

Analisis Pelatihan Dan Budaya Kerja Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Perawat Rumah Sakit X

¹Hardiman SG, ²Munaya Fauzia, ³Triana Srisantyorini, ⁴Erlina Pudyastuti, ⁵Frida Kusumawati

^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta

⁴Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

⁵Stikes Widyadharma Husada

Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeuy, Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

Email: hardiman.sg@umj.ac.id

ABSTRAK

Perilaku patuh atau tidak patuh di tempat kerja adalah contoh tindakan berisiko yang dilakukan oleh seseorang. Penerapan dan pelaksanaan alat pelindung diri pada perawat dinilai masih kurang yaitu kurangnya kesadaran dan kedisiplinan menjadi penyebabnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain studi *crosssectional* dan menggunakan metode *Total sampling*. Jumlah responden 59 perawat. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik univariat dan bivariat (*chi-square*) pada perangkat lunak *Statistical Program for Social Science*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan (P Value : 0,000) dan budaya kerja (P Value : 0,003) dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri. Pemahaman dalam penggunaan alat pelindung diri dapat diterapkan dengan baik, apabila perawat mengikuti pelatihan serta budaya kerja yang sudah dibangun terstruktur, hal ini dapat meningkatkan pelayanan yang baik di Rumah Sakit.

Kata Kunci: *Pelatihan, budaya kerja, perilaku penggunaan alat pelindung diri*

ABSTRACT

Persistence or ignorance at work is an example of a person's risky behavior. The application and implementation of self-protection tools to nurses is still underappreciated, which is a lack of awareness and discipline as a cause. This research uses a type of quantitative research with a cross-sectional study design and uses a total sampling method. There's a total of 59 nurses. Data analysis in this study uses univariate and bivariat (chi-square) statistical tests on the Statistical Program for Social Science software. The results of this study show that there is a significant relationship between training (P Value : 0,000) and work culture (P value : 0,003) with self-protection behavior. Understanding the use of self-protection tools can be applied well, when nurses follow training as well as a structured work culture, can improve good service in hospitals.

Keywords: *training, work culture, self-protection behavior.*

PENDAHULUAN

Kecenderungan kejadian kecelakaan kerja berdasarkan data dari *Occupational Safety and Health Association* (OSHA) dengan rata-rata 10.000 kejadian diketahui angka kejadian paling tinggi adalah tenaga kerja yang bekerja di RS dengan jumlah rata-rata 500 kejadian perhari dan diikuti oleh pekerja konstruksi dengan 380 kasus per hari, manufaktur dengan 350 kasus perhari (1). Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, seperti : tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas, kurang atau tidak menggunakan perlengkapan alat perlindungan diri (APD), kegagalan dalam menyelamatkan peralatan, bekerja dengan kecepatan yang berbahaya, dan lain sebagainya. Faktor personal, manajemen K3, lingkungan fisik (lingkungan kerja), desain peralatan, pekerjaan, dan sosial/psikologi lingkungan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya tindakan tidak aman. Data riset National Safety Council, karyawan rumah sakit mengalami 41% lebih banyak kecelakaan di tempat kerja dibandingkan pekerja industri lainnya. Infeksi menular, tergores, dan tertusuk jarum sering terjadi. Menurut salah satu penelitian yang dilakukan di salah satu

rumah sakit, sebanyak 61,34% perawat melaporkan pernah terluka akibat tertusuk jarum suntik atau benda tajam lainnya. Para profesional kesehatan menghadapi bahaya tertular penyakit menular seperti HIV, Hepatitis B, dan Hepatitis C dari darah yang tersebar selama cedera akibat tertusuk jarum suntik. TB paru tidak hanya ditularkan melalui darah, tetapi juga melalui udara, yang dapat dihindari dengan menggunakan masker (2).

Perilaku patuh atau tidak patuh di tempat kerja adalah contoh tindakan berisiko yang dilakukan oleh seseorang. Seorang pekerja yang gagal menggunakan peralatan keselamatan saat melakukan pekerjaan dapat membahayakan dirinya sendiri atau orang-orang di sekitarnya dan menyebabkan kecelakaan. Kecelakaan kerja terjadi lebih dari 6,14 kali pada karyawan yang tidak menggunakan alat perlindungan diri dibandingkan dengan mereka yang melakukannya (3). Pengawasan Tenaga Kerja dan Keselamatan Kerja dan Pekerjaan Kesehatan (PPK dan K3) dan Ketenagakerjaan (Kemenaker) departemen tenaga kerja menyatakan jumlah kecelakaan kerja meningkat sekitar 5-10% setiap tahun. Sekitar 1,1 juta kematian di seluruh dunia terjadi akibat sakit atau kecelakaan di tempat kerja setiap tahun. Ini berarti 3 kematian setiap menit atau 5.000

pekerja per hari. insiden kecelakaan kerja setiap tahun Di Indonesia, ada 92.453 kasus antara 2013 dan 2017 (4). Data statistik dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat sepanjang tahun 2015 jumlah pesertanya yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 50.089 orang (5).

Data Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), ada 2,78 juta kematian terkait pekerjaan di seluruh dunia pada tahun 2018, dengan wilayah Asia dan Pasifik menyumbang lebih dari 1,8% dari jumlah tersebut. Lebih dari 3.800 kematian terjadi akibat kecelakaan kerja. Sedangkan di Inggris menunjukkan bahwa ketidakpatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yaitu sebanyak 21-65%. Sedangkan penelitian di Inggris menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang diakibatkan dengan ketidakpatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yaitu sebanyak 21%. Dan terakhir penelitian di Hongkong menyatakan bahwa ketidakpatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yaitu sebanyak 49-69% (6).

Ikhwan menemukan bahwa 80% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku berbahaya (*unsafe behavior*), dan hanya 20% yang disebabkan oleh kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*). Oleh karena itu, pengendalian harus dimulai dari perilaku yang tidak aman, dalam hal ini

adalah sikap tenaga kerja terhadap penggunaan APD (Alat Pelindung Diri). Meskipun seharusnya diwajibkan, para pekerja jarang sekali menggunakan alat pelindung diri. Kurangnya kesadaran dan kedisiplinan para pekerja menjadi penyebabnya. Berdasarkan hasil risiko di tempat kerja di Indonesia, 60% pekerja mengalami cedera kepala karena tidak memakai helm pengaman, 90% pekerja mengalami cedera wajah karena tidak memakai pelindung wajah, 77% pekerja mengalami cederra kaki karena tidak memakai sepatu pengaman, dan masih banyak lagi cedera yang terjadi akibat pekerja tidak memakai pelindung wajah (7).

Penerapan dan pelaksanaan APD pada perawat dinilai masih kurang. Menurut Siburian, masih kurangnya sikap tenaga kesehatan khususnya perawat dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) saat memberikan perawatan kepada pasien, dengan angka 53,30% perawat memiliki sikap yang negatif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ningsih (2014) mengenai perilaku penggunaan APD perawat menunjukkan angka yang tidak signifikan yaitu sebanyak 44 perawat (52,4%) yang menjadi mayoritas responden kurang patuh dalam menggunakan APD (8).

Penggunaan APD di tempat kerja disesuaikan dengan potensi bahaya yang

dihadapi di lingkungan kerja. Jenis dan desain APD memiliki pengaruh terhadap tingkat kecelakaan kerja (9). Perilaku penggunaan dan kepatuhan penggunaan APD yang tepat serta kebijakan merupakan hal yang saling mendukung dalam kesuksesan keselamatan kerja (10).

Pelatihan yang diberikan pada pegawai baru sesuai kebutuhan mereka dapat melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan *employee and management development* adalah latihan untuk jangka panjang. Tujuannya adalah untuk mengembangkan seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi (11).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan, membantu dan mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, dan memastikan bahwa budaya kerja menjamin keselamatan (12).

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh seseorang dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi

secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan (13). Menurut Triguno (2013), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu: 1) Sikap terhadap pekerjaan; dan 2) Perilaku pada waktu bekerja. Sedangkan menurut Ndraha (2012) budaya kerja dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu: 1) Kebiasaan; 2) Peraturan; dan 3) Nilai-nilai (14). Dalam Hal ini guna meningkatkan pelayanan yang baik di RS dapat kita ketahui bahwa pemahaman dalam penggunaan APD dapat diterapkan dengan baik, apabila perawat mengikuti pelatihan serta budaya kerja yang sudah dibangun terstruktur, namun jika kesadaran perawat dalam penggunaan APD yang baik dan lengkap belum dapat dilakukan maksimal dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan riset kepada perawat di Rumah Sakit X dalam perilaku penggunaan APD.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain studi

cross sectional dan menggunakan metode *Total sampling*. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2023. Variabel independent penelitian karakteristik (Pelatihan dan Budaya Kerja). Variabel dependen penelitian Perilaku penggunaan APD.

Subjek penelitian adalah perawat rawat inap Rumah Sakit lokasi penelitian. Jumlah responden sebanyak 59 responden. Jenis data menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket. Pengolahan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik *Statistical Program for Social Science* dengan analisis univariat dan bivariat (*Chi Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui maka sebanyak 59 responden penelitian, terdapat 29 responden (49,2%) menyatakan pelatihan sudah baik sedangkan 30 responden (50,8%) menyatakan pelatihan tidak baik. 34 responden (57,6%) menyatakan budaya

kerja yang baik sedangkan 25 responden (42,4%) menyatakan budaya kerja yang tidak baik. 31 responden (52,5%) memiliki perilaku penggunaan APD yang baik. Sedangkan 28 responden lainnya (47,5) memiliki perilaku penggunaan APD yang tidak baik.

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat

Variabel	Jumlah (n)	Presentase (%)
Pelatihan		
Baik	29	49,2
Tidak Baik	30	50,8
Budaya Kerja		
Baik	34	57,6
Tidak Baik	25	42,4
Perilaku Penggunaan APD		
Baik	31	52,5
Tidak Baik	28	47,5

Berdasarkan tabel analisis Bivariat, hasil analisis hubungan antara pelatihan dengan perilaku penggunaan APD diketahui ada hubungan yang signifikan dengan P value (0,000). Hasil analisis hubungan antara budaya kerja dengan perilaku penggunaan APD diketahui ada hubungan yang signifikan dengan P value (0,003).

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat

Variabel	Perilaku Penggunaan APD						P value
	Baik		Tidak Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Pelatihan							
Baik	23	79,3	6	20,7	29	100	0,000
Tidak Baik	8	26,7	22	73,3	30	100	
Budaya Kerja							
Baik	24	70,6	10	29,4	34	100	0,003
Tidak Baik	7	28,0	18	72,0	25	100	

Hubungan antara Pelatihan dengan Perilaku Penggunaan APD

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan perilaku penggunaan APD. Dimana *P value* yaitu 0,000 yang berarti *P value* > 0,05 menunjukkan bahwa H_0 di tolak.

Penelitian ini sejalan dengan Rizki R dan Adam yang menyatakan bahwa dari 29 responden yang pernah mengikuti pelatihan APD, terdapat 6 responden (20,7%) yang tidak patuh menggunakan APD. Dari uji statistik yang dilakukan peneliti didapatkan ada hubungan pelatihan dengan penggunaan APD (15).

Pelatihan merupakan pembinaan yang diberikan oleh RS yang sesuai jenis pekerjaan masing-masing. Karena pelatihan dapat mempengaruhi perilaku seseorang yang berarti pelatihan dapat mengubah pola perilaku seseorang dan dengan pelatihan maka akhirnya g tersebut.

Hubungan antara Budaya Kerja dengan Perilaku Penggunaan APD

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya kerja dengan perilaku penggunaan APD. Dimana *P value* yaitu 0,003 yang berarti *P value* > 0,05 menunjukkan bahwa H_0 di tolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Robi Nurcahyo, dkk yang menunjukkan bahwa budaya berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepatuhan penggunaan APD. Ini berarti, semakin tinggi budaya yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kepatuhan penggunaan APD (16).

Kurangnya penggunaan APD disebabkan karena budaya kerja yang sering dilakukan di rumah sakit. Kurangnya penggunaan APD merupakan salah satu faktor memudahkannya transmisi agen penyakit dari pasien ke tenaga kesehatan ataupun sebaliknya. APD berfungsi melindungi tenaga kesehatan terhadap bahaya yang dapat mengganggu kesehatan yang ada dilingkungan kerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini pada variabel pelatihan mayoritas responden menyatakan tidak baik, pada variabel budaya kerja mayoritas responden menyatakan baik, dan pada variabel perilaku penggunaan APD mayoritas responden berperilaku menggunakan APD.

Pada penelitian juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang berhubungan dengan perilaku penggunaan APD di RS X yaitu pelatihan (*P Value* 0,000) dan budaya kerja (*P Value* 0,003).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perawat RS:
 - a. Berkewajiban untuk menggunakan APD dalam setiap prosedur bekerja.
 - b. Saling mengingatkan antar sesama perawat dalam perilaku atau tindakan yang tidak aman.
 2. Bagi Peneliti:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi atau penelitian lebih mendalam bagi peneliti selanjutnya dalam bidang penelitian yang sama yaitu perilaku penggunaan APD
 - b. Mengembangkan atau menambahkan variabel-variabel lainnya sehingga tidak hanya sebatas variabel-variabel dalam penelitian ini
- DAFTAR PUSTAKA**
1. Rinawati S, Romadona. Analisis Risiko Postur Kerja pada Pekerja di Bagian Pemilahan dan Penimbangan Linen Kotor RS. X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 2016 Sep 26;1(1):39–51.
 2. Zaki M, Ferusgel A, Siregar DMS. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Tenaga Kesehatan Perawat di RSUD Dr. R.M. Pratomo Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Excellent Midwifery Journal*. 2018;1(2):85–92.
 3. Supit MAFL, Kawatu PAT, Asrifuddin A. Gambaran Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Pengisian Gas Elpiji di PT. Sinar Pratama Cemerlang Manado. *Jurnal KESMAS*. 2021;10(3):123–30.
 4. Pamela I. Gambaran Faktor yang Mempengaruhi Ketidakpatuhan Menggunakan APD di SPBU ‘X’ Surabaya. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 2019 May 1;3(2):120–31.
 5. Setianingsih A, Santosa B, Setiawan A. Hubungan Pengetahuan, Sikap, Persepsi dan Kenyamanan terhadap Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 2022 Oct 1;14(2):184–94.
 6. Astari LA, Ardyanto D. Hubungan Media Komunikasi K3 dengan Pengetahuan dan Sikap Penggunaan APD pada Karyawan bagian Produksi. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*. 2019;2(2):105–16.
 7. Sari DL, Isharyanto. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku

- Penerapan Keselamatan Pasien pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Sukoharjo. In: Prosiding Seminar Nasional Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Bidang K3. 2017.
8. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Alat Pelindung Diri. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Indonesia; 2010.
 9. Solekhah SA. Faktor Perilaku Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja PT.X. *Jurnal Promkes*. 2018;6(1):1–11.
 10. Sisca A. Gambaran Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Petugas Instalasi Sanitasi dan K3 di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018 [Internet] [Skripsi]. [Sumatera Utara]: Universitas Sumatera Utara; 2018 [cited 2023 Aug 15]. Available from: <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5850>
 11. Gaol ChrJL. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan 1. Purwanti N, editor. Jakarta: Grasindo; 2014.
 12. Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM. Manajemen Sumber Daya Manusia (Mencapai Keunggulan Bersaing). Vol. Salemba Empat. Jakarta: Salemba Empat; 2011.
 13. Nawawi H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press; 2015.
 14. Triguno. Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Edisi 6. Jakarta: Golden Trayon Press; 2004.
 15. Rahmawati R, Pratama A. Hubungan Pengetahuan, Pendidikan dan Pelatihan dengan Tingkat Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Petugas Penyapu Jalan di Kecamatan Bangkinang Kota Tahun 2018. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2019;3(1):1–10.
 16. Nurcahyo R, Silmi A, Kurniawan D. Analisis Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pekerja di

Bagian Laboratorium Air PT Unilab
Perdana Jakarta Selatan. Jurnal
TechLINK. 2023;7(1):49–56.