

FAKTOR PENGHAMBAT PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG TELINGA DI KALANGAN PEKERJA DEPO LOKOMOTIF PT KERETA API INDONESIA MEDAN PERSERO

Sarda Mauliyand¹, Nurhayati²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : sarda.mand@gmail.com¹, nurhayati1672@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan tinggi berpotensi menimbulkan gangguan pendengaran pada pekerja apabila tidak disertai dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal. Depo Lokomotif PT Kereta Api Indonesia Medan Persero merupakan salah satu tempat kerja dengan tingkat kebisingan yang mendekati nilai ambang batas, namun kepatuhan pekerja dalam penggunaan alat pelindung telinga (APT) masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penghambat penggunaan alat pelindung telinga di kalangan pekerja Depo Lokomotif PT Kereta Api Indonesia Medan Persero. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan telaah dokumen terhadap enam orang informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat penggunaan APT meliputi kebijakan perusahaan yang belum tegas, lemahnya pengawasan dan sanksi, serta faktor individu pekerja seperti rasa tidak nyaman, lupa, dan menganggap penggunaan APT merepotkan. Meskipun pekerja memiliki pengetahuan tentang bahaya kebisingan, hal tersebut belum cukup mendorong perubahan perilaku secara konsisten. Diperlukan penguatan kebijakan, pengawasan yang berkelanjutan, serta peningkatan kesadaran pekerja untuk meningkatkan kepatuhan penggunaan APT.

Kata Kunci: Alat Pelindung Telinga, Kebisingan, Kepatuhan, Keselamatan Kerja.

PENDAHULUAN

Kebisingan di tempat kerja dapat menyebabkan pekerja kurang produktif. Melakukan sosialisasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu program K3 yang dicanangkan pemerintah adalah pengendalian kebisingan. Pengendalian kebisingan digunakan untuk mengurangi jumlah kebisingan yang dialami oleh karyawan. (Kementerian Tenaga Kerja, 2018).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 718/MENKES/PER/XI/1987 Tahun 1987 tentang kebisingan yang berhubungan dengan kesehatan yang dimana kebisingan dibagi menjadi empat zona, yaitu:

1. Zona A adalah Zona yang diperuntukkan bagi tempat penelitian, Rumah Sakit, tempat perawatan kesehatan atau sosial dan sejenisnya. Tingkat kebisingan yang dianjurkan berkisar 35-45 dB.
2. Zona B adalah Zona yang diperuntukkan bagi perumahan, tempat pendidikan, rekreasi dan sejenisnya. Tingkat kebisingan yang dianjurkan berkisar 45-55 dB.
3. Zona C adalah Zona yang diperuntukkan bagi perkantoran, pertokoan, perdagangan, pasar dan sejenisnya. Tingkat kebisingan yang dianjurkan berkisar 50-60 dB.
4. Zona D adalah Zona yang diperuntukkan bagi industri, pabrik, stasiun kereta api, terminal bus dan sejenisnya. Tingkat kebisingan yang dianjurkan berkisar 60-70 dB. (PERMENKES Nomor 718/MENKES/PER/XI/1987, 1987).

Usaha pengendalian kebisingan didasarkan pada dampak yang ditimbulkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang dampak kebisingan agar rekomendasi pengendalian kebisingan tepat. Hubungan antara dampak kebisingan dan sifat karyawan juga dipelajari dalam penelitian ini. Dampak kebisingan dipengaruhi oleh faktor-faktor di sekitar kita, seperti lingkungan tempat kita bekerja. Produksi kerja dipengaruhi oleh tempat

kerja yang nyaman. Tempat kerja yang bising cenderung menurunkan produktivitas.

Lebih dari 1,5 miliar orang, atau 20% dari populasi global, mengalami gangguan pendengaran saat ini, sebagian besar dari mereka (1,16 miliar) mengalami gangguan pendengaran ringan. Namun, 430 juta orang, atau 5,5% dari populasi global, mengalami tingkat gangguan pendengaran sedang atau lebih tinggi, yang akan memengaruhi aktivitas sehari-hari dan kualitas hidup mereka jika tidak ditangani. (World Health Organization, 2021).

Di enam wilayah WHO, gangguan pendengaran muncul dari 3,1% di Mediterania Timur hingga 7,1% di Pasifik Barat. Wilayah Pasifik Barat memiliki jumlah gangguan pendengaran tertinggi, diikuti oleh Asia Tenggara.

Tingkat kebisingan tinggi di tempat kerja masih merupakan masalah global. Lebih dari 30 juta pekerja di Amerika Serikat terpapar kebisingan berbahaya. Di Eropa, setidaknya 25% hingga 33% tenaga kerja terpapar kebisingan tinggi selama seperempat waktu kerja mereka. Di berbagai wilayah lain, data tentang kehilangan pendengaran akibat kebisingan masih terbatas. Namun, ada bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kebisingan rata-rata melebihi batas yang direkomendasikan, dan industrialisasi yang tidak selalu memberikan perlindungan yang memadai dapat menyebabkan kehilangan pendengaran. Mereka yang paling rentan terhadap suara keras adalah pekerja di bidang pembuatan kapal, militer, teknik, manufaktur, konstruksi, pertambangan, makanan dan minuman, pertanian, dan hiburan. Selain itu, paparan getaran atau bahan kimia seperti pelarut dan timbal dapat memperburuk efek kebisingan yang buruk pada pendengaran. (World Health Organization, 2021).

Sebagai bagian dari sistem ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, juga dikenal sebagai K3, sangat penting untuk kelangsungan ekonomi tempat kerja. Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 menjamin penerapan K3, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya saat bekerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua orang di tempat kerja aman dan sumber produksi digunakan secara efisien dan aman. Untuk mencapai hal ini, undang-undang harus dibuat untuk memastikan standar perlindungan kerja yang sesuai dengan kemajuan masyarakat, industrialisasi, dan teknologi. Dalam perkembangannya, Undang-Undang Keselamatan Kerja disertai dengan Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918 dan Peraturan perundangan lain yang bersifat mengikat dan saling terkait. (RI, 1970).

Menurut teori H. W. Heinrich, 80% kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor unsafe action (tindakan tidak aman) dan 20% lainnya disebabkan oleh faktor unsafe condition (kondisi yang tidak aman). seperti tidak memakai APD, tidak mengikuti prosedur kerja, tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja dan bekerja dengan tidak hati-hati. Perilaku manusia adalah faktor penting yang dapat menyebabkan kecelakaan. Oleh karena itu, cara terbaik untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghindari perilaku yang tidak aman dan selalu mematuhi instruksi kerja.

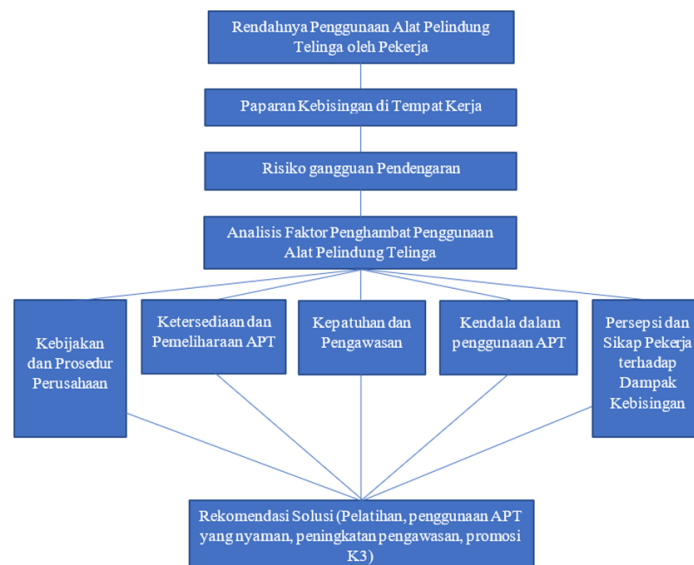
Alat Pelindung Diri (APD) adalah sekumpulan alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan bahaya atau kecelakaan kerja di tempat kerja. APD juga merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja dalam situasi bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekitarnya. APD digunakan setelah upaya rekayasa, dan APD bekerja dengan aman dan nyaman sehingga APD yang digunakan memenuhi syarat enak dipakai serta bisa memberikan perlindungan yang efektif terhadap bahaya.

PT. Kereta Api (Persero) adalah perusahaan transportasi milik pemerintah yang melayani berbagai rute kereta api, baik di dalam maupun di luar kota. Depo Lokomotif PT.

Kereta Api (Persero) adalah salah satu tempat perbaikan dan perawatan lokomotif serta memiliki area dengan kebisingan tinggi. Tingkat kebisingan di area perawatan lokomotif mencapai 81,9 dB, baik dari lokomotif itu sendiri maupun alat yang digunakan teknisi untuk perbaikan dan perawatan. Dalam kasus survei awal, beberapa pekerja masih tidak memenuhi Standar Operasi Prosedur (SOP) yang digunakan untuk perbaikan dan perawatan lokomotif, terutama dalam penggunaan Alat Pelindung Telinga (APT). Oleh sebab itu hal inilah yang menyebabkan pentingnya untuk diteliti dalam mencegah para pekerja mengalami gangguan pendengaran di jangka waktu yang akan mendatang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian berada di Depo Lokomotif PT KAI (Persero) Medan. Informan penelitian berjumlah 6 orang, yang terdiri dari Kepala Depo Lokomotif 1 (Informan Kunci), empat pekerja monthly check (Informan Utama), dan penanggung jawab K3 satu (Informan Pendukung). Data dikumpulkan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, dan telaah dokumen perusahaan. Keabsahan data dipastikan melalui triangulasi sumber dan teknik.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Kebijakan dan Prosuder Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak DHBS (I.P.1) mengenai apakah anda mengetahui adanya kebijakan perusahaan terkait penggunaan alat pelindung diri, khususnya alat pelindung telinga. Di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero belum menspesifikkan kebijakan mengenai penggunaan alat pelindung telinga namun kebijakan yang masih mencakup secara umum. Wawancara berikut ini dilakukan pada hari Selasa 25 Juni 2025 pada pukul 09.27 WIB sampai dengan wawancara selesai yang bertepatan dipertengahan ruang kepala ruas dan kepala depo traksi.

“Nah kalau untuk kebijakan perusahaan ini ada aturan mengenai, tapi tidak spesifik ke alat pelindung telinga dia lebih umumnya ke alat pelindung diri, belum spesifik ke alat pelindung telinga” (I.P.1)

Bisa dilihat dari hasil wawancara di atas terdapat SOP dalam pemakaian alat pelindung telinga dari perusahaan PT Kereta Api Indonesia Medan Persero namun

mengenai kebijakan ini bersifat general sehingga dapat dikatakan kebijakan terkait penggunaan alat pelindung telinga telah terlaksana dengan baik.

2. Ketersediaan dan Pemeliharaan APT

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak DHBS (I.P.1) mengenai bagaimana proses distribusi dan pemeliharaan alat pelindung telinga di lapangan. Di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero udah cukup baik karena setiap pekerja sudah pasti mendapatkan alat pelindung telinga berupa earplug. Wawancara berikut ini di laksanakan pada hari selasa 25 Juni 2025 pada pukul 09.27 WIB sampai dengan wawancara selesai yang bertepatan dipertengahan ruang kepala ruas dan kepala depo traksi.

“Distribusinya langsung ya dari perusahaan, pengadaan, terus earplug dibagikan satu orang satu, kalau earplug sejauh ini belum terprogram setahun atau 6 bulannya, masih by report, kalau rusak, pak rusak ni baru kita ganti”. (I.P.1)

Bisa dilihat dari hasil wawancara di atas, bahwa proses distribusi dan pemeliharaan alat pelindung telinga di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero udah cukup baik karena setiap pekerja sudah pasti mendapatkan alat pelindung telinga berupa earplug yang selalu diberikan kepada pekerja. Jenis alat pelindung telinga yang disediakan oleh perusahaan ada dua macam yaitu earplug dan juga earmuff namun untuk earmuff hanya tersedia 2 dan digunakan dalam pekerjaan menggrinding. Jenis dari earplug yang disediakan adalah silikon/karet yang dimana ini bisa bertahan 2-4 minggu tergantung pemakaian dan dengan distribusi yang telah disampaikan hal ini akan sangat membantu pekerja dalam pergantian earplug. Kendala utama dalam penegakan kepatuhan penggunaan alat pelindung telinga di tempat kerja PT Kereta Api Indonesia Medan Persero adalah kurangnya konsistensi pekerja dalam membawa dan menggunakan alat tersebut, narasumber menyebutkan bahwa pekerja sering kali lupa membawa atau mengenakan alat pelindung telinga saat bekerja, sehingga menimbulkan potensi paparan langsung terhadap kebisingan yang tinggi.

3. Kepatuhan dan Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak DHBS (I.P.1) mengenai sanksi dan keluhan atau alasan paling umum yang dikemukakan oleh para pekerja yang menyebabkan mereka tidak konsisten dalam menggunakan alat pelindung telinga. Di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero belum ada sanksi yang diberikan kepada perkerja ketika perkerja lupa menggunakan alat pelindung telinga. Wawancara berikut ini di laksanakan pada hari selasa 25 Juni 2025 pada pukul 09.27 WIB sampai dengan wawancara selesai yang bertepatan dipertengahan ruang kepala ruas dan kepala depo traksi.

“Belum ada sanksi seperti sp tau apa tapi masih penyampaian secara lisan, masih bisa si itu tadi efektifnya 50:50, alasan yang sering itu ribet, lupa, terus apaya lebih sering itu kadang diingetin ohiya bang lupa nanti diambil sekali atau dua kali ohiya lupa, ribet la begini begitu ya Namanya manusia ya alasannya ada aja la, 2 itu si alasan utamanya” (I.P.1.)

Bisa dilihat dari hasil wawancara di atas, bahwa sanksi dan keluhan atau alasan paling umum yang dikemukakan oleh para pekerja yang menyebabkan mereka tidak konsisten dalam menggunakan alat pelindung telinga di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero adalah karena belum ada sanksi yang diberikan kepada perkerja ketika perkerja lupa atau tidak menggunakan alat pelindung telinga sehingga dari kurangnya ketegasan dalam penggunaan alat pelindung telinga ini menjadi titik lemah yang membuat pekerja lalai atau tidak memakai alat pelindung telinganya.

4. Kendala dalam Penggunaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak MAM (I.K.1) mengenai kendala utama dalam menegakkan kepatuhan penggunaan alat pelindung telinga diantara pekerja. Di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero kendala yang sering terjadi adalah pekerja sering lupa bawa dan lupa memakai alat pelindung telinga. Wawancara berikut ini di laksanakan pada

hari Selasa 25 Juni 2025 pada pukul 09.52 WIB sampai dengan wawancara selesai yang bertepatan dipertengahan ruang kepala ruas dan kepala depo traksi.

“Kendalanya ya yang pertama teman-teman ya sering lupa ya kan, dan kadang lupa bawa dalam berkerja, lupa memakai saat berkerja, maka sebagai KUPT dan airloss dilapangan itu selalu mengingatkan kepada teman-teman bahwasannya alat pelindung telinga harus selalu dibawa ya dan harus selalu dipakai” (I.K.1)

Bisa dilihat dari hasil wawancara di atas, bahwa mengenai kendala utama dalam menegakkan kepatuhan penggunaan alat pelindung telinga diantara pekerja kendala yang sering terjadi adalah pekerja sering lupa bawa dan memakai alat pelindung telinga maka sebagai KUPT dan airloss dilapangan selalu mengingatkan kepada teman-teman jangan lupa memakai alat pelindung telinga dan harus selalu dibawa. Sesuai dengan yang di sampaikan sebelumnya bahwa kurangnya ketegasan dalam kepatuhan penggunaan alat pelindung telinga ini membuat pekerja menjadi lalai sehingga mudah lupa dengan apa yang seharusnya para pekerja bawa atau pakai saat sedang melakukan pekerjaan.

5. Persepsi dan Sikap Pekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak MAM (I.K.1) mengenai bagaimana dampak kebisingan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero dampak kebisingan terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan yang signifikan apabila terjadi kebisingan dapat mengganggu produktivitas kerja. Wawancara berikut ini di laksanakan pada hari Selasa 25 Juni 2025 pada pukul 09.52 WIB sampai dengan wawancara selesai yang bertepatan dipertengahan ruang kepala ruas dan kepala depo traksi.

“Dampak kebisingan terhadap produktivitas kerja, dampaknya ya signifikan karena ya itu kalau dibilangkan penting dalam hal kerja, apabila terjadi gangguan ditelinganya dampak kebisingan ya itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja ya begitu” (I.K.1)

Bisa dilihat dari hasil wawancara di atas, bahwa mengenai dampak kebisingan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Di PT Kereta Api Indonesia Medan Persero dampak kebisingan terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan yang signifikan apabila terjadi kebisingan dapat mengganggu produktivitas kerja.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil observasi, wawancara, serta telaah dokumen di Depo Lokomotif PT Kereta Api Indonesia (Persero) Medan, ditemukan sejumlah faktor yang menghambat penggunaan alat pelindung telinga (APT) di kalangan pekerja yang dimulai dari faktor yang paling berpengaruh. Pertama, kepatuhan pekerja dalam penggunaan alat pelindung telinga masih tergolong rendah dan pengawasan yang kurang ketat hanya sebatas teguran lisan membuat tidak adanya penguatan perilaku dalam penggunaan alat pelindung telinga. Kedua, kendala dalam penggunaan alat pelindung telinga di kalangan pekerja seperti lupa membawa atau memakai saat sedang bekerja. Ketiga, kebijakan dan prosedur perusahaan yang telah terlaksana dengan baik akan tetapi masih menjadi celah sehingga membuat pekerja tidak patuh sepenuhnya. Keempat, ketersediaan dan pemeliharaan alat pelindung telinga yang telah baik tidak menjamin sepenuhnya membuat pekerja menggunakan alat pelindung telinga. Terakhir, persepsi dan sikap pekerja terhadap dampak kebisingan sangat baik tetapi tidak diiringi dengan tindakan nyata yang dimana ini menunjukkan bahwa pengetahuan saja tidak cukup untuk mengubah perilaku. Faktor-faktor tersebut menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih menyeluruh, termasuk perbaikan pengawasan, edukasi risiko, serta penguatan budaya keselamatan kerja agar penggunaan alat pelindung telinga dapat menjadi kebiasaan yang konsisten

1. Kepatuhan dan Pengawasan

Kepatuhan pekerja terhadap pemakaian alat pelindung telinga tetap terbilang rendah. Hal ini dikonfirmasi dari hasil wawancara yang mengatakan bahwa belum terdapat sanksi resmi yang diterapkan terhadap pekerja yang lalai menggunakan APT. Pengawasan masih terbatas pada peringatan lisan, dan belum dilengkapi dengan sistem evaluasi atau dokumentasi pelanggaran. Akibatnya, pekerja tidak merasakan adanya konsekuensi yang tegas terhadap kelalaian tersebut sehingga tidak terbentuknya penguatan perilaku.

Situasi ini menunjukkan lemahnya implementasi teori kepemimpinan keselamatan (safety leadership) dan teori kepatuhan (compliance theory). Dalam kedua teori tersebut dijelaskan bahwa pemimpin atau pengawas memiliki peran strategis saat membuat tempat kerja yang disiplin serta patuh akan aturan keselamatan. Tanpa keteladanan, pengawasan aktif, dan sanksi yang konsisten, pekerja cenderung mengembangkan kebiasaan bekerja tanpa perlindungan, terutama ketika tidak ada pengawasan langsung.

2. Kendala dalam Penggunaan Alat Pelindung Telinga

Kendala utama dalam penegakan kepatuhan penggunaan alat pelindung telinga di tempat kerja PT Kereta Api Indonesia Medan Persero adalah kurangnya konsistensi pekerja dalam membawa dan menggunakan alat tersebut, narasumber menyebutkan bahwa pekerja sering kali lupa membawa atau mengenakan alat pelindung telinga saat bekerja, sehingga menimbulkan potensi paparan langsung terhadap kebisingan yang tinggi.

Kondisi ini menunjukkan masih lemahnya internalisasi budaya keselamatan kerja di kalangan pekerja, khususnya terkait pemakaian alat pelindung diri (APD). Padahal, alat pelindung telinga adalah salah satu bentuk perlindungan utama akan risiko gangguan pendengaran akibat kebisingan berlebih di lingkungan kerja industri, khususnya di sektor transportasi seperti perkeretaapian. Upaya yang dilakukan oleh pihak pengawas seperti KUPIT dan Airloss dalam mengingatkan pekerja secara rutin adalah bentuk pengendalian administratif, yang dalam hierarki pengendalian risiko merupakan salah satu strategi penting. Namun, pengendalian perilaku melalui edukasi dan pelatihan yang berkelanjutan juga sangat dibutuhkan agar kepatuhan terhadap penggunaan APD tidak hanya bergantung pada pengawasan eksternal, melainkan juga tumbuh dari kesadaran individu.

3. Kebijakan dan Prosedur Perusahaan

Kebijakan perusahaan merupakan dasar penting dalam membentuk perilaku kerja yang aman dan dari hasil wawancara terhadap pihak perusahaan, diketahui bahwa telah terdapat kebijakan terkait alat pelindung diri (APD) yang mencakup juga alat pelindung telinga di dalamnya. Namun masih terdapat beberapa pekerja yang tidak memakai alat pelindung telinga secara penuh pada saat sedang melakukan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa implementasi aspek regulasi dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) telah terlaksana dengan baik akan tetapi masih terdapat celah sehingga membuat pekerja tidak patuh sepenuhnya terhadap regulasi tersebut. Dalam teori manajemen keselamatan kerja, regulasi yang spesifik dan diterjemahkan dalam bentuk prosedur kerja yang rinci sangat penting untuk membentuk kesadaran dan tanggung jawab pekerja terhadap bahaya di lingkungan kerja. Tanpa adanya kebijakan tertulis dan sosialisasi yang memadai, maka penggunaan APT menjadi tidak terinternalisasi dalam budaya kerja sehari-hari.

4. Ketersediaan dan Pemeliharaan Alat Pelindung Telinga

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa perusahaan telah menjalankan distribusi alat pelindung telinga secara rutin kepada seluruh pekerja, dan penggantian dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila earplug yang digunakan mengalami kerusakan. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi penyediaan dan pemeliharaan, perusahaan telah menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan pekerja.

Namun demikian, fakta di lapangan memperlihatkan bahwa ketersediaan alat saja tidak menjamin penggunaannya secara konsisten oleh pekerja. Ini sesuai dengan pandangan dalam teori penguatan perilaku (operant conditioning) yang dikemukakan oleh Skinner, bahwa perilaku akan terbentuk dan menjadi kebiasaan jika terdapat sistem penguatan yang konsisten, baik berupa reward maupun punishment. Tanpa penguatan perilaku yang positif maupun negatif, keberadaan APT menjadi hanya sekadar fasilitas, bukan bagian dari komitmen keselamatan pekerja.

5. Persepsi dan Sikap Pekerja terhadap Dampak Kebisingan

Pekerja telah menyadari bahwa kebisingan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga dapat dikatakan pemahaman pekerja terhadap dampak kebisingan dinilai dengan baik. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan bahwa gangguan pada pendengaran akibat kebisingan dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas dalam bekerja.

Persepsi ini searah terhadap hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa paparan kebisingan berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan, stres, penurunan konsentrasi, bahkan gangguan komunikasi antarpekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Dengan demikian, persepsi yang positif terhadap bahaya kebisingan sudah terbentuk di kalangan pekerja, namun masih belum diiringi oleh tindakan nyata berupa konsistensi dalam penggunaan alat pelindung telinga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen di lingkungan kerja Depo Lokomotif PT Kereta Api Indonesia (Persero) Medan didapatkan hasil kesimpulan, yaitu:

1. Tingkat kepatuhan pekerja dalam penggunaan alat pelindung telinga (APT) masih rendah karena pengawasan yang kurang tegas dan tidak adanya sanksi yang memadai hanya sebatas peringatan lisan.
2. Kendala utama dalam penggunaan APT berasal dari faktor pribadi, seperti pekerja sering lupa membawa atau memakai alat tersebut. Selain itu, alat pelindung telinga juga dianggap mengganggu komunikasi antarpekerja, saat para pekerja sedang berada di area kerja.
3. Kebijakan dan prosedur perusahaan terkait alat pelindung telinga telah ada walau bersifat general. Akan tetapi kebijakan dan prosedur perusahaan tidak terlaksana dengan baik karena masih terdapat beberapa pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung telinga secara penuh disaat para pekerja sedang bekerja.
4. Alat pelindung telinga telah disediakan oleh perusahaan secara rutin, dan penggantian dilakukan jika terjadi kerusakan. Namun, ketersediaan alat saja tidak menjamin sepenuhnya dalam penggunaan secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan sistem penguatan perilaku, seperti hukuman atau penghargaan, untuk membentuk kebiasaan penggunaan alat pelindung telinga
5. Pekerja memiliki kesadaran yang tinggi terhadap dampak negatif kebisingan pada kesehatan pendengaran dan produktivitas kerja. Namun, kesadaran tersebut belum cukup untuk mendorong perubahan perilaku yang konsisten dalam penggunaan alat pelindung telinga

Saran

Menurut penelitian tentang faktor penghambat alat pelindung telinga di kalangan pekerja depo lokomotif PT Kereta Api Indonesia Medan Persero ada beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi Perkerja peneliti berharap agar lebih meningkat faktor pribadi individu pekerja dalam penggunaan alat pelindung telinga yang lebih dan peneliti berharap tidak hanya

sekedar menyadari dampak negatif kebisingan dan memahami gangguan pendengaran. Melainkan diiringi dengan persepsi positif yang konsisten dengan tindakan nyata yaitu melalui penggunaan alat pelindung telinga secara teratur. Peneliti berharap agar para pekerja mendorong perubahan perilaku untuk penggunaan APT dan meningkatkan kesadaran serta pemahaman dalam kepatuhan penggunaan APT dan meningkatkan pengetahuan tentang bahaya kebisingan di tempat kerja.

2. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Medan peneliti berharap perusahaan dapat meningkatkan kepatuhan dan pengawasan, meningkatkan efektivitas kebijakan dan prosedur perusahaan kepada para pekerja agar teralisasi lebih maksimal, pemberian sistem penguatan diri kepada para pekerja seperti memberi reward and punishment agar terciptanya kebiasaan pekerja dalam penggunaan APT.
3. Bagi institusi disarankan dapat menyelenggarakan pelatihan, workshop, atau simulasi penggunaan APD, termasuk alat pelindung telinga. Dengan demikian, mahasiswa dapat memahami pentingnya penggunaan APD dari sisi teoritis dan praktis.
4. Bagi Peneliti Berikutnya peneliti berharap dapat melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat kepatuhan pekerja secara statistik atau korelasi dengan faktor-faktor lain seperti usia, lama kerja, atau pendidikan. Melibatkan berbagai pihak seperti KUPT, teknisi, hingga manajerial dalam analisis peran kepemimpinan terhadap budaya keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriathma, A. B., Kurdil, O., Satrijo, D., & Suprihanto, A. (2021). Analisis Kegagalan Baut Exhausted Lokomotif Mesin Diesel Elektrik Ditinjau Dari Struktur. *Jurnal Rekayasa Mesin*, 16(3), 353-358.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Anggelo Steven Windy Maslim, S. A. (2023). Penerapan Metode Theory of Planned Behavior Untuk Tingkat Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Belanja Online. *Jurnal Sistem & Teknologi Informasi Komunikasi*, 7-14.
- Darmayani, S. S. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. Bandung: Widana Bhakti Persada.
- Dhesti Nisrina Azizah, R. M. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Proyek Pembangunan PLTGU Muara Tawar (Persero). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 141-150.
- Ernyasih, Rahmawati, T., Andriyani, Fauziah, M., & Lusida, N. (2022). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Proyek The Canary Apartment Pt. Abadi Prima Intikarya Tahun 2022. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 3(1), 45-54.
- Firdaus, C. A. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT. Global Eksekutif Teknologi*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknolog.
- Hamzah, I. F. (2020). Aplikasi Self-Determinantion Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 66-73.
- Hasibuan, A. P. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis. ISBN: 978-623-6761-60-1.
- Haslinah, A. (2024). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Tahta Media Group.
- Indah Rachmatiah, & s. (2021). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Bandung: Gadjah Mada University Press.
- Isnaeni, L. M. (2020). *Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Up Press.
- Kemenakertrans. (2010). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang Alat Pelindung*.
- Meilasari, F. S. (2021). Kajian Dampak Kebisingan Akibat Aktivitas Pertambangan Di Area Washing Plant. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 141.

- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (1987). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 718/MENKES/PER/XI/1978 Tentang Kebisingan Yang Berhubungan Dengan Kesehatan.
- Muhammad Daud, M. A. (2022). Evaluasi Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Metode Hirarc. *Jurnal Profesi Insiyur Indonesia*, 104-111.
- Pariaman, R. S. (2023). Panduan penggunaan alat pelindung diri (APD). Pariaman.
- Paryadi. (2021). Maqashid Syariah: Definisi Dan Pendapat Para Ulama. *Crossborder*, 201- 216.
- Prasetyawati, N. D. (2024). Manajemen risiko lingkungan fisik udara: Pendekatan HIRARC dalam identifikasi, evaluasi, dan pengendalian bahaya. PT Inovasi Pratama Internasional.
- PT Kereta Api Indonesia. (2023). Company Profile 2023.
- PT Kereta Api Indonesia. (2024). Company Profile 2024.
- Rachmawati, W. C. (2019). Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Malang: Wineka Media.
- Rahardjo, M. (2010). Triangulasi dalam penelitian kualitatif.
- Rahmawati, N. A. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Penerapan Program K3 Di Lingkungan Konstruksi. *Bangun Rekaprima*, 5(1),pp,1-12.
- Rejeki, S. (2016). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- RI, P. (1970). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Satoto, H. F. (2020). Perspektif Safety Leadership Dalam Peningkatan Kinerja Keselamatan Kerja. *Jurnal Teknik Industri*, 55-66.
- Sidik, D. F., Hidayat, M., & Christiono. (2020). Analisis Penurunan Daya Pada Sistem Propulsi Lokomotif. *Sutet*, 10(2), 79-87.
- Triswandana, I. W. (2020). Penilaian Risiko K3 Konstruksi Dengan Metode Hirarc. *Safety Science*, 15-29.
- Triswandana, I. W. (2020). Penilaian Risiko K3 Konstruksi Dengan Metode Hirarc. *Safety Science*, 15-29.
- Wiyanda Vera Nurfajriani, M. W. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826-833.