKEBUNAN  
MILIK H.SAMAUNA DI TOPOYO  
KABUPATEN MAMUJU TENGAH)**

SKRIPSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR



UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

|  |                  |
|--|------------------|
| UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR<br>LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN |                  |
| Tgl. Terima  | 07-09-2022       |
| Nomor Surat  | -                |
| Jumlah exp.  | 1 EXP            |
| Harga  | Sumb. Alumni     |
| Nomor Denda  | -                |
| No. Klasifikasi  | R/0533/MAN/22 CD |
|  | RIS              |
|  | a                |

**RISKA SAMAUNA**  
NIM : 105721115418

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

2022

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**ANALISIS TINGKAT KESADARAN TENAGA KERJA  
PEMANEN BUAH KELAPA SAWIT DALAM  
PENGUNAAN ALAT PERLINDUNGAN  
DIRI (STUDI KASUS DI PERKEBUNAN  
MILIK H.SAMAUNA DI TOPOYO  
KABUPATEN MAMUJUTENGAH)**

**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DI AJUKAN OLEH :**

**RISKA SAMAUNA  
NIM : 105721115418**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2022**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Apapun masalahmu di perkuliahan tuntaskan jangan berhenti di tengah jalan sebab di ujung sana ada senyum orang tua yang menantimu

### PEMBAHASAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT Atas Ridho-Nya Serta Karunianya Sehingga Skripsi Ini Telah terselesaikan Dengan Baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

### PESAN DAN KESAN

Makin tinggi pohon maka makin kencang pulah angin yang bertiup jangan mudah putus asa tuhan tidak akan tidur, jika ada kesulitan teruslah berusaha untuk keluar dari masalahmu dan terus berdoa.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kesadaran Tenaga Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri Studi Kasus Di Perkebunan Milik H. Samauna Di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah

Nama Mahasiswa : Riska Samauna

No. Stambuk/ NIM : 105721115418

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 06, Agustus, 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

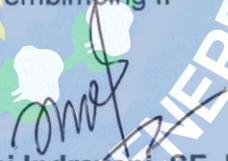
Makassar, 07 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Edi Jusriadi, SE, MM

  
Syarthini Indrayani, SE.,M.Si

NIDN. 0922027901

NIDN. 0901107605

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si

  
Nasrullah, S.E.,M.M

NBM : 651 507

NBM. 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Riska Samauna, Nim : 105721115418 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0019/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 07 Muharram 1443 H/ 06 Agustus 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Agustus 2022

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.A  
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni SE., M.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1 Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM (.....)  
2 Syarthini Indrayani, SE.,M.Si (.....)  
3 Dr. Muchriady Muchram, S.Kom., M.M (.....)  
4 Wa Ode Rayyani, SE., M.Si.,AK.,CA (.....)

Di Ketahui Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**

**NBM : 651 507**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Samauna

Stambuk : 105721115418

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kesadaran Tenaga Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (Studi Kasus Di Perkebunan Milik H. Samauna Di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

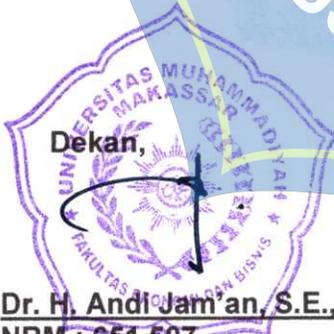
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 07 Agustus 2022



**NIM : 105721115418**

Diketahui Oleh:



Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Masrullah, S.E.M.M  
NBM. 115 1132

## HALAMAN PERNYATAAN

### PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riska Samauna

NIM : 105721115418

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Analisis Tingkat Kesadaran Tenaga Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri (Studi Kasus Di Perkebunan Milik H. Samauna Di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 07 Muharram 1443 H  
06 Agustus 2022 M

Yang Membuat Pernyataan,



**Riska Samauna**  
**NIM: 105721112918**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Analisis Tingkat Kesadaran Tenaga Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Dalam Penggunaan Alat Perlindungan Diri (Studi Kasus Di Perkebunan Milik H.Samauna di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak H. Samauna dan Ibu Hj. Ramlah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara - saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R., SE,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Syarthini Indrayani, SE., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih teruntuk pihak perkebunan yang telah bekerja sama dalam selama proses penelitian ini.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 29 Mei 2022

Penulis



Riska Samauna

## ABSTRAK

RISKA SAMAUNA. 2022. Analisis Tingkat Kesadaran Tenaga Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Dalam Penggunaan Alat Perlindungan Diri (Studi Kasus Di Perkebunan Milik H.Samauna Di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah). Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Edi Jusriadi dan Syarthini Indrayani.

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kesadaran tenaga kerja pemanen buah kelapa sawit dalam penggunaan alat pelindung diri jenis penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis pengumpulan data yaitu melakukan wawancara kepada 10 pekerja. Dalam penelitian ini sumber daya yang di gunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data skunder.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa yang berkaitan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri ( APD ) dapat di simpulkan bahwa kepatuhan pekerja dalam penggunaan alat pelindung diri ( APD) masih tergolong rendah, hal ini di buktikan dengan hasil observasi dan wawancara yang menyatakan bahwa seluru pekerja tidak lengkap menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan saat bekerja peningkatan dan perbaikan dari berbagai faktor misalya faktor pengetahuan, sikap, ketersediaan APD, maupun pengawasan perlu di lakukan agar kepatuhan penggunaan APD dapat sepenuhnya berjalan baik.

**Kata kunci :** Kepatuhan penggunaan APD, Tenaga Kerja

## **ABSTRACT**

*RISK SAMAUNA. 2022. Analysis of the Awareness Level of Oil Palm Fruit Harvesting Workers in the Use of Personal Protective Equipment (Case Study in H. Samauna's Plantation in Topoyo, Central Mamuju Regency). Thesis of Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Edi Jusriadi and Syarthini Indrayani.*

*The purpose of this study was to identify and analyze the level of awareness of oil palm fruit harvesters in the use of personal protective equipment. This type of research was a qualitative method with the type of data collection, namely interviewing 10 workers. In this study, the resources used in data collection include primary data and secondary data.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that with regard to compliance with the use of personal protective equipment (PPE), it can be concluded that worker compliance in the use of personal protective equipment (PPE) is still relatively low, this is evidenced by the results of observations and interviews which state that all workers are incomplete. using personal protective equipment (PPE) which is required when working, improvement and repair of various factors, such as knowledge, attitudes, availability of PPE, and supervision need to be done so that compliance with the use of PPE can fully run well.*

*Keywords: Compliance With The Use Of PPE, Labor*

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMBUTAN.....                              | i         |
| HALAMAN JUDUL.....                                 | ii        |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....                           | iii       |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                           | iv        |
| KATA PENGANTAR.....                                | v         |
| ABSTRAK.....                                       | vi        |
| DAFTAR ISI.....                                    | vii       |
| DAFTAR TABEL.....                                  | viii      |
| DAFTAR GAMBAR.....                                 | ix        |
| <b>BAB I.PENDAHULUAN.....</b>                      | <b>1</b>  |
| A.Latar Belakang.....                              | 1         |
| B.Rumusan Masalah.....                             | 4         |
| C.Tujuan Penelitian.....                           | 4         |
| D.Manfaat Penelitian.....                          | 4         |
| <b>BAB II.TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                | <b>5</b>  |
| A.Tinjauan Pustaka.....                            | 5         |
| 1. Pengertian Manajemen.....                       | 5         |
| 2. Manajemen sumber daya manusia.....              | 7         |
| 3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 12        |
| 4. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja.....     | 15        |
| 5. Kesadaran Diri.....                             | 17        |
| 6. Alat perlindungan diri.....                     | 20        |
| 7. Tenaga Kerja.....                               | 26        |
| B.Tinjauan Empiris.....                            | 30        |
| C.Kerangka Pikir.....                              | 36        |
| <b>BAB III.METODE PENELITIAN.....</b>              | <b>36</b> |
| A.Jenis Penelitian.....                            | 37        |
| B.Fokus Penelitian.....                            | 37        |
| C.Lokasi dan Waktu Penelitian.....                 | 37        |

|   |           |
|---|-----------|
| D. Jenis dan Sumber data .....                      | 37        |
| E. Informan .....                                   | 38        |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....                    | 39        |
| 1. Observasi .....                                  | 39        |
| 2. Wawancara.....                                   | 40        |
| 3. Dokumentasi.....                                 | 41        |
| G. Teknik Analisis Data .....                       | 41        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>44</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....             | 44        |
| B. Hasil Penelitian.....                            | 45        |
| C. Pembahasan .....                                 | 50        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                          | <b>54</b> |
| A. Kesimpulan .....                                 | 54        |
| B. Saran .....                                      | 55        |
| <b>Daftar pustaka.....</b>                          | <b>57</b> |
| <b>Lampiran</b>                                     |           |

## DAFTAR TABEL

| Nomor Judul                          | halaman |
|--------------------------------------|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... | 30      |
| Tabel 3.1 Informan Kunci .....       | 38      |



## DAFTAR GAMBAR

| Nomor Judul                             | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 Grafik Kecelakaan Kerja..... | 2       |
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....          | 36      |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tanaman kelapa sawit adalah salah satu tanaman penghasil minyak nabati yang saat ini sangat populer dunia diantara tanaman penghasil minyak lain seperti kelapa, kedelai, Kacang tanah, dan jagung.

Kelapa sawit merupakan tumbuhan industri sebagai bahan baku penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar. Kelapa sawit ini memiliki peranan yang penting dalam industri minyak yaitu dapat menggantikan kelapa sebagai sumber bahan bakunya. Di Indonesia penyebarannya didaerah Aceh, Pantai timur sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. Terdapat beberapa spesies kelapa sawit yaitu *E. guineensis* Jacq., *E. oleifera*, dan *E. odora*. Tipe kelapa sawit di golongkan berdasarkan dua karakteristik yaitu ketebalan endokarp (lapisan dinding buah yang paling dalam) dan warna buah.

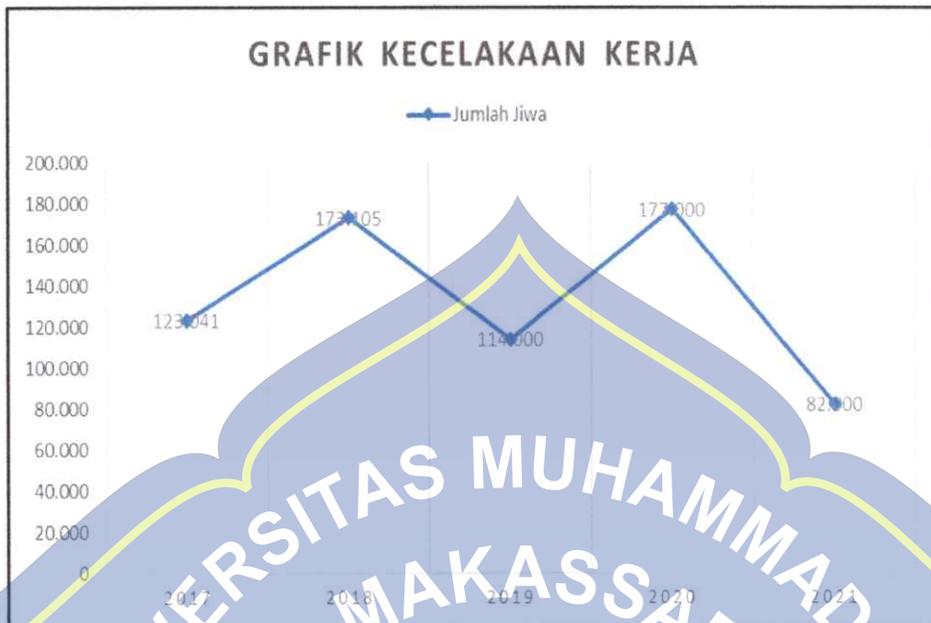
Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian. Hal ini penting karena apabila karyawan atau tenaga kerja mengalami kecelakaan tentu pekerja mengalami gangguan dalam melakukan kegiatan sehingga akan berdampak pada turunnya kualitas kerja karyawan atau tenaga kerja itu sendiri.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak hanya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja agar terjamin keselamatannya, tetapi juga untuk mengendalikan resiko terhadap peralatan, aset, dan sumber produksi

sehingga dapat digunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada tempat penelitian tentang keselamatan kerja, diketahui bahwa perkebunan belum menetapkan program keselamatan kerja bagi tenaga kerja, seperti pemberian alat - alat

keselamatan kerja bagi tenaga kerja antara lain *safety shoes*, helm dan sarung tangan. Serta kurangnya kesadaran diri tenaga kerja dalam menggunakan alat perlindungan diri. Sehingga masih ada saja kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja. Alat Pelindung Diri (APD) untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh bagian tubuhnya terhadap kemungkinan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi frekuensi yang dominan dari tingkat kesadaran pekerja dalam penggunaan alat perlindungan diri pada turning area lokasi perkebunan Kelapa Sawit milik H.Samauna Di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah. Alat pelindung diri merupakan suatu alat atau pengaman yang berguna untuk melindungi atau untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan.



**Gambar 1.1**

**Grafik Kecelakaan Kerja Mamuju Sulawesi Barat**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan mencapai 123.041 kasus, sementara sepanjang 2018 mencapai 173.105 kasus dengan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar Rp 1,2 triliun. Untuk tahun 2019 menjadi 114.000 kasus, dan mengalami kenaikan kasus sebanyak 55,2% menjadi 177.000 kasus di tahun 2020. Kemudian, sepanjang Januari hingga September 2021, terdapat 82.000 kasus kecelakaan kerja dan 179 kasus penyakit akibat kerja yang 65 persennya disebabkan karena Covid-19.

Menurut data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia pada tahun 2020, 57,5% dari total 126,51 juta penduduk yang bekerja di Indonesia, memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Kondisi ini mempengaruhi rendahnya kesadaran pekerja akan pentingnya budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Pada saat yang sama, pemberi kerja

juga berisiko harus menanggung biaya yang besar apabila kecelakaan kerja di tempat kerja terjadi.

Data kami sebanyak 65,89 persen kecelakaan kerja terjadi di dalam lokasi kerja, kemudian 25,77 persen kecelakaan di lalu lintas, serta hanya 8,33 persen yang di luar lokasi kerja, sedangkan untuk urutan waktu kecelakaan terjadi paling besar pada pagi yaitu pukul 06:00 hingga 12:00," ujar Direktur Pelayanan BP Jamsostek Roswita Nilakurnia, Rabu (1/9/2021)

Fenomena yang terjadi terkait keselamatan tenaga kerja adalah kurangnya kesadaran diri tenaga kerja bahwa pentingnya alat-alat pelindung diri bagi pekerja, sehingga tenaga kerja sulit sekali membangun budaya keselamatan kerja yang baik. Dan kurangnya pemantauan terhadap tenaga kerja, hal ini menyebabkan tenaga kerja sesuka hatinya dalam menggunakan atau tidak menggunakan alat-alat pelindung diri, dimana banyak ditemukan tenaga kerja yang tidak memakai alat-alat pelindung diri saat bekerja, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Perkebunan milik H. Samauna di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah mengalami kecelakaan kerja berat disebabkan kurang berhati-hatinya tenaga kerja, kecelakaan kerja berat yang banyak terjadi seperti tertimpah buah sawit, tangan sobek terkena pisau deres,serta tertusuk duri sawit. Sedangkan kecelakaan ringan yang banyak terjadi seperti tergigit serangga ketika sedang bekerja.

Penerapan *safety* di perkebunan bukanlah hal yang mudah dikarenakan perkebunan merupakan industri padat karya dengan mempekerjakan sebagian besar tenaga kerja dengan pendidikan yang masih rendah

sehingga pelaksanaan safety pada awalnya sangat melelahkan bagi tenaga kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana tingkat kesadaran tenaga kerja pemanen buah kelapa sawit dalam penggunaan alat perlindungan diri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kesadaran tenaga kerja pemanen buah kelapa sawit dalam penggunaan alat perlindungan diri (studi kasus di perkebunan milik H.Samauna di topoyo kabupaten mamuju tengah).

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Mampu untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kesadaran tenaga kerja pemanen buah kelapa sawit dalam penggunaan alat perlindungan diri pada pekerja di perkebunan kelapa sawit (studi kasus di perkebunan milik H.Samauna di topoyo kabupaten mamuju tengah).

### **b. Manfaat Praktis**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi Pemilik Perkebunan

Penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan Kesadaran Tenaga Kerja dalam penggunaan alat perlindungan diri sehingga meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada dalam suatu permasalahan dan kemudian mencari solusinya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi ,serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry (2018:2) memberikan definisi Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerak pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut James A.F. Stoner (2018:3) manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya (usaha-usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Istilah manajemen saat ini merupakan istilah yang sering dipakai dalam suatu organisasi, organisasi adalah suatu sistem yang bersifat sosioekonomi teknik yang artinya sistem merupakan keseluruhan dari bagian-bagian yang berhubungan, yang bergerak, berkembang ke suatu tujuan, dimana manusia yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem, sedangkan ekonomi adalah kegiatan sistem yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan teknis berarti penggunaan sumber daya tertentu. Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah yang terpadu mengembangkan organisasi yang bersifat sosio-ekonomi-teknis. Manajemen itu sendiri berasal dari kata "to manage" yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan

bagaimana cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Noe (2018:6) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management ) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2018:6) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hani Handoko (2018:6) Mengatakan MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.

Tujuan umum Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Empat tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

### 2. Tujuan organisasional

tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### 3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktifitasnya dalam organisasi.

Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM pada dasarnya adalah :

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan yang mendahului yaitu diperolehnya:

1. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui; perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi
2. SDM yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui; pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir.
3. SDM yang memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui; motivasi, penilaian karya, pemberian hadiah dan hukuman.
4. SDM yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui; kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.

Peranan sumberdaya manusia, Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara menyelesaikan masalah

dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip the right man in the right place and the right man on the right job
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan intensif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pension, dan pemberhentian
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3
8. Menyelasiakan perselisihan antara karyawan atau perselisihan perburuhan
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya

12. Memonitor undang undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis

13. Memonitor perkembangan sarikat buruh

Sasaran manajemen sumber daya manusia, Para manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan untuk berbuat seperti itu bisa merugikan kerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan.

Tantangan ini menegaskan Empat sasaran yang relative umum bagi manajemen SDM yang membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.

1. Sasaran perusahaan

Merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, oleh karena itu perlu diperhatikan bahwa MSDM berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen SDM membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

2. Sasaran fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber-sumber daya akan terbuang percuma jika MSDM tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi

### 3. Sasaran sosial

Merupakan tanggung jawab perusahaan secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya bagi organisasi

### 4. Sasaran pribadi karyawan

Membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan tersebut mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi

### 5. Investor

Pihak yang termasuk dalam kelompok pihak investor seperti pemegang saham atau donator. Resiko yang ditanggung antara lain resiko pengembali investasi, resiko pengembalian penjualan dan resiko pengembalian aktiva

### 6. Mitra Strategis

Pihak yang termasuk dalam kelompok pihak mitra strategis seperti pemasok, konsultan, pekerja mandiri dan lain lain. Resiko yang ditanggung antara lain resiko pasokan dan resiko kelangsungan kemitraan

### 7. Pelanggan

Pihak yang termasuk dalam kelompok pihak pelanggan seperti penyalur, agen, pembeli akhir dan lain-lain. Resiko yang ditanggung antara lain resiko mutu layanan, resiko mutu produk dan resiko harga

### 3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan atau para pekerja dari cedera, luka luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (*the protection of employees from injuries caused by work related accidents*). Keselamatan tersebut adalah fakto-faktor yang berhubungan dengan cedera stress berulang serta kekerasan ditempat kerja dan didalam rumah tangga.

Kesehatan kerja (*ocuptional health*) atau sering disebut dengan istilah kesehatan industri yaitu berkaitan dengan usaha usaha, penyakit penyakit dalam pekerjaan, dengan upaya untuk menjaga kesehatan pekerjaan dan menjaga pencemaran disekitar tempat kerjanya. Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah masalah dalam bidang ini bisa secara serius mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Menurut Ridley (2018:213) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerja, dan perusahaan maupun masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2018:213) mengatakn bahwa kesehatan kerja adalah perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yg terkait pekerjaan, kesehatan adalah merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Sumakmur (2018:213) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menjaga agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan yang setinggi tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha

usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit penyakit umum, serta usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu, pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas adalah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyedia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin terjadi.

Adapun program-program keselamatan dan kesehatan kerja

- a. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serts seluruh bagian dalam perusahaan.
- b. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia termasuk kuliah, film, poster dan prosentasi menggunakan komputer.
- c. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemonstrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih kartawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
- d. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman.
- e. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan.

- f. Mendorong direktur keselamatan atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

#### 4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja memang menjadi komponen penting bagi suatu perusahaan. Dan adalah tugas utama perusahaan dalam memberikan jaminan K3 bagi setiap karyawannya. Karena tujuan K3 adalah untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan ditempat kerja meliputi:

1. Melindungi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraannya
2. Melindungi lingkungan dari kerusakan akibat pencemaran
3. Melindungi keselamatan alat atau sumber produksi seperti permesinan, bahan baku dan lain lain
4. Kelancaran produksi dan meningkatkan efisiensi kerja
5. Melindungi pekerja dari kemungkinan buruk karena kecerobohan kerja
6. Mengurangi angka kematian pekerja
7. Mencegah timbulnya penyakit dan penyakit lain yang diakibatkan sesama pekerja
8. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental
9. Mengontrol semua resiko dan potensi kecelakaan yang memnghasilkan kecelakaan dan kerusakan
10. Mencegah kecelakaan
11. Menghindari kerugian harta benda dan nyawa

## 12. Menghindari kerugian perusahaan

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagai penjabaran dan kelengkapan Undang-Undang tersebut. Pemerintahan juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) dan keputusan Presiden terkait penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diantaranya adalah:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi
2. Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida
3. Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
4. Keputusan Presiden No.22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan kerja diatur tentang: Keselamatan kerja yang di dalamnya antara lain memuat tentang istilah-istilah, ruang lingkup, syarat-syarat keselamatan kerja, pengawasa, pembinaan, Panitia Pembina keselamatan kerja; kecelakaan; kewajiban dan hak tenaga kerja; kewajiban bila memasuki tempat kerja; kewajiban pengurus. Dalam Undang-Undang ini diadatkan perubahan prinsipil untuk diarahkan menjadi pada sifat preventif. Peraturan baru ini dibandingkan dengan yang lama,

banyak mendapatkan perubahan-perubahan yang penting, baik dalam isi, maupun bentuk dan sistimatikanya.

Undang- Undang No.23 tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang-Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat

Pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaiknya para pekerja juga berkewajiban memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-Undang No.23 tahun 1992, pasal 23 Tentang kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

#### **5. Pengertian Kesadaran Diri**

Menurut Hasibuan (2012:193), "kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "kesadaran adalah keinsafan, keadaan mengerti, hal yang dirasakan atau dialami oleh seseorang". Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan kesadaran adalah kondisi dimana seseorang mengerti akan hak dan kewajiban yang harus dijalkannya.

Kesadaran tentang pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja bukan hanya wewenang pemilik perkebunan tetapi juga setiap elemen yang ada di perkebunan termasuk para tenaga kerja. Inilah mengapa untuk meningkatkan kesadaran para karyawan atau tenaga kerja, pemilik perkebunan akan melakukan beberapa upaya. Salah satunya dengan memberikan pelatihan K3.

Selain itu, ada beberapa cara lain yang juga bisa diterapkan demi terwujudnya lingkungan kerja yang aman, yaitu:

#### 1. Adanya Komitmen Manajemen

Peran utama tentunya datang dari pihak Manajemen, dalam hal ini pemilik perusahaan. Untuk mewujudkan kesadaran akan keselamatan lingkungan kerja, komitmen tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan tertulis yang mudah dimengerti dan diketahui oleh seluruh pekerja. Bersama dengan peraturan, tunjukkan pula sikap dan segala tindakan terkait K3. Misalnya, bekerja berdasarkan SOP, menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, dan membekali sumber daya manusia dengan pengetahuan tentang keselamatan kerja melalui pelatihan k3.

#### 2. Menerapkan Peraturan dan Prosedur Keselamatan Kerja

Selain membuat kebijakan tertulis, manajemen juga bertanggung jawab dalam membuat peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang mudah dimengerti serta harus disosialisasikan ke seluruh pekerja. Prosedur ini bertujuan untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja dan melindungi para pekerja. Peraturan dan prosedur K3 bisa berbentuk penyediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur izin kerja khusus, praktik kerja aman, dan prosedur tanggap darurat.

### 3. Komunikasi Yang Baik

Tersedianya komunikasi dua arah yang sehat antara manajemen dan pekerja juga bisa menjadi bagian penting dalam terwujudnya kesadaran akan keselamatan kerja. Inilah mengapa dalam suatu perusahaan harus ada komunikasi yang terbuka (transparan), diskusi rutin, dan mengizinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya. Sediakan wadah yang tepat untuk mendukung proses komunikasi ini sehingga karyawan atau pekerja merasa bahwa posisi mereka penting dan memiliki tanggung jawab yang setara dalam menciptakan lingkungan kerja aman, selamat, serta sejahtera.

### 4. Melibatkan Pekerja Secara Aktif

Langkah selanjutnya, buang jauh-jauh pikiran bahwa keselamatan lingkungan kerja bergantung pada ahli atau departemen yang menangani K3. Budaya keselamatan akan lebih efektif apabila manajemen memiliki komitmen nyata dan melibatkan setiap lapisan pekerja secara aktif dalam penerapan K3. Langkah ini tidak hanya mampu meningkatkan kesadaran, tetapi juga membuat para pekerja merasa dihargai. Jadi secara tidak langsung, mereka juga akan merasa bertanggung jawab terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman sesuai dengan standar K3.

### 5. Pelatihan Intensif

Penerapan yang baik tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa adanya pembekalan atau pelatihan yang memadai. Inilah mengapa, manajemen dan pemilik perusahaan harus memfasilitasi setiap pekerja mereka dengan pengetahuan mengenai K3. Pelatihan tentang K3 sendiri idealnya dilakukan secara berkala setiap beberapa periode, setahun

sekali misalnya. Jika pelatihan dilakukan secara intensif dan para pekerja senantiasa diikuti, maka secara tidak langsung kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja aman muncul di benak masing-masing individu. Untuk mendapat pelatihan yang tepat serta memperoleh sertifikat sah dan diakui pemerintah, Anda bisa bekerja sama dengan lembaga pelatihan K3 seperti Mutu Institute. Lembaga ini akan membantu karyawan memperoleh pengetahuan memadai tentang lingkungan kerja aman.

#### **6. Alat Perlindungan Diri (APD)**

Peraturan yang mengatur penggunaan alat pelindung diri ini tertuang dalam pasal 14 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dimana setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib menyediakan alat perlindungan diri secara cuma-cuma terhadap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja. Berdasarkan peraturan tersebut secara tidak langsung setiap pekerja diwajibkan untuk memakai APD yang telah disediakan oleh perusahaan. Alat Pelindung Diri yang disediakan oleh pengusaha dan dipakai oleh tenaga kerja harus memenuhi syarat pembuatan, pengujian dan sertifikat. Tenaga kerja berhak menolak untuk memakainya jika APD yang disediakan tidak memenuhi syarat. Dalam penggunaan APD ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pemakainya yaitu:

- 1) Pengujian Mutu Alat pelindung diri harus memenuhi standar yang telah ditentukan untuk menjamin bahwa alat pelindung diri akan memberikan

perlindungan sesuai yang diharapkan. Semua alat pelindung diri harus diuji dahulu mutunya sebelum digunakan.

- 2) Cara Pemakaian Yang Benar Sekalipun APD disediakan oleh perusahaan, alat-alat ini tidak akan memberikan manfaat yang maksimal bila cara pemakaiannya tidak benar.
- 3) Syarat-syarat APD Untuk dapat memberikan perlindungan yang maksimal pada tenaga kerja maka harus mempertimbangkan syarat dari APD itu sendiri.

Alat Pelindung Diri (APD) yang memenuhi syarat akan memberikan perlindungan yang optimal bagi penggunanya. Syarat-syarat APD antara lain:

- a. Alat pelindung diri harus dapat memberikan perlindungan yang kuat terhadap bahaya spesifik atau bahaya-bahaya yang dihadapi oleh tenaga kerja.
- b. Berat alatnya harus seringan mungkin dan alat tersebut tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan.
- c. Alat yang dihadapi harus fleksibel.
- d. Bantuknya harus menarik.
- e. Alat pelindung diri harus tahan untuk pemakaian yang lama.
- f. Alat pelindung diri tidak menimbulkan bahaya-bahaya tambahan bagi pemakai yang dikarenakan bentuk dan bahaya tidak tepat atau karena salah dalam penggunaannya.
- g. Alat pelindung diri harus memenuhi standar.

4) Pemeliharaan dan Penyimpanan APD Untuk menjaga kualitas alat pelindung diri harus dilakukan pemeliharaan dan penyimpanan secara benar. Cara pemeliharaan APD dapat dilakukan dengan cara:

- a. Penjemuran dipanas matahari untuk menghilangkan bau dan mencegah timbulnya jamur dan bakteri.
- b. Pencucian dengan air sabun untuk pelindung diri seperti helm, kaca mata, earplug yang dari karet, sarung tangan kain/kulit/karet dan lainnya.

Penyimpanan alat pelindung diri diperlukan adanya beberapa syarat yaitu:

- a. Tempat penyimpanan yang bebas dari debu, kotoran, dan tidak terlalu lembab, serta terhindar dari gigitan binatang.
- b. Penyimpanan harus diatur sedemikian rupa sehingga mudah diambil dan dijangkau oleh pekerja dan diupayakan disimpan di almari khusus APD.

Macam-macam Alat Pelindung Diri (APD) Pada umumnya alat pelindung diri terdiri dari:

- a. *Safety helmet*, berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang mengenai kepala secara langsung.
- b. Tali keselamatan (*safety belt*), berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan peralatan serupa (mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).
- c. Sepatu karet (*safety boots*), berfungsi sebagai alat pelindung kaki saat bekerja ditempat yang becek maupun berlumpur.

d. Sepatu pelindung (*safety shoes*), berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia dan sebagainya.

5) Sarung tangan, berfungsi sebagai alat pelindung tangan saat bekerja ditempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan.

Macam-macam sarung tangan antaran lain:

- a. Sarung tangan metak mesh, tahan terhadap ujung yang lancip dan menjaga jari agar tidak terpotong.
- b. Sarung tangan kulit, sarung tangan jenis ini melindungi tangan dari permukaan benda yang kasar.
- c. Sarung tangan *vinyl* dan *neoprene*, melindungi tangan terhadap bahan kimia beracun.
- d. Sarung tangan *padded cloth*, melindungi tangan dari ujung yang tajam, pecahan gelas, kotoran dan vibrasi.
- e. Sarung tangan *heat resistant*, melindungi tangan dari panas dan api.
- f. Sarung tangan karet, melindungi saat bekerja disekitar arus listrik.
- g. Sarung tangan *latex disposable*, melindungi tangan dari kuman dan bakteri, sarung tangan ini hanya untuk sekali pakai.
- h. Sarung tangan *lead lined*, sarung tangan ini digunakan untuk melindungi tangan dari sumber radiasi.

6) Penutup telinga (*ear plug/ear muff*), berfungsi sebagai alat pelindung telinga saat bekerja di tempat yang bising.

- 7) Kacamata pengaman (*safety glasses*), berfungsi sebagai pelindung mata ketika melakukan pekerjaan, misalnya pekerjaan pengelasan.
- 8) Masker (*respirator*), berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja ditempat dengan kualitas udara buruk, misalnya tempat yang berdebu, beracun, berasap dan sebagainya.
- 9) Pelindung wajah (*face shield*), memberikan perlindungan wajah menyeluruh dan sering digunakan pada operasi peleburan logam, percikan bahan kimia, atau partikel yang melayang
- 10) Topeng las (*welding helmet*), berfungsi memberikan perlindungan pada wajah dan mata. Topeng las memakai lensa absorpsi khusus yang menyaring cahaya yang terang dan energi radiasi yang dihasilkan selama operasi pengelasan.
- 11) Jas hujan (*rain coat*), berfungsi melindungi diri dari percikan air saat bekerja.

Pasal 4 ayat 1 PER.08/MEN/VII/2010 disebutkan APD wajib digunakan ditempat kerja dimana:

1. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;
2. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, korosif, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi atau bersuhu rendah;

3. Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran trowongan dibawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan;
4. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan batu-batuan gas, minyak, panas bumi, atau mineral lainnya, baik dipermukaan, di dalam bumi maupun di dasar perairan
5. Dilakukan pengangkutan barang, binatang, manusia, baik di daratan, melalui terowongan, dipermukaan air, dalam air maupun diudara;
6. Dikerjakan bongkar muat barang dikapal, perahu, dermaga, dok, stasiun, Bandar udara dan gudang;
7. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain didalam air;
8. Dilakukan pekerjaan diatas permukaan tanah atau perairan;
9. Dilakukan pekerjaan dibawah tekanan udara atau suhu tinggi atau rendah;
10. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahan tertimbun tanah, kejatuhan, karena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
11. Dilakukan pekerjaan dalam ruang terbatas tangki, sumur atau lubang;
12. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, asap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;

13. Dilakukan pemancaran, penyiaran atau penerimaan telekomunikasi radio, radar, televisi atau telepon;
14. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan, atau riset yang menggunakan alat teknis; dan
15. Diselenggarakan rekreasi yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.

#### Manfaat Sepatu Pengaman (*Safety Shoes*) Untuk Staf Operasional

Kaki memiliki peran yang begitu utama dalam kehidupan, dengan anggota badan ini kita dapat melakukan apa pun seperti mengambil langkah, bekerja dan yang lain hingga kita perlu melindunginya dari berbagai bahaya. Salah satunya dengan memakai sepatu *Safety*. Sepatu Pengaman (*Safety Shoes*) adalah salah satu Alat Pelindung Diri (APD) yang harus dipakai oleh seseorang ketika bekerja guna menghindari resiko kecelakaan. Bukan sekedar membuat perlindungan bagian tubuh pekerja pada adanya resiko kecelakaan saja, tetapi dengan memakai *Safety shoes* pekerja akan lebih leluasa bergerak hingga dapat meningkatkan efektivitas dan hasil produksi yang diharapkan. Sepatu ini terbuat dari kulit dipadukan dengan metal, di bagian bawahnya terbuat dari karet yang tebal. Dengan bahan itu, pekerja akan aman dari berbagai kecelakaan pada kakinya.

#### 7. Tenaga Kerja (sumber daya manusia)

Menurut BPS (badan pusat statistik) tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang berada dalam usia kerja, yaitu penduduk yang berumur 15-64 tahun. Menurut Undang Undang NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari suatu perusahaan. Ketenagakerjaan menyangkut kelangsungan proses produksi perusahaan dalam dunia industri. Dari sudut pandang lain, ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari suatu Negara dalam hal pelaksanaan pembangunan ekonomi.

Angkatan Kerja (*Labour Force*) Angkatan kerja merupakan penduduk, baik perempuan maupun laki laki dalam usia produktif (usia kerja) yang berumur 15-64 Tahun yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan (menganggur). Angkatan kerja termasuk dalam bagian tenaga kerja. Selisih antara angkatan kerja dan tenaga kerja disebut kelompok bukan angkatan kerja. Kelompok ini meliputi penduduk usia 15 tahun keatas yang masih bersekolah, ibu rumah tangga, pensiunan, orang yang lumpuh total, serta orang yang tidak mau dan tidak mampu bekerja.

Kesempatan Kerja (*Demand For Labour*) Kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan yang siap diisi oleh para pencari kerja. Kesempatan kerja bisa diartikan sebagai lapangan pekerjaan yang sudah isi dan yang masih belum diisi oleh pencari kerja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Salah satu konsep yang berkaitan dengan masalah ketengakerjaan adalah tinggi rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja. Dari data angkatan kerja bisa diketahui tingkat partisipasi angkatan kerja. TPAK merupakan persentasi perbandingan jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. Data

TPAK bermanfaat untuk mengetahui profesi tenaga kerja yang benar benar terlibat dalam proses produksi. Kesempatan kerja merupakan peluang bagi penduduk untuk melaksanakan fungsinya sebagai sumber ekonomi dalam proses produksi untuk mencapai kesejahteraan.

Jenis-Jenis Tenaga Kerja Tenaga kerja tidak selalu harus menyelesaikan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Tenaga kerja juga dapat meamasuki dunia kerja dengan keterampilan yang dimilikinya. Menurut bidang keahlian, tenaga kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

**1. Tenaga Kerja Terdidik (*Skilled Labour*)**

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang harus menyelesaikan pendidikan terlebih dahulu sebelum memasuki dunia kerja. Contoh tenaga kerja terdidik adalah guru, dosen, akuntan, pengacara, polisi, arkeolog, ilmuwan dan dokter.

**2. Tenaga Kerja Terlatih (*Trained Labour*)**

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu sebelum melakukan suatu pekerjaan. Contoh tenaga kerja terlatih adalah sopir, masinis, montir, tukang las, juru masak dan penjahit.

**3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih (*Unskilled and Untrained Labour*)**

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan ataupun pelatihan secara khusus dalam melakukan pekerjaannya. Contoh tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah kuli panggul, kuli bangunan, buruh tani dan buruh pabrik.

Pihak Yang Terlibat dalam Pasar Tenaga Kerja Pasar tenaga kerja merupakan tempat bertemu perusahaan atau pihak yang memerlukan tenaga kerja dengan pihak pencari kerja.

### **1. Pencari Kerja**

Pencari kerja merupakan orang mencari pekerjaan. Pencari kerja berkaitan dengan setiap orang yang mencari pekerjaan baik karena menganggur, putus hubungan kerja, maupun dengan orang yang sudah bekerja, tetapi ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik yang sesuai dengan kriteria tertentu.

### **2. Pemberi Kerja**

Pemberi kerja merupakan pihak menyediakan lapangan pekerjaan, pemberi kerja biasanya perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar imbalan berupa upah atau gaji kepada tenaga kerja.

### **3. Perantara Tenaga Kerja**

Perantara tenaga kerja merupakan pihak yang bertindak sebagai media yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja. Perantara tenaga kerja dapat berupa agen penyalur tenaga kerja, bursa kerja, dan head hunters (pihak ketiga yang menghubungkan pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan dengan imbalan persentase gaji dari orang yang diterimah bekerja atau komisi dari perusahaan).

Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Masalah ketenagakerjaan yang utama di Indonesia adalah terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan untuk dimasuki pencari kerja. Pencari kerja dapat memperoleh kesempatan kerja

dipasar tenaga kerja. Dipasar tenaga kerja inilah terjadi interaksi permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja tergantung luas sempitnya kegiatan produksi. Pemakaian faktor produksi tenaga kerja ditentukan kebutuhan dunia usaha atau lapangan pekerjaan. Pasar ini berbeda dengan pasar barang karena permintaan kerja merupakan permintaan turunan.

Permintaan Tenaga Kerja, Kegiatan produksi membutuhkan tenaga kerja sebagai pelaksana proses produksi. Permintaan tenaga kerja berasal dari rumah tangga produsen atau pihak pemberi kerja. Pemberi kerja memberikan kualifikasi tertentu untuk dipenuhi oleh tenaga kerja. Setelah diperoleh kesepakatan antar pemberi kerja dan pencari kerja, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan upah sesuai pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja.

Faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi pada suatu perusahaan terus bertambah sejalan dengan pertumbuhan jumlah penduduk. Permintaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut

1. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi disuatu Negara
2. Jumlah barang yang dihasilkan
3. Besar keuntungan perusahaan
4. Tingkat investasi perusahaan

Penawaran tenaga kerja dilakukan oleh rumah tangga konsumen atau pencari kerja. Pencari kerja dengan kualifikasi tertentu berusaha mencari pekerjaan yang sesuai. Penawaran tenaga kerja dapat berubah mengikuti

perkembangan zaman. Perubahan penawaran tenaga kerja dipengaruhi faktor-faktor berikut:

### 1. Perubahan selera pekerjaan

Orientasi masyarakat terhadap pekerjaan mulai meningkat. Bagi seorang wanita, pekerjaan utama adalah mengasuh anak. Sejalan dengan perkembangan zaman wanita berorientasi memasuki dunia kerja.

### 2. Perubahan kesempatan alternatif

Penawaran tenaga kerja disetiap pasar tenaga kerja bergantung pada alternatif kesempatan yang ada dipasar tenaga kerja lainnya.

### 3. Migrasi

Migrasi adalah perpindahan penduduk dari satu wilayah kewilayah yang lain. Perpindahan penduduk tersebut menyebabkan pergeseran tenaga kerja dari satu tempat ketempat yang lain.

## B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Tinjauan empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran dalam kebohongan suatu klaim empiris dalam pandangan empiris seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, Tinjauan empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan. Berikut ini tinjauan empiris untuk asumsi perbandingan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti/<br>Tahun  | Judul Penelitian   | Variabel                       | Alat Analisis                  | Hasil Penelitian  |
|----|--|--|--------------------------------|--------------------------------|---|
| 1. | 1.Naelaz Zukhruf Wakhidatul Kiromah.<br>2.Tri Cahyani Widiastuti<br>3.Yayu Krisdiyanti<br>4.Yusuf Kurniawan/2018 | Tingkat Penggunaan dan Kesadaran Masyarakat Dalam Konsumsi Obat Tradisional di Wilayah Kerja Puskesmas Gombang | Kuesioner Dan Cluster sampling | Uji validitas dan realibitas   | Penelitian ini dilakukan pada Maret – Juni 2018 di desa Semondo, Kalitengah, Kemukus, Gombang, Wonokriyo, Semanding, Wonosigro, Sidayu dan Klopogondo Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen. Responden yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah 270 orang yang merupakan perwakilan dari masing-masing desa. Akan tetapi responden yang dapat mengikuti penelitian ini sebanyak 28 orang. Sehingga jumlah responden yang dapat mengikuti penelitian ini sebanyak 242 orang. Data penelitian didapatkan melalui pengisian kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan realibilitas. |
| 2. | 1. Mila Viendyasar<br>2. Wahyu Nofiantoro.,S.Sos., M.Si/2019   | Analisis Tingkat Kesadaran Mahasiswa Terhadap Pentingnya Sertifikasi Profesi                                   | Deskriptif kualitatif          | Uji Validitas Dan Realibilitas | Tujuan jangka panjang dari penelitian ini ialah agar bermanfaat bagi pemangku kepentingan di lingkungan Universitas Indonesia serta membantu  |

|    |                       |   |                         |           |   |
|----|-----------------------|---|-------------------------|-----------|---|
|    |                       |   |                         |           | <p>Lembaga Sertifikasi Profesi Universitas Indonesia. Target khususnya pertama agar penelitian ini menjadi bahan masukan bagi Lembaga Sertifikasi dan dosen Universitas Indonesia agar selalu meningkatkan sosialisasi mengenai pentingnya sertifikasi profesi. Kedua agar mahasiswa semakin sadar akan pentingnya sertifikasi profesi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yang mana pada metode tersebut dapat menyimpulkan sebuah objek penelitian yang diteliti dengan cara pengumpulan data ataupun sampel untuk mencapai kesimpulan yang secara umum dapat diterima. Sampel penelitian ini ialah mahasiswa program Vokasi UI yang berasal dari 11 Program Studi.</p> |
| 3. | Sabran, Sabran (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Resiko Kecelakaan Kerja Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Niagamas | Resiko Kecelakaan Kerja | wawancara | <p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Resiko Kecelakaan Kerja pada PT. Niagamas Gemilang. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Resiko Kecelakaan</p>   |

|    |  |  |           |   |   |
|----|--|--|-----------|---|---|
|    |  | Gemilang<br>Kabupaten<br>Kutai<br>Kartanegara  |           |   | Kerja pada PT.<br>Niagamas Gemilang<br>di terima karena<br>terbukti<br>kebenarannya.  |
| 4. | 1. Dian Febrianti<br>2. Inseun Yuri<br>Salena<br>/2020 | Faktor-<br>Faktor Yang<br>Mempengaruh<br>i Tingkat<br>Kesadaran<br>Pekerja<br>Dalam<br>Menggunakan<br>Alat<br>Perlindungan<br>Diri (Studi<br>Kasus<br>:Pembangu<br>nanTurning<br>Area.<br>Pertambang<br>an Batu<br>Bara<br>PT.Mifa<br>Bersaudara,<br>Kecamatan<br>Meurebo,<br>Kabupaten<br>Aceh Barat) | Kuesioner | Analisis<br>univariat dan<br>analisis<br>bivariat | Hasil penelitian ini<br>adalah responden<br>yang diberikan<br>kuisisioner kepada 43<br>orang pekerja yang<br>menjadi sampel<br>penelitian. Rata-rata<br>hampir dari semua<br>responden yang ada,<br>banyak responden<br>yang kurang<br>pengetahuannya<br>mengenai dalam<br>menggunakan alat<br>pelindung diri (APD).<br>1. Jumlah pekerja<br>berdasarkan umur,<br>diketahui pekerja<br>yang mendominasi<br>pada penelitian ini<br>adalah 20-30 tahun<br>sebanyak 21 orang<br>dengan persentasi<br>jumlah pekerja<br>mencapai 48,8%,<br>yang paling sedikit<br>usia 41-50 tahun<br>sebanyak 9 orang<br>dengan<br>pentsentasinya 14,0%.<br>Hasil Uji chi-square |

adalah 0,325 nilai ini lebih besar dari level of significance (t) sebesar 0,05, hal ini menunjukkan bahwa dalam penggunaan alat pelindung diri berpengaruh positif terhadap pekerja.

2. Jumlah pekerja berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui pekerja yang mendominasi pada penelitian ini adalah pekerja yang menempuh pendidikan SMP sebanyak 19 orang dengan persentasi mencapai 44,2%, sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 adalah 4,7%, karena paling sedikit. Hasil Uji chisquare adalah 0,533 nilai ini lebih besar dari level of significance (t) sebesar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan pendidikan berpengaruh positif dalam penggunaan alat penlindung diri (APD) dan rasio kemungkinan kecelakaan 2,587.

3. Jumlah pekerja berdasarkan masa kerja, diketahui masa kerja pekerja rata-rata kebanyakan 4-7 Tahun dengan pensentasi mencapai 58,1%, dan yang paling sedikit diatas 7 tahun sebanyak 5

|    |                      |   |                    |                                      |  |
|----|----------------------|---|--------------------|--------------------------------------|--|
|    |                      |   |                    |                                      | <p>orang dengan persentasi 9,3%. Hasil Uji chi-square adalah 0,413 nilai ini lebih besar dari level of significance (t) sebesar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran terhadap masa kerja berpengaruh positif dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) dan rasio kemungkinan kecelakaan 1,769.</p> <p>4. Dari hasil penelitian pendidikan yang sangat dominan adalah tingkat pendidikan SMP yang berjumlah 19 orang dengan persentasi 44,2% dan pada masa kerja yang paling domonan adalah pada masa kerja 4-7 dengan persentasi 58,1%.</p> |
| 5. | Yenni, Melda<br>2020 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Pekerja Perkebunan Sawit Pt. Kedaton Mulia Primas Jambi Tahun 2017 | Metode Kuantitatif | Uji validitas perilaku pemakaian APD | <p>Hasil penelitian menunjukan perilaku penggunaan APD kategori buruk sebesar 61,0%. Pengetahuan (<math>p=0,031</math>), sikap (<math>p=0,001</math>) dan pelatihan (<math>0,018</math>) merupakan variabel yang memiliki hubungan dengan penggunaan APD. Sebagian besar pekerja mengetahui tentang pemakaian APD tetapi pekerja kurang mempercayai bahwa bahwa satu cara untuk.</p>   |

Kebaruan riset pada penelitian ini adalah hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tenaga kerja lebih banyak dilakukan oleh tenaga kerja terdidik di perusahaan sedangkan hal yang baru dalam penelitian saya yaitu

Tenaga kerja menggunakan pendidikan andragogi yaitu Pendidikan orang dewasa merupakan seluruh proses pendidikan yang terorganisasi di luar sekolah dengan berbagai bahan belajar, tingkatan dan metode. Pendidikan itu diperuntukkan bagi orang dewasa dalam lingkungan masyarakat supaya mereka dapat mengembangkan kemampuan, memperkaya pengetahuan, meningkatkan kualifikasi teknik dan profesi yang telah dimilikinya, memperoleh cara-cara baru, serta mengubah hidup dan perilakunya.

### C. Kerangka Pikir

Sugiyono (2020:66) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah dasar kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme (realita), digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

#### **B. Fokus Penelitian**

Adapun fokus penelitian ini adalah kesadaran tenaga kerja dalam penggunaan alat perlindungan diri.

#### **C. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan di perkebunan milik H. Samauna di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Maret sampai bulan April Tahun 2022.

#### **D. Jenis Dan Sumber Data**

##### **a) Jenis Data**

Data kualitatif adalah jenis data non-numerik atau tidak dapat diproses dalam bentuk angka. Data ini umumnya hanya bisa diamati dan dicatat sehingga menghasilkan suatu informasi.

## b) Sumber Data

### 1) Data Primer

Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

## E. Informan

Penelitian kualitatif, sering digunakan istilah informan. Peneliti membagi informan dalam penelitian ini menjadi informan kunci dan informan pendukung.

### 1) Informan Kunci

Informan Kunci merupakan sumber informasi utama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Informan kunci dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pemanen buah kelapa sawit.

**Tabel 3.1**  
**Informan Kunci**

| NO                       | Nama Informan | Asal        |
|--------------------------|---------------|-------------|
| 1                        | Ibrahim       | Pinrang     |
| 2                        | Sajidin       | Jawa Barat  |
| 3                        | Ikram         | Pinrang     |
| 4                        | Entin         | Jawa        |
| 5                        | Jamal         | Palopo      |
| 6                        | Saryo         | Jawa Tengah |
| 7                        | Suprianto     | Jawa Tengah |
| 8                        | Rahmat        | Polewali    |
| 9                        | Dede          | Jawa Barat  |
| 10                       | Min           | Jawa Tengah |
| Jumlah : 10 tenaga kerja |               |             |

2) Informan Pendukung

Informan pendukung merupakan sumber informasi yang akan mendukung informan kunci. Informan pendukung dalam penelitian ini adalah H. Samauna pemilik perkebunan.

**F. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian

untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.

Menurut Bungin (2007:32) mengemukakan beberapa bentuk observasi yaitu:

1. Observasi partisipasi ialah (participant observation) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
2. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
3. Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.

## 2. Wawancara

Proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara Tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam

penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat piknik yang lain sebelumnya.

Menurut Yunus (2010:31) agar wawancara efektif, maka terdapat berapa tahapan yang harus dilalui, yaitu:

- a. Mengenalkan diri
- b. Menjelaskan maksud kedatangan
- c. Menjelaskan materi wawancara
- d. Mengajukan pertanyaan

Wawancara terdapat 2 jenis yaitu: Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dimana peneliti terlibat langsung secara mendalam dengan kehidupan subjek yang diteliti dan Tanya jawab yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman yang disiapkan sebelumnya serta dilakukan berkali-kali.

- a. Wawancara terarah (*guided interview*) dimana peneliti menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman yang disiapkan sebelumnya. pewawancara terikat dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya sehingga suasana menjadi kurang santai,

### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data jenis ini mempunyai sifat utama tak terbatas pada ruang dan waktu

sehingga bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

## G.Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Kualitatif Menurut Sugiyono (2015:38), langkah-langkah dalam menganalisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

### a. Reduksi Data (Data Reduction)

Perolehan data dari lapangan tentunya cukup banyak, peneliti perlu mencatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Maksud dari penyajian data yaitu data akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan *flowchart*. Yang paling sering digunakan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data akan memudahkan serta memahami apa yang terjadi dan memudahkan perencanaan kerja yang akan dilakukan selanjutnya.

### c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing Verification*)

Selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, karena kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada

tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel. Dalam penelitian kualitatif kesimpulan yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang belum jelas sehingga akan menjadi jelas setelah diteliti.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

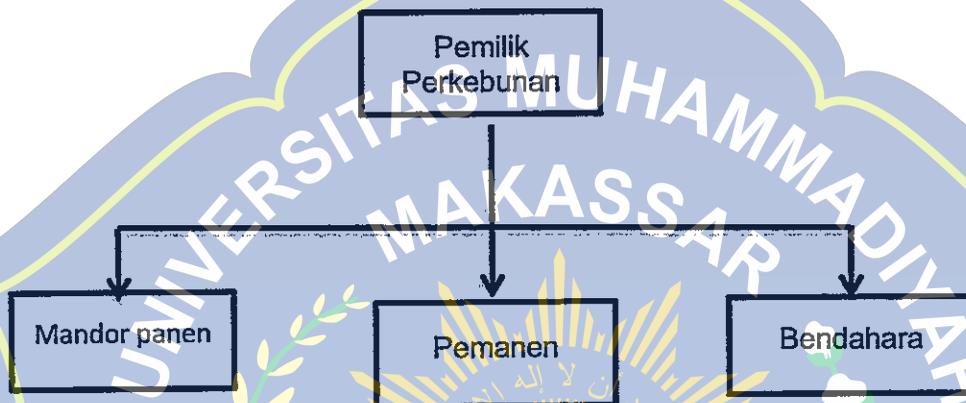
##### 1. Sejarah singkat Perkebunan milik H.Samauna

Perkebunan milik H.Samauna pertama kali dikembangkan pada tahun 2014 dari kolam peternakan ikan menjadi perkebunan kelapa sawit. dimana letak perkebunan ini yaitu di desa salupangkang IV Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah, dan pada tahun 2017 mulai memanen kelapa sawit hingga sampai saat ini. pada perkebunan milik H. Samauna memiliki luas 10 hektar dengan 100 batang kelapa sawit di mana dapat dilakukan panen hingga 3 kali dalam sebulan.

##### 2. Tupoksi dan Struktur Organisasi Perkebunan

- a. Pemilik perkebunan, memantau dan menyediakan pupuk untuk perkebunan kelapa sawit dan mengaji para pekerja
- b. Mandor, menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan mengawasi kinerja pekerja, mencatat kebutuhan seperti pupuk dll lalu melaporkan kepada pemilik perkebunan.
- c. Pemanen buah kelapa sawit, bertujuan untuk personil lapangan yaitu mengambil buah dari pokok pada tingkat kematangan yang baik.

- d. Bendahara, bertujuan menerima uang dari hasil penjualan kelapasawit kepada pihak perusahaan, mengatur dan mencatat pemasukan dan pengeluaran pada perkebunan dan melaporkan ke pemilik perkebunan.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perkebunan

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Informan

Informan Terdiri Dari 10 Orang Dimana Terdiri Dari Mandor Dan Pemanen Buah Kelapa Sawit Terdiri Dari 9 Laki Laki Dan 1 Wanita Parubaya Yang Berasal Dari Suku Yang Berbeda - Beda.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara terhadap informan yang dijadikan narasumber penelitian. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 10 orang pemanen kelapa sawit di perkebunan H. Samauna. Adapun karakteristik informan berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**DATA TABEL TAHUN 2022**

| NO                       | Nama Informan | inisial | Asal        | Jabatan      | Umur |
|--------------------------|---------------|---------|-------------|--------------|------|
| 1                        | Ibrahim       | IB      | Pinrang     | Mandor panen | 45   |
| 2                        | Sajidin       | SA      | Jawa Barat  | Pemanen      | 43   |
| 3                        | Ikram         | IK      | Pinrang     | Pemanen      | 24   |
| 4                        | Entin         | EN      | Jawa        | Pemanen      | 38   |
| 5                        | Jamal         | JA      | Palopo      | Pemanen      | 41   |
| 6                        | Saryo         | SA      | Jawa Tengah | Pemanen      | 44   |
| 7                        | Suprianto     | SU      | Jawa Tengah | Pemanen      | 41   |
| 8                        | Rahmat        | RA      | Polewali    | Pemanen      | 48   |
| 9                        | Dede          | DE      | Jawa Barat  | Pemanen      | 25   |
| 10                       | Min           | MI      | Jawa Tengah | Pemanen      | 45   |
| Jumlah : 10 tenaga kerja |               |         |             |              |      |

Hasil analisis data ini menggambarkan tentang keseluruhan dari informasi yang telah diperoleh selama proses penelitian dilakukan, adapun hasil terbentuk dan disusun berdasarkan tujuan penelitian ditambahkan dengan informasi - informasi yang menjadi temuan peneliti selama penelitian berlangsung.

## 2. Deskripsi fokus penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh dari jawaban 10 informan dimana terhadap 2 variabel yaitu Tenaga kerja dan Alat perlindungan diri (APD) yang terdiri dari masing masing 5 pertanyaan yang di ajukan ke pada informan adapun hasil wawancara sebagai berikut :

### 1. Tingkat kesadaran

#### 1.1 Bagaimana menurut anda tingkat kesadaran tenaga kerja dalam menggunakan alat perlindungan diri?

Jawaban 1 : berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial IB, IK, SP, R, D, M, menyatakan bahwa menggunakan APD kurang penting.

Jawaban 2 : berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial SJ, E, J, SY, mengatakan menggunakan APD itu penting , namun kami kurang nyaman dalam bekerja jika menggunakan APD

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kurangnya kesadaran dan edukasi mengenai pentingnya APD untuk pekerja sehingga mereka mengabaikan keselamatan dimana kapan saja bisa terjadi kecelakaan saat bekerja

1.2 Apakah perusahaan rutin memberi edukasi atau penyuluhan mengenai keselamatan kerja?

Jawaban 1: "berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan bahwa semua informan menyatakan bahwa pemilik perkebunan tidak menyediakan APD jika terjadi kerusakan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada perkebunan ini masih kurangnya edukasi atau penyuluhan mengenai kesadaran menggunakan APD dalam bekerja kepada para pekerja yang ada pada perkebunan ini.

1.3 Kebijakan apa yang harus di lakukan oleh pemilik perkebunan untuk menghindari resiko terjadinya kecelakaan kerja pada pekerja?

Jawaban 1: "berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial IB, EN, JA, SU, RA, DE, M menyatakan menyediakan / memfasilitasi APD jika terjadi kerusakan.

Jawaban 2: "berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial SA menyatakan untuk menyediakan tempat pertolongan pertama.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa besar harapan para pekerja agar keselamatan dalam bekerja di perhatikan oleh pihak pemilik perkebunan.

1.4 Se jauh mana anda tau bahaya jika tidak menggunakan APD saat bekerja?

Jawaban 1 : berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial IB, SA, EN, JA, SA, SU, DE, MI. Menyatakan banyak bahaya jika tidak menggunakan APD seperti tertusuk duri dan tergigit ular .

Jawaban 2 : berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial IK Dan RA menyatakan tidak ada bahaya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa pekerja mengetahui bahaya apa yang akan mereka alami namun kurangnya perhatian pemilik perkebunan terhadap penggunaan APD bagi para pekerja.

1.5 Apakah menurut anda pada propesi anda saat ini sangat membutuhkan adanya APD?

Jawaban 1 : berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial IB, SA, IK, EN, SA, SU, DE, MI menyatakan sangat penting apalagi kami bekerja di perkebunan tidak di pungkiri banyak ular dan serangga resiko kecelakaan kerja yang akan didapatkan dan pada saat bekerja seperti tertimpah pelepah sawit, tertimpah buah sawit, jatuh tergelincir, terkena duri sawit, terkena kampak, dll.

Jawaban 2: berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti kepada informan dengan inisial JA, RA menyatakan tidak penting.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah di lakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa beberapa pekerja telah memiliki pemahaman dasar mengenai pentingnya keselamatan kerja namun ada pula yang minim pemahaman mengenai pentingnya menggunakan APD untuk keselamatan kerja.

## 2. Alat Perlindungan Diri (APD)

### 2.1 Apakah pihak perkebunan menyediakan alat perlindungan diri ?

Jawaban 1 : berdasarkan kutipan wawancara kepada semua informan mengatakan bahwa pihak perkebunan menyediakan namun hanya sekali.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa beberapa informan memiliki keluhan terhadap APD yang digunakan, informan terkadang merasakan APD yang menyulitkan untuk informan disaat bekerja. Informan juga mengatakan bahwa adanya kerusakan pada APD sehingga tidak menggunakan APD secara lengkap. Informan akan menggunakan APD ketika mereka merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melakukan pekerjaannya.

### 2.2 Jika terjadi kecelakaan kerja apakah ada kebijakan dari pihak perkebunan ?

Jawaban 1 : berdasarkan kutipan wawancara kepada semua informan mengatakan bahwa tidak ada kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kurangnya kepedulian dari pihak pemilik perkebunan disaat terjadi kecelakaan terhadap pekerja yang mengalami ciderah atau kecelakaan.

### 2.3 Jika terjadi kerusakan pada APD yang di gunakan apakah pihak perkebunan menyediakan?

Jawaban 1: berdasarkan kutipan wawancara yang kepada semua informan mengatakan bahwa pihak perkebunan tidak menyediakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kurangnya perhatian pihak pemilik perkebunan terhadap APD yang di gunakan pekerja sehingga pekerja memakai peralatan seadanya, dan ada pula yang tidak nyaman menggunakan APD yang di sediakan.

2.4 Siapa yang menentukan spesifikasi/standar APD yang digunakan?

Jawaban 1 : "berdasarkan kutipan wawancara kepada semua informan mengatakan bahwa pihak perkebunan tidak menetapkan standar APD yang di gunakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kurangnya pemahaman pekerja mengenai pentingnya APD dan standar yang di gunakan pada APD yang di gunakan.

2.5 Apaka pada perkebunan ini mengharuskan menggunakan APD?

Jawaban 1 : berdasarkan kutipan wawancara kepada semua informan mengatakan bahwa pihak perkebunan tidak memberlakukan peraturan wajib menggunakan APD.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemilik perkebunan tidak mengharuskan atau memperhatikan keselamatan pekerja sehingga tidak mengharuskan menggunakan APD

### C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan desain penelitian studi kasus, yaitu suatu kejadian yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, dan dibatasi oleh waktu dan tempat. Secara umum, penelitian kualitatif membuka kemungkinan untuk

menemukan suatu apa dan mengapa suatu fenomena dapat terjadi dan diharapkan dapat mempresentasikan perilaku penggunaan APD dikalangan pemanen kelapa sawit yang kepatuhannya perlu ditingkatkan. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis dapat melihat bahwa para pekerja pada perkebunan kelapa sawit milik H. Samauna tidak patuh dalam menggunakan APD saat bekerja Hal tersebut berdasarkan penjelasan berikut ini :

#### 1. Tenaga Kerja

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa masih kurangnya edukasi atau penyuluhan mengenai kesadaran menggunakan APD dalam bekerja kepada para pekerja yang ada pada perkebunan ini. beberapa pekerja telah memiliki pemahaman dasar mengenai pentingnya keselamatan kerja namun ada pula yang minim pemahaman mengenai pentingnya menggunakan APD untuk keselamatan kerja serta kurangnya perhatian pihak pemilik perkebunan terhadap APD yang di gunakan pekerja sehingga pekerja memakai peralatan seadanya, dan ada pula yang tidak nyaman menggunakan APD yang di sediakan.

Pengetahuan informan mengenai risiko kecelakaan kerja dan manfaat serta fungsi dari pada APD sebenarnya pada porsi yang cukup baik, secara umum, sebagian besar informan sudah mengetahui risiko kecelakaan kerja dari pekerjaannya dan penggunaan APD dalam pekerjaan sehari-hari. Yang menjadi perhatian adalah dimana APD dianggap oleh informan sebagai suatu alat untuk mencegah kecelakaan kerja sebagaimana seharusnya APD digunakan untuk meminimalisirkan

dampak kecelakaan kerja jika tidak menggunakan APD. pada point tertentu pernyataan tersebut tidak sepenuhnya salah, hanya saja tergantung dari jenis APD yang digunakan. Misalnya penggunaan Helm dan sepatu boot dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja seperti kejatuhan buah sawit dan pelepah maupun tergelincir dari tempat yang curam. Tetapi tidak dengan sarung tangan, dimana penggunaannya bukan untuk mencegah kecelakaan kerja terjadi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian ( Yuni : 2020) Berdasarkan hasil analisa tentang perilaku pekerja menunjukan kurangnya kesadaran dari diri pekerja tentang pentingnya dalam pemakaian APD, adanya perasaan yang tidak nyaman, perasaan risih, berat dan terganggu jika menggunakan alat pelindung diri ditempat kerja. Untuk meningkatkan kesadaran diri dari pekerja perlu adanya pembinaan yang terus menerus agar timbul kesadaran dan wawasan dari para pekerja, salah satu cara

Penggunaan APD sangat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya yaitu pengetahuan, bagaimana bersikap serta bertindak yang benar ketika berada dalam lingkungan kerja. Sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pengetahuan menurut notoatmodjo merupakan suatu hal yang diketahui berkaitan dengan proses pembelajaran. Proses ini dipengaruhi beberapa faktor dalam seperti motivasi dan faktor luar seperti sarana informasi yang tersedia serta keadaan sosial budaya, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dian Febrianti :2020)

## 2. Alat Perlindungan Diri (APD)

APD digunakan agar terciptanya keadaan di lingkungan kerja yang aman, hal ini dikarenakan, walaupun *control engineering* sudah dilakukan dan sudah terdapat sistem kerja yang aman, kesadaran diri dari masing-masing pekerja juga sangat penting guba mengurangi risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, didapatkan bahwa perilaku penggunaan APD masih kurang baik, ditandai dengan sebagian besar pemanen tidak menggunakan APD secara rutin saat bekerja, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD adalah pengetahuan yang masih kurang terhadap manfaat APD, Kurangnya rasa peduli pemanen akan risiko kecelakaan kerja, tingkat kesadaran diri yang masih rendah akan bahaya kecelakaan kerja.

Hasil penelitian Pengetahuan Pekerja terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengetahui tentang pemakaian APD. Sejalan dengan penelitian Ediana D, Meidika A H : 2017 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara faktor pengetahuan terhadap pemakaian alat pelindung diri pada petani jeruk

Hasil penelitian sikap pekerja terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja bersikap tidak baik terhadap pemakaian alat pelindung diri dan menganggap APD menjadi penghalang dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa pekerja bersikap tidak baik atau buruk dalam pemakaian alat pelindung diri walaupun sudah ada aturan yang diberikan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan judul Analisis Tingkat kesadaran tenaga kerja pemanen buah kelapa sawit dalam penggunaan alat perlindungan diri (studi kasus di perkebunan milik H.Samauna di Topoyo Kabupaten Mamuju Tengah) dan penelitian ini dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, maka skripsi dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil dan pembahasan berdasarkan variabel yang berkaitan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) dapat disimpulkan bahwa kepatuhan informan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dan wawancara yang menyatakan bahwa seluruh informan tidak lengkap menggunakan alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan saat bekerja. peningkatan dan perbaikan dari berbagai faktor misalnya faktor pengetahuan, sikap, ketersediaan APD, maupun pengawasan perlu diperlu dilakukan agar kepatuhan penggunaan APD dapat sepenuhnya berjalan dengan baik.

1. Kurangnya edukasi dan pemahaman yang minim oleh parah pekerja sehingga mereka mengabaikan resiko kecelakaan kerja, serta kurangnya APD yang di sediakan oleh pihak pemilik perkebunan.
2. Sikap pekerja sudah baik dalam menanggapi hal penggunaan APD, hanya saja dikarenakan pekerja yang belum terbiasa

seungguhnya menggunakan APD dan ketidaknyamanan menggunakan APD pada saat bekerja sehingga pekerja tidak selalu menggunakannya. Perilaku pekerja dalam penggunaan APD masih perlu ditingkatkan lagi, ditandai dengan kurangnya kesadaran akan risiko kecelakaan kerja.

## B. Saran

1. Kepatuhan dalam penggunaan APD, ada baiknya perusahaan lebih menekankan informasi tentang fungsi masing-masing APD secara lebih detail, sehingga pekerja dapat menggunakan APD yang sesuai dengan sebagaimana fungsinya.
2. Pengawasan khusus untuk APD perlu diterapkan agar lebih fokus dapat diatasi bila ada pekerja yang tidak menggunakan APD. Jadwal pengawasan yang sudah dibuat secara rutin sebaiknya disosialisasikan ke seluruh pekerja dan bentuk sanksi juga perlu lebih dipertegas tidak hanya teguran semata untuk pekerja yang tidak menggunakan APD.
3. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya yaitu jika ingin mendapatkan hasil yang lebih signifikan maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada perusahaan beserta memantau langsung ke perkebunan tersebut agar peneliti dapat mengetahui tingkat kesadaran Tenaga Kerja Pemanen Buah Kelapa Sawit Dalam Penggunaan Alat Perlindungan Diri di bawah naungan sebuah perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan*. Jakarta: Putra Grafika.
- Dian Febrianti, Inseun Yuri Salena. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesadaran pekerjaan dalam menggunakan alat pelindungi diri (Studi Kasus :PembangunanTurning Area. Pertambangan Batu Bara PT.Mifa Bersaudara. Kecamatan Meurebo, Kabupaten Aceh Barat)*, 376-383.
- Handoko. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Vol 8, No 2 (2018), 8, 111 - 122.
- James A.F. Stoner, C. W. (2003). *Perencanaan dan pengambilan keputusan dalam manajemen*. Jakarta .
- Manusia, M. S. (2018). *Mathis, Jakson*. Jakarta: Salemba Empat.
- Republik Indonesia. (1970). *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja* . Jakarta: Indonesia.
- Republik Indonesia. (1992). *Undang - undang No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan*. Jakarta: Indonesia.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerja*. Jakarta: Indonesia.
- sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitati*. bandung: alfabet.

- Suma'mur. (2018). Risk Factors Analysis For Fatigue In Production Departement  
Employes Of PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Vol 9, No 1 (2018)*.
- Terry, G. R. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.





## BIOGRAFI PENULIS

Riska Samauna Panggilan Riska Lahir Di Paria Pada Tanggal 11 Desember 1999 Dari Pasangan Suami Istri, Bapak H. Samauna Dan Ibu Hj..Ramlah . Peneliti Adalah Anak Ke 7 Dari 7 Bersaudara. Peneliti Sekarang Bertempat Tinggal Di Moncongloe Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan Yang Di Tempuh Oleh Peneliti Yaitu, SDN 220 Cerekang Malili Tahun 2012, SMP NEGERI 3 MALILI Lulus Pada Tahun 2015, SMA NEGERI 2 PINRANG Lulus Pada Tahun 2018, Dan Mulai Tahun 2018 Mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar Sampai Dengan Sekarang. Sampai Dengan Penulisan Skripsi Ini Peneliti Masih Terdaftar Sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.