JOURNAL HEALTH AND SCIENCE COMMUNITY

Journal Health & Science

Volume 2, Nomor 3, Desember 2019

Gorontalo Journal Health And Science Community

HEALTH & SCIENCE COMMUNITY	Volume 2 Nomor 3	Hal 53 - 220	Gorontalo Desember 2019	p-ISSN : 2614-8676 e-ISSN : 2656-9248

PENGARUH PENERAPAN SANKSI TERHADAP KEPATUHAN PENGGUNAAN APD (*EARMUFF/EARPLUG*) OLEH TENAGAKERJA *OUTSOURCING* DI ULPLTD TELAGA

Lillyandra Pobela[1], Irwan[2],Sylva Flora N. Tarigan[3]
[1,2,3]Jurusan Kesehatan Masyarakat, FOK UNG, Gorontalo.
email : [1]Lilly_Yandra06@yahoo.com, [2]irwandel@gmail.com, [3]floraninta@gmail.com

ABSTRAK

Lillyandra Pobela, 811415002. 2019. Pengaruh Penerapan Sanksi Terhadap Kepatuhan Penggunaan APD (*Earmuff/Earplug*) Oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* Di ULPLTD Telaga. Skripsi, Pembimbing I Dr. Irwan, SKM., M.Kes dan Pembimbing II Dr. Sylva Flora N. Tarigan, SH., M.Kes. Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo.

Kepatuhan tenaga kerja dalam menggunakan alat pelindung diri dipengaruhi oleh penerapan sanksi/peraturan. Sanksi merupakan hukuman untuk memberikan efek jerah. Sanksi diterapkan melalui pengawasan. Rumusan masalah apakah ada pengaruh sanksi terhadap kepatuhan penggunaan APD (*earmuff/earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sanksi terhadap kepatuhan penggunaan APD (*earmuff/earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik yaitu penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian yang telah di rumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja *outsourcing* sejumlah 40 orang dengan sampel sebanyak 33 orang *outsourcing*. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian sanksi terhadap kepatuhan penggunaan APD dengan menggunakan uji regresi linier sederhana diperoleh nilai *p value* 0,000 dengan probabilitas sanksi mempengaruhi 57,7% kepatuhan. Selain itu juga pengawasan memiliki pengaruh terhadap kepatuhan penggunaan APD diperoleh nilai *p value* 0,000 probabilitas pengawasan mempengaruhi 42,8% kepatuhan. Simpulan dalam penelitian ini ULPLTD Telaga memiliki penerapan sanksi dan pengawasan yang belum optimal dan kepatuhan penggunaan APD yang rendah sehingga terdapat pengaruh sanksi dan pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan APD berupa *earmuff/earplug* oleh tenaga kerja *outsourcing*. Diharapkan pihak perusahaan lebih mempertegas sanksi dan meningkatkan pengawasan sehingga mampu menciptakan kepatuhan APD pada tenaga kerja.

Kata Kunci : Sanksi, kepatuhan, pengawasan, *outsourcing*

1. PENDAHULUAN

Keselamatan di setiap tempat kerja sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah kewajiban pengusaha untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya yang dihadapi. Buruh adalah orang yang mampu menghasilkan barang, tenaga kerja atau layanan untuk kebutuhan pribadi dan lainnya. Dengan pengertian itu tenaga kerja berarti tidak hanya mencakup buruh/ pekerja, tetapi juga pengusaha. Segala sesuatu tentang tenaga kerja dan juga hubungan industry.

Menurut peran dan posisi tenaga kerja, pengembangan pekerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan partisipasi dalam pengembangan dan untuk meningkatkan perlindungan pekerja dan keluarga mereka sesuai

dengan martabat manusia (Herlambang dan Utama, 2012).

Lebih dari 5% populasi dunia, yaitu, 466 juta orang, menderita gangguan pendengaran (432 juta orang dewasa dan 34 juta anak). Diperkirakan pada tahun 2050 lebih dari 900 juta orang, atau satu dari sepuluh orang, akan mengalami gangguan pendengaran (WHO, 2017). Menurut data dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Republik Indonesia pada 2013, prevalensi gangguan pendengaran di tingkat nasional adalah 2,6 persen. Salah satu penyebab gangguan pendengaran adalah paparan kebisingan yang berlebihan, termasuk kebisingan di tempat kerja (Riskesdas Ri, 2013).

ULPLTD TELAGA PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO yang bergerak dibidang sumber pembangkitan listrik yang di dalamnya terdapat salah satunya tenaga teknisi yang bertugas untuk melakukan pekerjaan perawatan, pengawasan mesin-mesin yang bertujuan untuk menghasilkan sumber listrik berupa penyuplai listrik ke seluruh Kota Kendari serta kegiatan lain yang berupa pemeriksaan dan perawatan mesin-mesin pembangkitan sehingga pekerja tenaga teknisi dapat berpotensi mengalami kecelakaan kerja akibat perilaku tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sehingga perlu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sebagai proteksi akibat dari kecelakaan kerja yang dapat merugikan tenaga teknisi itu sendiri.

Berdasarkan survey awal penelititerdapat 22 tenaga kerja *outsourcing* yang tidak patuh APD. Salah satu contoh tenaga kerja tidak menggunakan pelindung telinga (*earmuff/earplug*) ketika berada di sekitar sumber bising dengan tingkat kebisingan melebihi ambang batas normal yaitu ≥ 55dB dimana intensitas bisingnya berkisar 66 dB – 84 dB. Hal ini juga dikarenakan masih kurangnya kesadaran akan bahaya pekerjaan oleh tenaga kerja tersebut.

Potensi bahaya terdapat hampir di setiap tempat dimana dilakukan suatu aktivitas baik di rumah, di jalan maupun di tempat kerja. Apabila potensi bahaya tersebut tidak dikendalikan dengan tepat akan menyebabkan kelelahan, kesakitan, cedera, dan bahkan kecelakaan yang serius. Adapun potensi bahaya di ULPLTD Telaga seperti yang tercantum dalam formulir izin kerja di antaranya ledakan, kebakaran, radiasi, listrik, mekanik, ketinggian, kebisingan, panas, ergonomic, tekanan.

Lingkungan kerja yang bising tentu dapat menyebabkan gangguan pendengaran. Kehilangan pendengaran dapat diperburuk dengan tidak menggunakan alat pelindung diri (*earmuff/earplug*). Pentingnya menggunakan APD (*earmuff/earplug*) untuk mengurangi risiko gangguan pendengaran tidak bertambah buruk. Sebagaimana dijelaskan dalam

PERMENAKERTANS edisi 8 tahun 2010 tentang alat pelindung diri, alat pelindung diri adalah alat yang dapat melindungi seseorang yang perannya mengisolasi seluruh atau sebagian tubuh dari bahaya potensial di tempat kerja. Pelindung telinga (APT) dapat membantu mengurangi kebisingan pekerja. Jenis APT terdiri dari sumbat telinga (*earplug)* dan pelindung telinga (*earmuff)*.

Selain itu dalam peraturan direksi PT PLN (persero) No. 0250.P/DIR/2016 tentang pedoman keselamatan kerja di lingkungan PT PLN (Persero) dimana pada pasal 10 ayat (1) bagian c yaitu "mewajibkan penggunaan peralatan keselamatan kerja dan/atau APD sesuai standar pada pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya". Dengan sanksi pada BAB XIII pasal 20 ayat (1) yaitu "manajemen unit induk atau unit pelaksana atau sub unit pelaksana yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 10 dikenakan sanksi disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku" (Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No. 0250.P/DIR/2016).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pejabat K3 bahwa terdapat sanksi di ULPLTD Telaga berupa : teguran, peringatan tertulis, pekerja (*outsourcing*) dikembalikan kepada perusahaan yang menjadi mitra tersebut. Akan tetapi sanksi tersebut belum diterapkan dengan optimal kepada para pegawai PLN maupun *outsourcing* di ULPLTD Telaga. Serta berdasarkan pengamatan peneliti kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pejabat K3 terhadap pekerja saat bekerja ataupun berada diarea wajib APD. Para pekerja *outsourcing* menjadi lebih tidak patuh karena sanksi belum diterapkan dengan maksimal dan kurangnya pengawasan. Dimana dengan tidak adanya pengawasan maka sanksi tidak dapat direalisasikan kepada pekerja yang ditemui tidak patuh APD terutama *earmuff/earplug* karena pengawas tidak melihat pekerja yang tidak patuh saat bekerja.

Beberapa jurnal penelitian tentang kepatuhan APD memberikan saran untuk meningkatkan pengawasan dan mempertegas sanksi kepada pekerja yang tidak menggunakan APD sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. Seperti dalam jurnal berjudul "Hubungan *predisposing factor* dan perilaku penggunaan APD pada pekerja unit produksi I PT Petrokimi Gresik" oleh Adriyanto, 2017 memberikan saran agar*supervisor* lebih tegas dalam menegur atau memberi sanksi terhadap pekerja yang melanggar peraturan dengan tidak memandang tingk/at pendidikan, umur, maupun masa kerja. Dan dalam jurnal "Kepatuhan menggunakan APD ditinjau dari pengetahuan dan perilaku pada petugas instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit (IPSRS)" oleh Zahara, dkk. 2017 memberikan saran agar meningkatkan pengawasan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Penerapan Sanksi Terhadap Kepatuhan Penggunaan APD (*Earmuff /Earplug)* oleh Tenaga Kerja *Outsourcing* di ULPLTD Telaga".

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ULPLTD Telaga pada tanggal 22 sampai 26 Juli 2019.

2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel bebas dan terikat hanya satu kali pada satu saat.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. PLN (Persero) ULPLTD Telaga yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* maka diperoleh sampel sebanyak 33 tenaga kerja.

3. PEMABAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Tabel 3.1 Analisis Kepatuhan APD (*earmuff/earplug*) *Outsourcing* ULPLTD Telaga

Kepatuhan	Jumlah	
	n	%
Patuh	14	42,4
Tidak Patuh	19	57,6
Total	**33**	**100,0**

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kepatuhan *outsourcing* dalam penggunaan APD (*earmuff/earplug)* terdiri atas patuh dan tidak patuh. Berdasarkan jawaban responden terbanyak terdapat pada kategori tidak patuh yaitu sebanyak 19 *outsourcing* atau sebesar 57,6% dan kategori patuh sebanyak 14 *outsourcing* atau sebesar 42,4%.

Tabel 3.2 Analisis Penerapan Sanksi pada *Outsourcing* ULPLTD Telaga

Sanksi	Jumlah	
	n	%
Diterapkan	13	39,4
Tidak Diterapkan	20	60,6
Total	**33**	**100,0**

Sumber :Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat dilihat bahwa penerapan sanksi tidak menggunakan APD terdiri atas diterapkan dan tidak diterapkan. Berdasarkan jawaban responden pada instrument penelitian bahwa penerapan sanksi terbanyak terdapat pada kategori tidak diterapkan yaitu sebanyak 20 *outsourcing* atau sebesar 60,6% dan sanksi diterapkan sebanyak 13 *outsourcing* atau sebesar 39,4%.

Tabel 3.3 Analisis pengawasan tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga

Pengawasan	Jumlah	
	n	%
Terlaksana	15	45,5
Tidak Terlaksana	18	54,5
Total	**33**	**100,0**

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa pelaksanaaan pengawasan pada tenaga kerja terdiri atas terlaksana dan tidak terlaksana. Berdasarkan jawaban responden pada instrument penelitian bahwa

pelaksanaan pengawasan terbanyak terdapat pada kategori tidak terlaksana yaitu sebanyak 18 *outsourcing* atau sebesar 54,5% dan pengawasan terlaksana sebanyak 15 *outsourcing* atau sebesar 45,5%

Tabel 3.4 Analisis Pengaruh penerapan sanksi terhadap kepatuhan penggunaan APD (*Earmuff/Earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga

Sanksi	Kepatuhan		Total	p *value*	R *square*
	Patuh	Tidak Patuh			
Diterapkan	13	0	13	0,000	0,577
Tidak Diterapkan	1	19	20		
Total	**14**	**19**	**33**		

Sumber :Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa *outsourcing* yang menyatakan sanksi diterapkan sebanyak 13 orang, semuanya patuh dalam menggunakan APD (*Earmuff/Earplug*) sedangkan yang menyatakan sanksi tidak diterapkan sebanyak 20 orang, terdapat 19 orang tidak patuh dan 1 orang patuh.

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan p *value* 0,000. Dalam hal ini nilai p *value* lebih kecil dari α = 0,05, yang berarti terdapat pengaruh pada sanksi tidak diterapkan di ULPLTD Telaga terhadap ketidakpatuhan penggunaan APD (*Earmuff/Earplug*). Dari hasil R *square* atau nilai koefisien determinasi diperoleh 0,577 yang berarti 57,7% kepatuhan *outsourcing* di ULPLTD Telaga dipengaruhi oleh penerapan sanksi dan sisanya 42,3% kepatuhan dipengaruhi oleh faktor selain penerapan sanksi.

Berdasarkan rumus persamaan uji regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$ maka a = angka konstanta dari unstandardized coeddicients. Dalam kasus ini angka konstanta nilainya sebesar 4,089. Angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti jika tidak ada nilai sanksi maka nilai kepatuhan sebesar 4,089. Kemudian b = angka koefisien regresi Nilainya sebesar 0,551. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat penerapan sanksi (X), maka kepatuhan APD (Y) akan meningkat sebesar 0,551. Karena nilai koefisen regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dikatakan bahwa sanksi (X) berpengaruh positif terhadap kepatuhan APD (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 4,089 + 0,551X$.

Tabel 3.5 Analisis pengaruh pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan APD (*Earmuff/Earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga

Pengawasan	Kepatuhan		Total	p *value*	R *square*
	Patuh	Tidak Patuh			
Terlaksana	13	2	15	0,000	0,428
Tidak Terlaksana	1	17	18		
Total	**14**	**19**	**33**		

Sumber :Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa *outsourcing* yang menyatakan pengawasan terlaksana sebanyak 15 orang, terdiri

dari 13 orang orang yang patuh dan 2 orang tidak patuh dalam penggunaan APD. Sedangkan yang menyatakan pengawasan tidak terlaksana sebanyak 18 orang, 17 orang tidak patuh dan 1 orang patuh dalam penggunaan APD berupa *earmuff/earplug*.

Berdasarkan hasil analisis regresi diproleh dengan p *value* 0,000. Dalam hal ini nilai p *value* lebih kecil dari α = 0,05, yang berarti terdapat pengaruh pada pengawasan tidak terlaksana pada *outsourcing* di ULPLTD Telaga terhadap ketidakpatuhan penggunaan APD (*Earmuff/Earplug*). Dari hasil R *square* atau nilai koefisien determinasi diperoleh 0,428 yang berarti sebesar 42,8% kepatuhan pada *outsourcing* di ULPLTD Telaga dipengaruhi oleh pengawasan dan sisanya 57,2% kepatuhan dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan.

Berdasarkan rumus persamaan uji regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$ maka a = angka konstanta dari unstandardized coeddicients. Dalam kasus ini angka konstanta nilainya sebesar 3,050. Angka ini merupakan konstan yang mempunyai arti jika tidak ada nilai sanksi maka nilai kepatuhan sebesar 3,050. Kemudian b = angka koefisien regresi Nilainya sebesar 0,527. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat penerapan sanksi (X), maka kepatuhan APD (Y) akan meningkat sebesar 0,527. Karena nilai koefisen regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dikatakan bahwa pengawasan (X) berpengaruh positif terhadap kepatuhan APD (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 3{,}050 + 0{,}527X$.

3.2 PEMBAHASAN

1. Pengaruh penerapan sanksi terhadap kepatuhan penggunaan APD (*earmuff/earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga

Berdasarkan hasil nilai t hitung yang diperoleh bernilai positif maka dapat dikatakan terjadinya pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Berarti semakin baik sanksi diterapkan maka akan banyak *outsourcing* yang patuh menggunakan APD. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2014), apabila nilai koefisien regeresi menunjukkan nilai positif terdapat hubungan yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel independen akan mengakibatkan peningkatan pada variabel dependen dan sebaliknya.

Dari hasil yang diperoleh terdapat responden yang menyatakan sanksi tidak diterapkan, terdapat 19 tidak patuh. Pekerja yang tidak patuh tersebut dikarenakan tidak adanya pengawas yang memberikan sanksi baik teguran maupun peringatan, sehingga merekapun tidak ada rasa khawatir tidak menggunakan APD *earmuff/earplug*. Kebanyakan dari pekerja yang tidak patuh ini yaitu responden yang menjawab kadang-kadang pada saat kuesioner disebarkan karena mereka menggunakan APD *earmuff/earplug* hanya pada saat ada pengawas karena takut jika diberikan sanksi. Selain itu sanksi yang paling sering diterapkan hanya berupa teguran sehingga tidak

memberikan efek jerah yang dapat membuat pekerja selalu akan patuh untuk menggunakan APD *earmuff/earplug* walupun tidak ada pengawasan sehingganya pekerja dengan mudah kembali tidak patuh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap disiplin kerja tahun 2018, di dapatkan hasil bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh 39,4% variabel *punishment.*

Kecenderungan alasan tidak patuh menggunakan APD *earmuff/earplug* oleh tenaga kerja *outsourcing* dipengaruhi oleh rasa tidak nyaman ketika menggunakan *earmuff/earlug* tersebut. Sehingga mereka menggunakan hanya pada saat ada pengawas saja untuk menghindari sanksi. Hal ini didukung oleh penelitian Faniah (2016) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan menggunakan *earplug* dan sarung tangan, dan yang menjadi salah satu faktor yang berhubungan yaitu kenyamanan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kenyamanan dengan kepatuhan penggunaan APD.

Peneliti juga mengamati ketika sedang membagikan kuesioner kepada *oursoursing* yang diarahkan langsung oleh pejabat K3, memang terlihat pejabat K3 tidak memberikan sanksi berupa teguran atau lainnya kepada tenaga kerja yang ditemui tidak menggunakan APD *earmuff/earplug*, padahal sedang berada diarea wajib APD dengan kondisi mesin diesel sedang beroperasi sehingga menimbulkan bising yang melebihi nilai ambang batas

Kebijakan perusahaan yang ada tentang APD secara tertulis menyebutkan bahwa tenaga kerja harus menggunakan APD yang telah diberikan secara gratis. Setiap dinding sebelum pintu masuk Unit Layanan Pembangkit Tenaga Diesel juga telah terpasang rambu-rambu keselamatan yang memandu tenaga kerja menggunakan APD yang wajib digunakan di area ULPLTD tersebut. Tenaga kerja yang melanggar dengan tidak patuh menggunakan APD akan mendapatkan sanksi berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan pemutusan hubungan kerja atau dikembalikan ke perusahaan yang menjadi mitra kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat K3 di ULPLTD Telaga, tenaga kerja yang melanggar tidak patuh menggunakan APD seringkali mendapatkan sanksi maksimal berupa teguran. Adapun alasan pejabat K3 tidak memberikan sanksi lebih karena perasaan tidak enak dengan sesama rekan kerja. Hal inilah yang menjadikan *outsourcing* masih banyak tidak patuh APD karena kurang tegasnya penerapan sanksi/peraturan terkait kewajiban menggunakan APD terutama *earmuff / earplug.* Hal ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan dalam Hartawan (2017) dimana sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi/hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Selain itu dalam penelitian Hartawan (2017) mengenai dampak *punishment* terhadap disiplin

karyawan yang mendapat hasil dimana 55,6% *punishment* berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

2. Pengaruh penerapan sanksi terhadap kepatuhan penggunaan APD (*earmuff/earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga

Berdasarkan hasil nilai t hitung yang diperoleh bernilai positif maka dapat dikatakan terjadinya pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Berarti semakin meningkat pelaksanaan pengawasan maka akan banyak *outsourcing* yang patuh menggunakan APD. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2014), apabila nilai koefisien regeresi menunjukkan nilai positif terdapat hubungan yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel independen akan mengakibatkan peningkatan pada variabel dependen dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil yang diperolehresponden yang menyatakan pengawasan tidak dilaksanakan terdapat 17 tidak patuh. Selain karena penerapan sanksi bagi yang tidak patuh dalam menggunakan APD berupa (*earmuff/earplug*), kepatuhan dipengaruhi oleh faktor penguat seperti dalam teori Lawgreen yaitu sanksi dan pengawasan, dimana tidak patuhnya tenaga kerja dalam menggunakan APD terutama *earmuff/earplug* dikarenakan tidak ada sanksi tegas yang diberikan untuk mendisiplinkan pekerja yang tidak patuh, kemudian sanksi yang adapun harus ditunjang dengan adanya pelaksanaan pengawasan karena dengan pengawasan maka sanksi dapat terealisasi, dimana pengawas yang bertugas ketika menemui adanya kesalahan atau khususnya ketidakpatuhan dalam menggunakan APD berupa *earmuff/earplug* maka dapat langsung diberikan sanksi yang sesuai dengan prosedurnya.

Pengawasan yang dilakukan pejabat K3 memberi manfaat bagi pekerja maupun untuk disiplin kerja dalam hal ini kepatuhan tenaga kerja dalam menggunakan APD sebab dengan pengawasan dapat diketahui sejauh mana pekerja mematuhi aturan wajib APD sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui dilaksanakan pengawasan secara langsung dan rutin, dan dapat memberikan solusi serta sanksi kepada tenaga kerja yang melakukan kesalahan khususnya pekerja yang tidak menggunakan APD lengkap

Adanya pengawasan dalam penggunaan APD oleh tenaga kerja dimungkinkan agar pekerja takut mendapat hukuman apabila tidak menggunakan APD saat ada pengawasan baik dari pihak perusahaan maupun pihak pemerintah selaku pembuat kebijakan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang merasa diawasi maka akan menunjukkan perilaku yang baik, sedangkan tenaga kerja yang merasa tidak diawasi cenderung menunjukkan perilaku kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hiday (2013) bahwa terdapat hubungan antara pengawasan dengan praktik penggunaan masker pada pekerja pencelupan di PT X Kabupaten Pekalong dengan signifikansi p-value

= 0,001 < 0,05 bahwa pekerja yang mendapat pengawasan cenderung mematuhi penggunaan masker ketika bekerja dan cenderung tidak patuh ketika tidak diawasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Ryanto (2016) mengenai hubungan antara faktor pengawasan dengan kepatuhan perawat dalam penggunaan APD) seperti sarung tangan dan masker saat melakukan tindakan keperawatan di Rumah Sakit Sari Asih Serang Banten. Pengawasan yang baik oleh pihak pengelola/ manajemen akan memengaruhi kepatuhan pada pekerja dalam menggunakan APD. Selain itu, penelitian oleh Alni (2016) mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan diperoleh hasil 85% disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang analisis pengaruh penerapan sanksi terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (*earmuff/earplug)* oleh tenaga kerja *outsourcing*di ULPLTD Telaga Kota Gorontalo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif penerapan sanksi terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (*earmuff/earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing*di ULPLTD Telaga.
2. Terdapat pengaruh positif pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (*earmuff/earplug*) oleh tenaga kerja *outsourcing* di ULPLTD Telaga.
3.

4.2 Saran

Rekomendasi dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pihak ULPLTD Telaga agar bisa mengoptimalkan dan mempertegas penerapan sanksi dan pengawasan kepada tenaga kerja *outsourcing*yang tidak patuh APD serta memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang patuh sehingga menjadi motivasi untuk mempertahankan perilaku patuh tersebut.
2. Tenaga kerja *outsourcing* harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja serta harus memahami akan potensi bahaya yang ada dilingkungan kerja sehingga muncul kesadaran untuk berperilaku aman saat bekerja
3. Untuk penelitian selanjutnya perlu menelaah faktor-faktor lain selain sanksi dan pengawasan yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD (*earmuff/earplug)* seperti kenyamanan, penghargaan atas kepatuhan dan lain-lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari, 1) Pejabat K3 ULPLTD Telaga PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo, 2) Para tenaga kerja *outsourcing*di lokasi penelitian, disampaikan banyak terimakasih atas keramahan dalam memberikan izin untuk melakukan penelitian di ULPLTD Telaga karena telah bersedia meluangkan waktu menerima pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

1. Alni, 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle. Medan: Universitas Medan Area
2. Hartawan, D. 2017. Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal I-Finance Vol 1 No. 1*
3. Herlambang, & Utama. 2012. Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pola Hubungan Hukum antara Pekerja dengan Perusahaan Berbasis outsoursing guna mencapai pola ideal hubungan kerja di PT Suksesindo. *Universitas Diponegoro*
4. Kemenkes RI. *2013. Riset Kesehatan Dasar; RISKESDAS.* Jakarta: Balitbang
5. PLN (Persero). 2016. Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) No. 0250.P/DIR/2016 tentang pedoman keselamatan kerja di lingkungan PT PLN (Persero). Jakarta: Direksi PT PLN(Persero)
6. Ryanto. D.A. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Perawat dan Penggunaan APD di RS Sari Hsi Serang Provinsi Banten. Serang: Stikes Santo Borromens Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
7. Wahyuni, dkk. 2018. Pengaruh *Punishment Reward* Terhadap Disiplin Kerja di PT. Tri Mandiri Selaras di Tanggerang. *JEMI Vol 18 Nomor 2.* Universitas Kutai Kartanegara
8. *World Health Organization.* 2017. *Deafness and hearing loss*
9. Zahara, Effendi, & Khairani. 2017. *Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) Ditinjau dari Pengetahuan dan Perilaku pada Petugas Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Rumah Sakit (IPSRS).* Jurnal ilmu kesehatan. Kesehatan Masyarakat STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu : Bengkulu