

**IMPLEMENTASI PERBAIKAN PERILAKU KERJA AMAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN *BEHAVIOR BASED SAFETY*
PADA KARYAWAN DI PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR
KABUPATEN DONGGALA PROVINSI SULAWESI TENGAH**



SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa

Disusun Oleh :

IBNU MUHID OMAR BATISTUTA

NIM : 4517021027

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Bosowa Makassar, tersebut namanya di bawah ini :

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERBAIKAN PERILAKU
KERJA AMAN MENGGUNAKAN
PENDEKATAN BEHAVIOUR BASED SAFETY
PADA KARYAWAN DI PT. INDRABAS
PURNAMA MAKMUR KABUPATEN
DONGGALA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Nama Mahasiswa : Ibnu Muhid Omar Batistuta

Nomor Stambuk : 4517021027

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 8 Agustus 2022

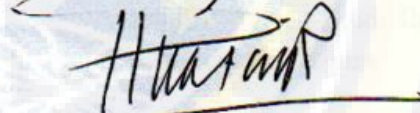
Pembimbing I



Dr. Syamsuddin Maldun, M.Pd
NIDN.0904046601

Menyetujui ;

Pembimbing II



Drs. Natsir Tompo, M.Si
NIDN. 0904046601

Mengetahui ;

Dekan FISIP
Universitas Bosowa Makassar



Dr. Andi Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NIDN. 0905107005

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Drs. Natsir Tompo, M.Si
NIDN. 0904046601

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari Kamis tanggal Kamis Agustus dua ribu dua puluh dua skripsi dengan judul **“Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan Behaviour Based Safety Pada Karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.”**

Nama Mahasiswa : IBNU MUHID OMAR BATISTUTA

Nomor Stambuk : 4517021027

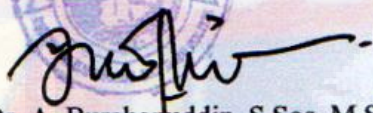
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar.

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. A. Burchanuddin, S.Sos.,M.Si

NIDN. 0927111602

Dekan Fisip Universitas Bosowa

Sekretaris



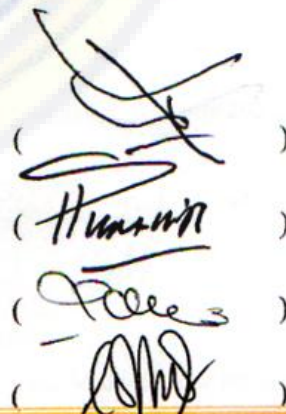
Drs. Natsir Tompo, M.Si


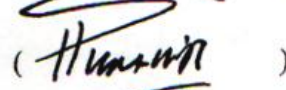


NIDN. 0910128704

Ketua Program Studi Ilmu
Administrasi Negara

TIM PENGUJI

1. Dr. Syamsuddin Maldun, M.Pd
2. Drs. Natsir Tompo, M.Si
3. Dr. Dra. Hj. Juharni, M.Si
4. Nining Haslinda Zainal, S.Sos.,M.Si



()
()
()
()

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ibnu Muhid Omar Batistuta
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan *Behavior Based Safety* Karyawan Pada Karyawan Di PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri bukan dari orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat ahli, dan rujukan lain (Penelitian sebelumnya, dan Jurnal terdahulu) ini dikutip atau dirujuk berdasarkan Kode Etik Ilmiah.

Apabila karya ilmiah atau penulisan skripsi ini terbukti merupakan duplikat ataupun plagiasi dari hasil karya penulisan lain atau dengan sengaja mengajukan karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan sanksi hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai pertanggungjawaban ilmiah tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun juga

Makassar, Agustus 2022

Penulis,



Ibnu Muhid Omar Batistuta

4517021027

KATA PENGANTAR

Bismillaah Hirrahmannir Rohim

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala karunianya, rahmat, dan hidayah-Nya. Tak lupa pula sholawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ *Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan Behavior Based Safety Karyawan Pada Karyawan Di PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah* “.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis lupakan begitu saja. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saleh Pallu, M. Eng selaku rektor Universitas Bosowa.
2. Bapak Dr. Andi Burchanuddin, S.Sos, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Drs. Natsir Tompo, M.Si selaku ketua Prodi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. Syamsuddin Maldun, M.Pd selaku pembimbing 1 dan bapak Drs. Natsir Tompo, M.Si selaku pembimbing 2 yang selalu bijaksana dalam memberikan bimbingan, nasehat, serta waktunya selama proses pembimbingan skripsi.
5. Segenap bapak dan ibu dosen yang telah membantu penulis dalam memberikan ilmu kepada penulis selama proses kuliah berlangsung.

6. Bapak,ibu dan juga parah staff,karyawan serta buruh yang bekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur yang telah membantu dan bekerja sama dengan saya dalam menyelesaikan penelitian saya.
7. Orang tua penulis yaitu bapak Muhammad Idris dan ibu Apriani Utami beserta adikku Nununk yang selalu memberikan dukungan doa dan serta dukungan moral yang tiada hentinya yang diberikan kepada penulis sehingga bisa sampai pada di titik ini. Sekali lagi terima kasih.
8. Kawan-kawan ku yang ada di grup ADM A (KECE) yang selalu memberikan doa dan dukungan moral selama saya berkuliah di Universitas Bosowa.
9. Sahabat-sahabat ku di Grup Cicoku dan juga sahabat sebangku ku Aan, Syafar dan Andre yang selalu memberikan dukungan dan dorongan sehingga saya bisa sampai di titik ini.
10. Saudara partner in crime ku di Dutchy of GHUT dan Stray Cats yang selalu memberikan dorongan moral dan doa nya.
11. Saudara-saudara seperjuangan dalam menulis skripsi ini yaitu Praksis 17.
12. Kawan-kawan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya ini,sekali lagi saya berterima kasih.

Penulis Menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih terdapat kesalahan atau kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Hal tersebut

disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua, amin.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Pengertian Perilaku.....	14
2.1.2 Pendekatan Terhadap Perilaku.....	16
2.1.3 Masalah Dalam Perilaku.....	18
2.2 Manajemen.....	19
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	19

2.2.2 Tujuan, Fungsi dan Manfaat Manajemen	21
2.2.3 Kebijakan Manajemen	22
2.2.4 Implikasi Manajemen	24
2.3 Kedisiplinan dan Kompensasi	26
2.3.1 Kedisiplinan	26
2.3.2 Kompensasi.....	29
2.4 Penelitian Terdahulu.....	33
2.5 Kerangka Konsep Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Sumber Data dan Informan	40
3.4 Desain Penelitian	41
3.5 Deskripsi Fokus dan Indikator Penelitian.....	42
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Teknik Pengumpulan Data Penelitian	44
3.8 Teknik Pengabsahan Data Penelitian	45
3.9 Teknik Analisis Data Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Profil PT. Indrabas Purnama Makmur	48
4.2 Misi dan Visi	49
4.3 Struktur PT. Indrabas Purnama Makmur.....	50
4.4 Hasil Penelitian.....	51
4.4.1 Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.....	51

4.4.2 Pemberian Imbalan Terhadap Karyawan Pada PT. Indrabas Purnama Makmur 70	
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
4.5.1 Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Selatan	82
4.5.2 Bentuk Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabuppaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah.....	87
BAB V PENUTUP.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Human Relation.....	4
Gambar 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	27
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	30
Gambar 3.1 Variabel dan Indikator.....	36
Gambar 4.1 Organization chart.....	49
Gambar 4.2 Tabel Kelengkapan APD.....	57
Gambar 4.3 Check List HSE.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Foto Observasi Penelitian.....	93
Lampiran 2. Surat permohonan izin penelitian.....	99
Lampiran 3. Surat persetujuan penelitian.....	100
Lampiran 4. Surat selesai penelitian.....	101
Lampiran 5. Matriks pengembangan instrument penelitian.....	102
Lampiran 6. Pedoman Wawancara (interview Guid).....	104
Lampiran 7. Panduan Observasi.....	105
Lampiran 8. Daftar Nama Informan.....	106

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang memiliki tujuan untuk menggambarkan implementasi perbaikan perilaku kerja aman menggunakan pendekatan *Behaviour Based Safety* karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur kabupaten Donggala provinsi Sulawesi Tengah, tanggal 27 Mei 2021, yang menampilkan bentuk imbalan dan kedisiplinan. *Behaviour Based Safety* merupakan upaya pencegahan kecelakaan secara proaktif yang berfokus pada *At risk behaviour* atau perilaku berbahaya yang berpeluang menyebabkan kecelakaan kerja. Kedisiplinan diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi norma-norma perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini mengambil 8 (delapan) orang responden, yang terdiri dari satu orang yang menjabat sebagai Site Manager, satu orang yang menjabat sebagai Health, Safety, Security, and Environment (HSSE), satu orang sebagai safety man, satu orang sebagai Quality Control, dua orang dari bagian helper, satu orang dari bagian las dan satu orang dari bagian operator excavator. Metode penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan observasi dokumen. Teknik wawancara dilakukan dengan tidak terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara. Teknik observasi dilakukan oleh satu orang dan ditemani dengan salah satu staff dengan cara alamiah. Analisis data penelitian bersifat deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh pekerja baik itu dalam bentuk command discipline atau self imposed discipline dirasa masih kurang dalam melaksanakan kedisiplinan *safety behaviour*. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan baik itu langsung atau tidak langsung bermacam-macam, dimana ini diberikan agar diharapkan pekerja bisa lebih giat dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan yang di emban.

Kata kunci : *behaviour based safety*, Kedisiplinan, Bentuk Kompensasi

ABSTRACT

This research is a qualitative research that has the aim to describe the implementation of improving safe work behavior using the Behavior Based Safety approach of employees at PT. Indrabas Purnama Makmur, Donggala district, Central Sulawesi province, May 27, 2021, which displays a form of reward and discipline. Behavior Based Safety is a proactive accident prevention effort that focuses on At risk behavior or dangerous behavior that has the opportunity to cause work accidents. Discipline is defined as attitudes, behaviors, and actions that comply with company norms, both written and unwritten. Compensation is everything that is received either in the form of physical or non-physical. Compensation also means all compensation received by a worker/employee for services or results from his work in a company in the form of money or goods, either directly or indirectly.

This study took 8 (eight) respondents, consisting of one person who served as Site Manager, one person who served as HSSE (Health, Safety, Security, and Environment), one person as safety man, one person as Quality Control, two people from the helper section, one person from the welding section and one person from the excavator operator section. This research method uses interview, observation and document observation techniques. The interview technique was carried out in an unstructured manner using interview guidelines. The observation technique was carried out by one person and accompanied by one of the staff in a natural way. Research data analysis is descriptive.

The results of this study indicate that the discipline possessed by workers, whether in the form of command discipline or self-imposed discipline, is still lacking in implementing safety behavior discipline. The forms of compensation given, either directly or indirectly, vary, where this is given so that it is hoped that workers can be more active and be more careful in carrying out the work they are carrying out.

Key words : behavior based safety, Discipline, Form of Compensation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbaikan Perilaku merupakan dasar yang efektif untuk pencegahan kecelakaan kerja, perilaku pekerja sangatlah diperuntungkan demi keselamatan setiap pekerja yang ada. Filosofi perbaikan perilaku Kaizen yang bersumber dari Jepang dari kata “Kai” dan “Zen” yang dapat diartikan secara kasar berarti “untuk memisahkan dan menyelidiki” dan “untuk memperbaiki situasi yang ada”. Akal sehat (*common sense*) juga diterapkan melalui filosofi Kaizen dalam membangun kontrol kualitas statistik dan kerangka kerja nilai dan keyakinan perusahaan yang dapat disesuaikan yang menjadi fokus setiap anggota terhadap “*zero defects*”.

Konstruksi merupakan salah satu sektor utama perekonomian Indonesia yang menembus jumlah tenaga kerja yang lumayan besar. Selain itu, konstruksi merupakan salah satu industri dengan angka kecelakaan kerja yang relatif tinggi. Menurut data yang diperoleh dari *International Labour Organization* (ILO), sekitar 6.000 kasus kecelakaan kerja terjadi setiap hari, sehingga menyebabkan banyak korban jiwa. Di Indonesia sendiri, kejadian kecelakaan kerja di sektor konstruksi meningkat 30% kasus, dari 4.844.689 orang pada tahun 2010 menjadi 8.208.086 orang atau sekitar 7% dari 114 juta pekerja, pada tahun 2015. Hal tersebut mencerminkan bahwa terdapat kenaikan 2 kali lipat kecelakaan kerja pada kurun 5 tahun.

Berdasarkan hasil riset pada tahun 2011 yang dilakukan oleh NSC (*National Safety Council*) menyebutkan bahwa hasil penyebab kecelakaan kerja adalah 88% karena perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pekerja, 10% terjadi karena kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*), dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Hal ini diakibatkan adanya persepsi dan keyakinan pekerja bahwa mereka adalah ahli di industrinya dan tidak pernah terlibat dalam kecelakaan kerja, sehingga kekhawatiran untuk berkerja dengan aman dan baik sangat kurang.

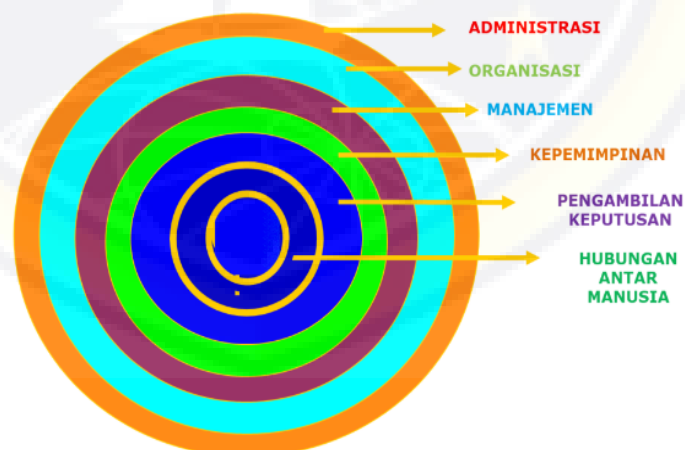
Berbagai jenis kecelakaan yang terjadi dari waktu ke waktu menyebabkan berbagai perusahaan melakukan upaya pemenuhan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diatur dalam pedoman pelaksanaan K3 bagi pekerja konstruksi, namun belum mampu menekan angka kecelakaan yang terjadi pada pekerja hingga seminimal mungkin, mendorong pakar industri untuk menyelidiki faktor-faktor apa yang diabaikan dalam mencegah kecelakaan kerja. Pada tahun 1990 muncul *Behavior Based Safety* yang sangat berkembang pesat dan menjadi gerakan untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja yang bisa terjadi pada pekerja. *Behavior Based Safety* tersebut mulai diterapkan oleh perusahaan-perusahaan konstruksi untuk menghambat rasio angka kecelakaan kerja sebab ada teknik-teknik *Behavior Based Safety* yang dapat mengurangi kecelakaan pada pekerja antara 40-75% dalam kurun waktu 6-12 bulan. Pada hakekatnya undang-undang ketenagakerjaan merupakan peraturan bersama bagi kedua belah pihak, yakni dari manajemen dan pekerja, yang disediakan untuk menjamin agar proses

kerja yang menyangkut kedua belah pihak dapat terlaksana dengan baik. Tentu dalam praktiknya, aturan baku ini harus menjadi pedoman utama bagi terselenggaranya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Cooper (2009) mengidentifikasi ada tujuh kriteria yang penting bagi terjadinya penerapan program *Behavior Based Safety*, yaitu di antaranya 1) Melibatkan Partisipasi Karyawan yang Terlibat, 2) Berfokus pada Perilaku *Unsafe* yang lebih Spesifik, 3) Berdasarkan Data Pengamatan, 4) Proses Pengambilan Keputusan Berdasarkan Data, 5) Melibatkan intervensi yang sistematis dan observasional; 6) Menekankan umpan balik pada perilaku kerja; dan 7) Memerlukan dukungan manajer.

Berdasarkan referensi di atas, *unsafe behavior* adalah penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pengurangan angka kecelakaan kerja dan peningkatan *safety behavior* hanya dapat dilakukan dengan fokus pada pengurangan *unsafe behavior* dan penerapan *behavior based safety* di tempat kerja konstruksi, yang jika dijalankan oleh semua pekerja akan menciptakan *safety culture* atau *safety behavior* di lingkungan kerja tersebut (Health & Safety Protection, 2011). Pada hal ini lah di perlukannya hubungan antara kerja sama baik itu dari staff ataupun buruh pekerja kontraktor. Hal ini dapat di dapatkan melalui *Human Relation*, Human relations merupakan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Human Relations merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan

pegawai agar bekerja dengan baik dan benar. Menjalankan Kegiatan Human Relations salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawan sebuah perusahaan secara manusiawi, hal ini dilakukan karena karyawan adalah seorang manusia seutuhnya bukan mesin pekerja yang diperlakukan sesuai hati pemimpin, selain itu perusahaan diharapkan memperhatikan karyawannya seperti memperhatikan keberadaannya sehingga karyawan merasa diakui.

Adanya jalinan kerjasama atau hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sangat disarankan, hal ini terjadi karena karyawan merupakan bagian dari internal organisasi atau perusahaan. Kegiatan Human Relations bisa berjalan di dalam sebuah perusahaan apabila kebijakan perusahaan bisa membuat karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. *Human Relations* akan berjalan dengan baik apabila diimbangi atau diiringi dengan kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha.



Gambar 1.1 Hubungan Administrasi, Organisasi, Manajemen, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Hubungan Antar Manusia

Dalam perspektif administrasi mengatakan bahwa hubungan dengan orang-orang dalam organisasi (hubungan intern) disebut human relations. Dalam perspektif ilmu komunikasi human relations seperti yang telah dijelaskan sebelumnya adalah hubungan manusiawi yang terdapat kegiatan Komunikatif-persuasif-sugestif dan kedua pihak merasa hatinya puas, yang merupakan aspek-aspek manusiawi dalam human relations.

Kebijakan perusahaan merupakan suatu rangkaian konsep dan asas kemanusiaan yang menjadi pedoman kerja karyawan dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak. Kebijakan perusahaan tentunya harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dan diikuti oleh karyawan yang berkerja di sana. Hal ini sejalan dengan apa yang di ungkapkan oleh Onong U Effendy dalam bukunya yang berjudul Human Relation dan Public Relation dalam Manajemen (2007: 48-49) dimana beliau mendefinisikan Human Relations dalam arti luas iyalahh komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati bagi kedua belah pihak, adapun pengertian Human Relation secara sempit menurut Onong U Effendy (2009 :50) dimana beliau menjelaskan bahwa Human Relation dalam artian sempit iyalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*working situation*) dengan tujuan untuk

mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Menurut Heinrich et al. (1980), perbuatan atau tindakan satu atau lebih pekerja yang mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja disebut sebagai suatu perilaku atau dalam hal ini perilaku aman. Menurut sudut pandang lain, bahwasannya perilaku keselamatan adalah aplikasi sistematis dari penelitian psikologi tentang perilaku manusia untuk masalah keselamatan kerja (*safety*) di lokasi kerja. Perilaku keselamatan berfokus pada karakteristik perilaku manusia yang berkontribusi terhadap kecelakaan kerja. Perilaku karyawan di tempat kerja memiliki dampak signifikan pada kesehatan dan perkembangan organisasi atau perusahaan kerja. Perilaku karyawan juga di pengaruhi dengan adanya kedisiplinan. Schultz (dalam Helmi, 1996) menyatakan bahwa guna menentukan kualitas tenaga kerja yang baik dan aman terdapat tujuh faktor yang memengaruhi, yaitu 1). Tingkat kecerdasan, 2). Bakat, 3). Sifat kepribadian, 4). Tingkat pendidikan, 5). Kualitas fisik, 6). Etos kerja, dan 7). Disiplin kerja. Perilaku karyawan di tempat kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di setiap konstruksi. Perilaku kerja aman bagi karyawan pun tak lepas dari kedisiplinan yang di miliki oleh karyawan. Kedisiplinan yang kendor dapat menyebabkan kerugian bagi tempat kerja dan juga karyawan itu sendiri. Maka dari itu disiplin kerja sangat perlu di tegakkan oleh setiap tempat kerja. Disiplin kerja tinggi yang diterapkan secara konsisten akan memungkinkan seseorang merasa lebih bertanggung jawab terhadap seluruh elemen

pekerjaannya. Akibatnya, karyawan akan lebih serius dalam bekerja, dan kinerja mereka akan meningkat seiring dengan meningkatnya prestasi kerjanya (Davis & Newstrom, 1985).

Pemberian kompensasi sangat penting untuk karyawan yang telah bekerja dengan menyumbangkan energi fisik atau mental ke organisasi atau tempat kerja dan menerima balas jasa sesuai dengan undang-undang atau perjanjian yang berlaku. Karyawan sangat menyadari jumlah kompensasi yang akan mereka peroleh. Kompensasi ini akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan orang yang bekerja dan keluarganya. Besaran kompensasi ini mencerminkan posisi, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima karyawan dan keluarganya. Kompensasi kerja mencakup setiap dan semua pembayaran atau tunjangan yang berhubungan dengan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi juga bisa menjadi bentuk motivasi bagi pekerja untuk selalu melaksanakan kerja yang sesuai dengan prosedur keamanan K3 dan juga sesuai langkah-langkah *behaviour based safety*. Maka dari itu, sebagai hasil dari kemampuan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja dan menginspirasi karyawan, organisasi atau bisnis harus memperhatikan struktur kompensasi yang rasional dan adil. Jika karyawan berpandangan bahwa kompensasi yang diberi tidak sesuai atau tidak memadai hasil kerja yang telah mereka kerahkan, motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun dan ini bisa mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan dan bisa menghasilkan *unsafe behaviour* yang dapat mencelakakan mereka ketika bekerja. Menurut (Rucky, 2001:10) dia mengemukakan bahwa “Kompensasi

adalah semua komponen yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa atas kinerja mereka, dan kompensasi itu diklasifikasikan menjadi dua jenis yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Lebih lanjut, kompensasi langsung ialah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin, atau teratur karena individu tersebut telah memberikan bantuan/sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi gaji, bonus/intensif, dan komisi.”

Kompensasi merupakan salah satu disiplin ilmu yang paling sulit dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena mencakup beberapa generasi dan memiliki pengaruh yang panjang pada tujuan strategis organisasi. Menurut Mondy & Noe (2005), kompensasi adalah seluruh jumlah upah yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Menurut UU ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompensasi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa proses pemberian upah atau penggajian (disebut juga kompensasi) memerlukan pertimbangan atau perimbangan perhitungan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap serupa dengan uang. Karyawan menerima hadiah uang sebagai imbalan atas jasa mereka di tempat kerja sebagai bentuk penghargaan terhadap layanan yang telah dilakukan. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Berdasarkan hal

tersebut, maka PT. Indrabas Purnama Makmur menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Kematian yang dimana terdapat pasal 1 ayat 9 dimana disebutkan bahwasannya Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Peraturan tersebut perlu diterapkan agar tidak terjadinya lagi kejadian dimana salah satu pekerja yang tidak bisa disebutkan namanya mengundurkan diri karena merasa kurangnya upah atau gaji yang diberikan setelah pekerja tersebut melaksanakan tugas yang telah diberikan melalui atasannya.

Dalam penelitian ini, Kedisiplinan yang digunakan teori dari Moekijat (2002:356), dimana beliau memberikan pendapat bahwa kedisiplinan terbagi atas 2 jenis, yaitu *Self Imposed Discipline* dan *Command Dicipline*. Peneliti mengambil teori ini berdasarkan dari hasil observasi lapangan dan perilaku kerja yang di laksanakan. Adapun dalam penelitian ini dimana Kompensasi menjadi dasar masalah penelitian ini, peneliti mengambil teori dari Nawawi (2011:316) dimana beliau menjabarkan bahwa kompensasi itu terbagi atas 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dimana dari pengertian beliau menjelaskan bahwa kompensasi yang di berikan baik itu langsung maupun tidak langsung itu berkaitan dengan hasil kinerja karyawan dan juga ada yang di berikan di luar dari kompensasi atau upah utama dimana hal itu

diberikan agar bisa memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugas mereka dengan baik lagi.

PT. Indrabas Purnama Makmur yang berada di komplek Rukan Puri Mutiara blok A no 128 jl. Greya Utama Sunter Agung, Jakarta Utara dan memiliki kualifikasi SKT besar dan kualifikasi CSMS high (tinggi). Perusahaan PT. Indrabas Purnama Makmur saat ini mengerjakan proyek infrastruktur paska gempa dan tsunami Palu yang di benderahi oleh PT. Pertamina TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) di Donggala yang memiliki tahun anggaran 2021 dan memiliki jumlah kurang lebih 53 orang pekerja dan memiliki peralatan alat berat seperti Ekskafator FC300, Crane Crawler 150 ton, Crane Rafter 45 ton. (Sumber Data Primer: Site Manager PT. Indrabas Purnama Makmur)

Pembentukan karakter dan perilaku pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur dititik beratkan pada penyampaian sebelum dilaksanakannya kerja proyek yang dilakukan oleh pekerja sebagai rutinitas dan penguatan kerja aman yang sesuai dengan pedoman K3 dan *Behavior Based Safety*. Tentu hal ini juga dipengaruhi pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diaman undang-undang ini mengatur segala hal yang berhubungan dengan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sebagaimana Penjabaran diatas, PT. Indrabas Purnama Makmur harus mengikuti terkait penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dimuat dalam paragraph 5 pasal 86 yang dimana berisikan tentang setiap pekerja memiliki

hak untuk memperoleh perlindungan diri dalam keselamatan kerja baik itu moral dan kesusilaan dan juga pasal 87 yang dimana berisi setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.

Pelaksanaan kerja aman ini harus didukung oleh berbagai macam sarana dan prasarana yang memadai dengan memperhatikan faktor efektivitas dalam melaksanakan kerja aman yang sesuai dengan pedoman yang diterapkan. Hal ini perlu diperhatikan sebagaimana pelaksanaan program kerja aman sesuai pedoman kepada pekerja untuk mencegah agar tidak terjadinya kecelakaan kerja yang tidak di inginkan. Keberhasilan kerja aman bukanlah hanya didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga dengan partisipasi dari berbagai pihak, manajemen PT. Indrabas Purnama Makmur, keadaan sekitar, dan subttansi lainnya. Pelaksanaan kerja aman sesuai pedoman ini haruslah mampu menumbuhkan suasana rasa kerja aman yang baik bagi pekerja maupun bagi manajemen.

1.2 Batasan Masalah

Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja pada suatu konstruksi di sebuah perusahaan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti memberikan batasan ruang lingkut dari penelitian yang akan dilakukan. Peneliti hanya memberikan batasan pada permasalahan pengaruh *behavior based safety* pada kerja aman karyawan di PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penelitian

ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *behavior based safety* terhadap kerja aman karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Bagaimana bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan dan manfaat bagi semua pihak, termasuk yang tercantum di bawah ini:

a. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini dirancang agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan atau arahan dalam rangka mengembangkan pembentukan konsep dan teori dalam rangka intervensi kedisiplinan dan keselamatan kerja bagi karyawan di PT. Indrabas Purnama Makmur.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bahan informasi untuk mengkaji dan memecahkan masalah, khususnya permasalahan-permasalahan yang menyangkut *Behavior Based Safety* untuk keselamatan pekerja.
- 2) Bagi karyawan, manajemen, dan pekerja, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam menangani masalah keselamatan kerja.
- 3) Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini bisa digunakan untuk menginformasikan keputusan dan bahan pertimbangan kebijakan yang akan diambil dalam upaya peningkatan *Behavior Based Safety* guna mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dan meningkatkan perilaku pekerja yang berisiko (*Unsafe Behavior*).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Perilaku

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata perilaku mempunyai arti yaitu tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Jadi, perilaku adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh dan dari dirinya sendiri. Berdasarkan definisi sebelumnya, perilaku didefinisikan sebagai semua aktivitas atau kegiatan individu yang diamati secara langsung atau tidak langsung sebagai akibat dari stimulus dari lingkungan sekitar individu.

Thoha (2007:5) berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu studi tentang unsur-unsur perilaku manusia di dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Ini mencakup karakteristik yang muncul dari dampak organisasi pada manusia serta pengaruh manusia pada organisasi.

Pendapat teori aktivitas rasional (*The Theory of Rational Activity/TRA*) menyatakan bahwa perilaku adalah faktor yang dapat dikendalikan oleh kehendak bebas seseorang, sedangkan unsur-unsur yang tidak dapat dikendalikan diabaikan. Argumen dari teori perilaku terencana mengubah ketidaktahuan ini. Perilaku ini tidak hanya berfokus pada alasan dan sikap pribadi terhadap perilaku kecenderungan dan perilaku pembelian aktual, tetapi juga pada dampak keadaan eksternal pada norma subjektif individu untuk tindakan tertentu.

Menurut Gitosudarmo (2000:4) mendefinisikan perilaku sebagai bidang ilmu yang menyelidiki interaksi manusia dalam organisasi, yang melibatkan studi sistematis tentang perilaku, struktur, dan proses dalam organisasi.

Menurut David A. Nadler (1970), sebagaimana diutarakan oleh Anoraga (1995: 54) dalam (Thoha, 2007: 33), perilaku merupakan hasil integrasi seseorang atau individu dengan lingkungannya sebagai suatu fungsi. Sebagai contoh dari pengetahuan ini, pertimbangkan seorang petugas parkir yang memarkir mobil, seorang tukang pos yang mengantarkan surat ke alamat penerima surat, atau seorang pegawai asuransi yang datang ke rumah untuk memberi penawaran jasa asuransinya. Kepribadian individu akan diperlihatkan dan tentu saja dapat berubah tergantung pada posisi dan kedudukan mereka. Selanjutnya, perilaku mereka dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka yang bervariasi.

Sementara itu, Kast & James E (2002:399) berpendapat bahwa perilaku adalah gaya dalam mengambil tindakan yang menunjukkan perilaku seseorang. Cara tingkah laku yang dianut seseorang dalam melakukan kegiatannya disebut sebagai pola tingkah lakunya. Dikatakan bahwa proses perilaku adalah sama untuk semua individu, meskipun faktanya pola perilaku setiap orang mungkin berbeda. Terdapat tiga asumsi yang saling berhubungan tentang perilaku manusia: 1) perilaku disebabkan (*caused*), 2) perilaku digerakkan (*motivated*), dan 3) perilaku ditampilkan kepada sasaran. Ketiga unsur bagian ini saling terkait dengan modal dasar perilaku individu dan dapat diterapkan

pada semua orang dan setiap saat. Ketika ada ransangan dan tujuan yang ditetapkan, setiap individu dapat berperilaku.

2.1.2 Pendekatan Terhadap Perilaku

Luthans (2012:21-23) mengatakan manajemen manusia diwakili oleh perilaku, bukan oleh keseluruhan manusia. Pendekatan proses, kuantitatif, sistem, pengetahuan, dan metode kontingensi adalah contoh pendekatan perilaku manajemen. Dengan kata lain, perilaku tersebut tidak dimaksudkan untuk mencirikan manajemen secara keseluruhan. Hal yang sama dapat dikatakan untuk banyak dinamika dan aplikasi perilaku yang penting. Meskipun tidak pernah ada kesepakatan tentang definisi atau domain perilaku yang sebenarnya, ini tidak selalu merupakan hal yang buruk karena membuat bidang tersebut lebih dinamis dan menarik. Terlepas dari kenyataan bahwa perilaku sangat rumit dengan banyak masukan dan aspek, kerangka teori kognitif dan sosial kognitif dapat digunakan untuk mengembangkan semua model secara keseluruhan.

a. Pendekatan kerangka kognitif

Ada beberapa sumber informasi untuk pendekatan kognitif terhadap perilaku manusia. Metode ini menekankan aspek positif dan sukarela (keinginan akan kebebasan) dari perilaku manusia dengan menggunakan ide-ide seperti harapan, permintaan, dan tujuan. Kognisi yaitu unit dasar kerangka kerja yang mendahului perilaku, merupakan masukan dalam pemikiran, persepsi, pemecahan masalah, dan pemrosesan informasi seseorang. Gagasan seperti oeta kognitif, dapat digunakan sebagai sumber

visual atau alat bantu visual untuk lebih memahami "kapasitas seseorang untuk memahami bagian tertentu dari pemikiran individu, kelompok, atau organisasi."

Karya pelapor perilaku Ivan Pavlov dan John B. Watson menekankan pentingnya memahami perilaku yang terlihat daripada pemikiran yang sulit dipahami yang menarik fokus para psikolog ilusif pada periode sebelumnya. Mereka mengembangkan penjelasan *stimulus-respons* (S-R) tentang perilaku manusia menggunakan eksperimen *classical condition*. Pavlov dan Watson percaya bahwa perilaku dapat (dan paling baik) dipahami dalam perspektif S-R. Stimulus dapat memicu reaksi (respon). Pavlov dan Watson terutama memperhatikan efek stimulus dan percaya bahwa pengetahuan muncul ketika ada hubungan S-R. Dengan kata lain, metode S-R membantu dalam penjelasan refleks tubuh, seperti ketika tertusuk jarum (S), orang secara refleks akan menarik diri (R). Sudut pandang ini menyatakan bahwa proses kognitif seperti berpikir, harapan, dan persepsi mungkin terjadi tetapi tidak diperlukan untuk memprediksi, mengendalikan, atau mengatur tindakan.

b. Pendekatan Kerangka Kognitif Sosial

Pendekatan kognitif sosial dapat dikatakan hal yang sama dengan pendekatan kognitif, dimana pendekatan kognitif dianggap menajadi mentalistik. Dimana teori kognitif berpendapat bahwa model S-R terlalu mekanistik. Namun, pendekatan ilmiah yang digunakan oleh para ilmuwan

perilaku untuk membuat model operan menawarkan kontribusi yang luar biasa untuk mempelajari dan memahami perilaku manusia.

Dalam contoh ini, metode kognitif sosial mencoba memasukkan kontribusi pendekatan sebelumnya. Pengetahuan sosial memperlihatkan bahwa perilaku dapat dijelaskan dengan tepat dalam konteks interaksi timbal balik yang berkelanjutan antara elemen kognitif, perilaku, dan lingkungan. Pengaturan orang dan lingkungan tidak berfungsi sebagai entitas otonom, melainkan terikat pada perilaku, yang berinteraksi secara timbal balik untuk mempengaruhi perilaku.

2.1.3 Masalah Dalam Perilaku

Perilaku merupakan suatu respon diri terhadap suatu objek atau hal-hal yang ada di lingkungan sekitarnya (Skinner, 1993 dalam Notoatmodjo, 2014). Seperti halnya dengan pekerja, mereka pasti akan terlibat dalam perilaku keselamatan (*safety*) di proyek tempat mereka bekerja karena suatu benda atau alat pelindung diri yang mempengaruhi mereka bahwa jika mereka memakainya, mereka akan aman dan terlindungi untuk menghindari kecelakaan kerja. yang dapat mengakibatkan kerugian seperti penderitaan fisik, kerusakan benda, alat produksi, dan lain-lain. Adapun pengaruh-pengaruh yang dapat dianalisis dalam perilaku yang negative dan bisa menjadi titik masalah bagi setiap pekerja, Topchik (2000) memaparkan tipe-tipe perilaku negative, yaitu :

- a. Tipe *Locomotif*

- b. Tipe Perfeksionis
- c. Tipe Penolak
- d. Tipe “Bukan Tugas Saya”
- e. Tipe Pesimis
- f. Tipe Miskin Komitmen
- g. Tipe Pengkritik
- h. Tipe Pencari Kambing Hitam

Kinerja pekerja yang berkualitas sangat berkaitan erat dengan mendorong organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, pekerja haruslah sangat berkualitas dengan menghasilkan kinerja yang berkualitas juga. Namun, jika pekerja tersebut masih memiliki sikap yang bisa menimbulkan masalah dalam sebuah organisasi atau tempat kerja mereka, maka akan memberikan dampak negative bagi suatu organisasi atau tempat mereka kerja tersebut.

2.2 Manajemen

2.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen ialah proses mengarahkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan tanggung jawab *planning*, *decision making*, *organization*, *leading*, dan *controlling*. Manajemen juga didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pekerjaan anggota organisasi, serta pemanfaatan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk memenuhi tujuan organisasi yang ditentukan secara eksplisit (Stoner & Freeman, 1992:4).

Ada juga aliran pemikiran yang mendefinisikan manajemen sebagai proses menyelesaikan suatu kegiatan secara efisien dan berhasil dengan menggunakan orang lain. Efisien menggambarkan hubungan antara input dan output dengan mencoba menggunakan sumber daya sesedikit mungkin, sedangkan efektif menggambarkan arti mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins, 1996:6).

Menyadari peran dan relevansi orang lain merupakan komponen penting dari manajemen. Seorang pemimpin atau manajer yang baik memahami bahwa satu-satunya cara untuk mencapai tujuan adalah melalui orang-orang dalam organisasi. Dalam setiap organisasi, implementasi manajemen yang baik sangat penting dilakukan. Menurut Hasibuan (2006:3), manajemen diperlukan karena 1) pekerjaan yang berat mungkin terasa berat jika dilakukan sendiri, sehingga memerlukan pembagian tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab dalam pengerjaannya, 2) Manajemen akan mengurangi pemborosan, 3) Manajemen mengarah pada pencapaian tujuan secara konsisten.

Definisi lain tentang manajemen lainnya adalah “*Management is the act of creating and sustaining an environment in which individuals, working in groups, efficiently achieve certain goals*” (Koontz et al., 2007:5) (Manajemen merupakan tindakan menciptakan dan mempertahankan lingkungan di mana individu, bekerja sama dalam kelompok, secara efisien mencapai tujuan tertentu).

American Society of Mechanical Engineers dalam (Badrudin, 2013:3), menyatakan bahwa “*Management is the art and science of organizing and*

directing human effort in order to regulate the forces that use nature's materials for man's advantage". (Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur dan mengarahkan usaha manusia yang diterapkan untuk mengendalikan kekuatan memanfaatkan bahan-bahan alam untuk kepentingan manusia).

2.2.2 Tujuan, Fungsi dan Manfaat Manajemen

Secara umum, kegiatan manajemen dalam suatu organisasi ditujukan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, tindakan manajemen hanya dapat ditemukan dalam lingkungan organisasi, seperti perusahaan atau sekolah, dan sebagainya.

Tujuan manajemen pada hakekatnya terkait dengan pola pemikiran dan pemanfaatan sumber daya manusia, material, dan keuangan sedemikian rupa sehingga dihasilkan kombinasi yang optimal. Sebagai hasil dari kombinasi ini, banyak biaya yang mengalami pengurangan.

Tujuan manajemen adalah memastikan operasi perusahaan yang lancar dan teratur, pada gilirannya membantu meneruskan manfaat maksimal kepada karyawan dalam bentuk situasi kerja yang baik, sistem imbalan yang sesuai, rencana insentif di satu sisi dan keuntungan yang lebih tinggi untuk kepemimpinan di sisi lain.

Adapun dalam bukunya yang berjudul *Principal of management*, ada 4 fungsi manajemen yang Daft (2007: 7) kemukakan, yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (*planning*).
- b. Fungsi pengorganisasian (*organizing*).

- c. Fungsi kepemimpinan (*leading*)
- d. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Pada hakekatnya kemampuan manusia mempunyai keterbatasan (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian). Maka dari itu, dengan menjalankan tujuan dan fungsi manajemen sesuai yang di harapkan, maka pekerja bisa mengharapkan manfaatnya sebagai berikut:

- a. Membantu dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Pemamfaatan sumber daya yang optimal
- c. Mengurangi biaya
- d. Membangun organisasi yang sehat
- e. Menetapkan ekuilibrium

2.2.3 Kebijakan Manajemen

Kebijakan adalah suatu ucapan atau dokumen tertulis yang menawarkan instruksi dasar untuk menetapkan sejauh mana sesuatu dan memberikan batasan dan arahan umum bagi seseorang untuk bertindak. Kebijakan dapat mengambil bentuk keputusan yang dipertimbangkan oleh pembuat keputusan puncak dengan hati-hati dan bukan aktivitas berulang yang rutin dan terikat pada aturan keputusan.

Kebijakan menurut James E. Anderson dalam (Islamy, 2000: 17), adalah seperangkat kegiatan dengan tujuan tertentu yang diikuti dan dilakukan oleh sekelompok aktor dalam rangka mengatasi suatu permasalahan tertentu. Sedangkan Amara Raksatya menyatakan bahwa kebijaksanaan adalah

strategi dan rencana yang digunakan dalam pencapaian suatu tujuan. Oleh sebab itu, suatu kebijakan harus mencakup 3 (tiga) komponen, yaitu:

1. Penetapan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.
2. Taktik atau strategi untuk menentukan langkah demi langkah untuk mewujudkan suatu tujuan.
3. Menyediakan berbagai masukan untuk memungkinkan taktik atau rencana diimplementasikan.

Istilah "kebijakan" masih menjadi kontroversi dan menjadi sumber perdebatan di antara para ahli. Jadi, untuk lebih memahami kata kebijakan, Wahab (2008: 20-50) menawarkan panduan berikut:

1. Kebijakan dan keputusan harus dipisahkan.
2. Kebijakan dan administrasi tidak selalu dapat dibedakan.
3. Kebijakan mencakup perilaku dan harapan.
4. Kebijakan mencakup aktif atau tidakaktifan tindakan.
5. Kebijakan biasanya memiliki tujuan akhir yang hendak dicapai.
6. Setiap kebijakan memiliki maksud atau tujuan yang eksplisit dan implisit.

Untuk dapat memahami aturan dan praktik manajemen dapat dilihat melalui kaca mata tertentu. Strategi ini mempekerjakan manajemen untuk memikirkan kembali dan mengatur ulang peran manajemen, serta untuk menjelaskan kembali fungsi dan aktivitas departemen sumber daya dalam organisasi. Tanggung jawab dan tugas manajemen harus disesuaikan dengan elemen sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Akibatnya, dalam

mengembangkan kebijakan perusahaan harus fokus dalam mempertimbangkan bagaimana sistem kerja dirancang agar ada keselarasan antara gerakan manajemen dan sumber daya lainnya.

2.2.4 Implikasi Manajemen

Terdapat beberapa sinonim yang memadai untuk kata implikasi, antara lain keterlibatan, akibat, tautan, asosiasi, efek, konotasi, maksud, dan sugesti. Ini adalah istilah implikasi yang lebih luas atau cocok untuk digunakan dalam konteks wacana dalam bahasa ilmiah dan penelitian.

Menurut para ahli, implikasi adalah akibat atau konsekuensi langsung yang diperoleh dari temuan kajian ilmiah. Arti lain dari implikasi yang berasal dari ahli lain yang mendefinisikannya sebagai analisis atau hasil akhir dari temuan studi atau penelitian.

Makna dari implikasi itu sendiri memiliki jangkauan yang sangat luas dan bervariasi, sehingga dapat diterapkan dalam kalimat yang beragam dalam cakupan bahasa yang berbeda. Istilah implikasi dapat diterapkan pada berbagai keadaan di mana seseorang harus mengungkapkan pendapat atau membuat argumen.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) makna kata implikasi adalah keterlibatan atau suasana terlibat. Akibatnya, setiap kata imbuhan berasal dari implikasi, seperti kata berimplikasi atau mengimplikasikan yaitu menunjukkan benang partisipasi atau untuk menjalin keterlibatan dengan sesuatu.

Demikian pula dengan efektivitas pembentukan manajemen dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh keberhasilan peran-peran yang ada di dalamnya, seperti manajer, karyawan, dan elemen pendukung lainnya. Meskipun berbagai manajer dapat menggunakannya dengan cara yang berbeda, dalam hal ini didasarkan pada kriteria seperti jenis perusahaan, budaya, dan jenis personel atau tipe karyawan.

Ada berbagai macam implikasi yang biasa digunakan ketika melakukan kajian dan penelitian ilmiah. Berikut ini adalah beberapa jenis yang terkandung dalam implikasi:

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan suatu dasar dalam kajian yang penting untuk mendukung keberadaan penelitian yang potensial untuk dilakukan. Secara umum teori dapat digunakan untuk meyakinkan orang lain.

2. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial ialah kebijakan yang di dalamnya berhubungan dengan objek yang sedang dilakukan atau dalam masa untuk diteliti. Kebijakan ini bisa berbentuk kode etik yang perlu dilakukan atau diterapkan.

3. Implikasi Metodologi

Implikasi metodologi ialah teknik atau cara peneliti dalam membuat suatu kesimpulan secara faktual.

2.3 Kedisiplinan dan Kompensasi

2.3.1 Kedisiplinan

Kedisiplinan diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi norma-norma perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketidakhadiran karyawan, kedatangan terlambat, dan pulang lebih awal adalah batasan yang dimaksud dalam aturan. Akibatnya, timbul sikap indiscipliner terhadap karyawan yang harus ditangani baik oleh manajemen maupun karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2009: 212) dapat didefinisikan sebagai suatu perbuatan atau tingkah laku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291), disiplin diartikan sebagai sikap hormat, menghargai, kepatuhan, dan ketaatan pada norma dan peraturan yang diberlakukan. Baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakan dan tidak menghindar dari hukuman atau sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya.

Soegeng Prijodarminto, S.H. dalam buku “Disiplin Kiat Menuju Sukses” mengatakan: Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Hal ini sesuai dengan Sastrapraja yang berpendapat bahwa: Disiplin adalah penerapan kearah perbaikan melalui pengarah dan paksaan.⁵ Sementara itu Elizabeth B.Hurlock dalam perkembangan anak menjelaskan bahwa disiplin berasal dari kata yang sama dengan “disciple”, yakni seorang yang belajar dari

atau secara sukarela mengikuti seorang pemimpin. Orang tua dan guru merupakan pemimpin dan anak merupakan murid yang belajar dari mereka cara hidup yang menuju kehidupan yang berguna dan bahagia jadi disiplin merupakan cara masyarakat (sekolah) mengajar anak perilaku moral yang disetujui kelompok. Sedangkan menurut Jawes Draver “Disiplin “ dapat diartikan kontrol terhadap kelakuan, baik oleh suatu kelakuan luar ataupun oleh individu sendiri.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi serangkaian perilaku yang di dalamnya terdapat unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilakukan sebagai tanggung jawab yang bertujuan untuk mawas diri. Konsep populer dari “Disiplin” adalah sama dengan “Hukuman”.

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator. Menurut Rival (2004 :444), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terjaganya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Sementara, karyawan akan mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang baik, yang akan meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas mereka. Maka dari itu, indikator yang tepat untuk kedisiplinan dalam penelitian ini ialah Moekijat, dimana Moekijat (2002:356) menuturkan bahwa kedisiplinan terbagi atas 2 jenis, yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin diri sendiri yang dijalankan secara terpaksa atau adanya keterpaksaan. Disiplin yang berasal dari diri seseorang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri atau disebut motivasi.
2. *Command discipline* yaitu kedisiplinan yang diperintahkan secara langsung dari suatu kekuasaan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara

“menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Kompensasi

Pada dasarnya, manusia bekerja sebagai harapan untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Akibatnya, seorang karyawan berkembang untuk menghargai kerja keras dan menjadi lebih loyal kepada perusahaan dan sebagai hasilnya, perusahaan menghargai keberhasilan karyawan dengan menawarkan kompensasi sesuai dengan prestasi kerja yang karyawan peroleh.

Tujuan umum dari diberikannya kompensasi ialah untuk memikat, mempertahankan, dan memberi motivasi karyawan. Lebih lanjut, kompensasi finansial, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial adalah tiga jenis kompensasi.

Kompensasi finansial seseorang meliputi bayaran atau pendapatan yang diterima dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) mencakup semua imbalan finansial apa pun yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Komponen non finansial sendiri mencakup kepuasan yang dirasakan seseorang dari pekerjaan yang dilakukan sendiri atau dari lingkungan dan/atau komponen psikis dan fisik di lingkungan kerja perusahaan.

Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Perusahaan yang menetapkan kompensasi nilai upah berdasarkan standar hidup rata-rata akan

memungkinkan stafnya bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan hidup dasar mereka dan keluarga mereka.

J. Long (1998:8) dalam bukunya yang berjudul *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi, sebagai bagian (parsial) dari sistem penghargaan atau *reward* yang hanya terkait dengan perekonomian. Tetapi, karena ada keyakinan bahwa sistem mempengaruhi perilaku individu dalam spektrum yang lebih luas, sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan sistem *reward* yang diberikan oleh organisasi.

Ada banyak aspek dari lingkungan internal maupun eksternal yang dipertimbangkan untuk menetapkan kompensasi material individu. Kompensasi individu ditentukan oleh kriteria sebagai berikut, menurut Mondy & Noe (2005):

- a) Organisasi
- b) Pasar tenaga kerja
- c) Pekerjaan/jabatan
- d) Pekerja

Ada beberapa bentuk-bentuk kompensasi yang dapat diberikan kepada pegawai atau pekerja yang telah melaksanakan tugasnya secara baik dan benar dalam rangka memberikan apresiasi dari apa yang telah ia kerjakan selama bekerja di perusahaan. Dalam hal ini, Nawawi (2011:316) mengkategorisasikan kompensasi ke dalam dua bagian, yakni :

- a) Kompensasi langsung, memiliki arti yaitu sistem balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan sebagai hasil kontribusi mereka atas prestasi kerja yang telah dilakukan untuk kepentingan perusahaan terhadap keberhasilan perusahaan. Kompensasi ini ditawarkan karena terkait langsung dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Adapun jenis-jenis dari kompensasi langsung ialah : 1). Gaji, dimana gaji adalah pendapatan yang di terima oleh karyawan atas balas jasa yang di berikan kepada perusahaan. 2). Insentif, yaitu bentuk pendapatan tambahan bagi karyawan yang berprestasi dalam pencapaian kerja nya. 3). Bonus, yaitu merupakan hasil yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja.
- b) Kompensasi Tidak Langsung, yaitu pemberian kompensasi tambahan kepada pegawai berdasarkan kebijakan pimpinan dalam rangka upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Tentu saja, penghargaan ini tidak terkait langsung dengan kinerja yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Adapun jenis-jenis dari kompensasi tidak langsung ialah : 1). Cuti, yang dimana di berikan untuk wakyu tidak kerja, kompensasi tidak langsung ini meliputi cuti hamil, cuti tahunan, kecelakaan dan sebagainya. 2). Tunjangan, yaitu pendapatan tambahan selain gaji yang diterima oleh karyawan. Tunjangan ini termasuk ialah tunjangan jabatan, makan, kesehatan, dan lain sebagainya. 3). Asuransi,

asuransi diberikan perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawannya, dalam hal ini asuransi yang diberikkan di antaranya asuransi BPJS Kesehatan. 4). Fasilitas, adalah segala bentuk hal yang didapat seorang karyawan untuk mempermudah melakukan pekerjaan, seperti fasilitas rumah dinas, fasilitas kesehatan, fasilitas tempat ibadah, fasilitas kendaraan, dan lain sebagainya.



2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

yaitu:

(Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu)

NO	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia	2018	Diperoleh hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kutai Timber Indonesia harus ditingkatkan dalam hal menawarkan solusi bagi karyawan yang mengalami kesulitan bekerja.
2	Martina Caisar Ferananda, Farizi Rahman, Lukman Handoko	Analisis <i>Behavior Based Safety</i> Menggunakan Model DO RITE Pada Pekerjaan Pemboran dan <i>Supporting</i> di Pertambangan Emas Bawah Tanah, Bogor.	2018	Hasil uji individu yang dilakukan sebagai bagian dari studi ini menghasilkan bahwa masa kerja karyawan berpengaruh pada perilaku aman. Masa kerja seseorang juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya; semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuadan kerja yang ia terima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak waktu seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman dan pemahaman yang akan dia miliki tentang perilaku aman di setiap tingkat tugas yang dilakukan.

3	Fransisca Anggiyostiana Sirait, Indriati Paskarini	Analisis Perilaku Aman Pada Pekerja Konstruksi Dengan Pendekatan <i>Behavior Based Safety</i> (Studi Di <i>Workshop</i> PT. X Jawa Barat)	2016	Berdasarkan temuan penelitian ini, <i>activator</i> dengan nilai tertinggi pada pekerja konstruksi di <i>workshop</i> PT. X Jawa Barat adalah pengetahuan yang baik tentang faktor bahaya dan perilaku aman, kebutuhan keselamatan terpenuhi, peran manajemen dan aturan mengenai K3 yang berlaku di perusahaan, serta motivasi yang mendorong untuk berperilaku aman. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perilaku aman di PT. X dengan skor tertinggi adalah kategori “cukup baik” yang mencakup penggunaan APD yang benar dan sesuai dengan jenis kerjanya, serta bekerja berdasarkan SOP perusahaan yang berlaku saat ini.
---	--	---	------	---

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual adalah variasi dan penggambaran keterkaitan atau hubungan antara gagasan atau variabel yang akan diamati atau dikuantifikasi melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Notoatmodjo, 2012).

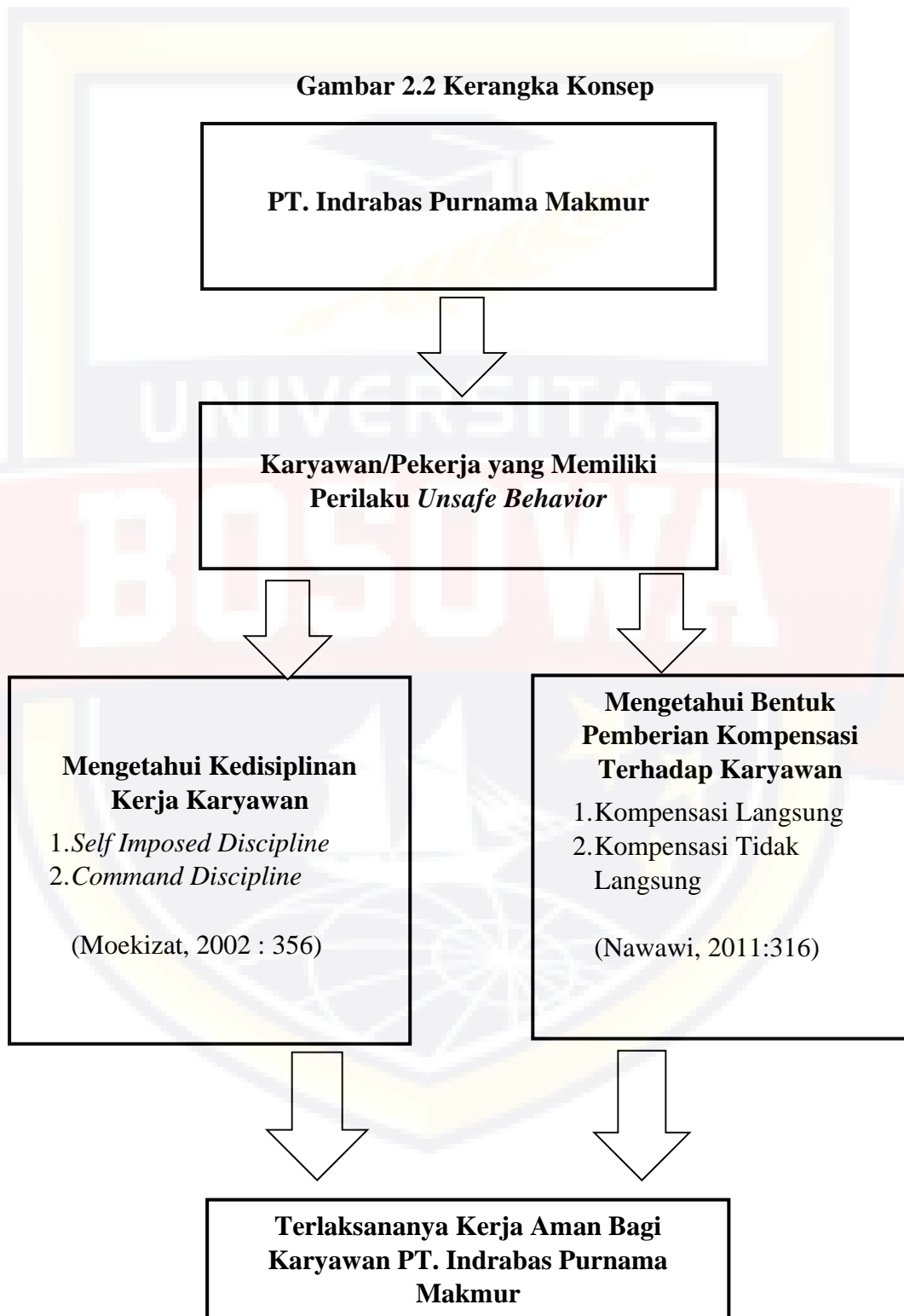
Behavior Based Safety adalah strategi yang efisien untuk menghindari kecelakaan kerja yang banyak digunakan di negarar Eropa dan Amerika Serikat. Dalam jangka panjang, *Behavior Based Safety* dapat membantu

mencapai tujuan indeks keselamatan kerja sekaligus memberikan pendekatan struktural untuk manajemen keselamatan kerja.

Secara umum, kecelakaan kerja sering disebabkan oleh dua faktor utama yakni perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) dan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) Menurut Heinrich et al. (1980) dan Ramli (2010), perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) menyumbang 85% kecelakaan kerja. Untuk menghindari kecelakaan kerja tersebut, para pemimpin serta manajemen dan pekerja di tempat kerja, harus melakukan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja secara nyata. Upaya untuk mengurangi kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan mendorong pekerja untuk lebih berhati-hati dan meningkatkan *safety behavior* (Setyowati, 2010).

Oleh karena itu PT. Indrabas Purnama Makmur yang berlokasi di kompleks Rukan Puri Mutiara Blok A No 128 Jl. Greya Utama Sunter Agung dan memiliki kualifikasi SKT besar serta kualifikasi CSMS high (tinggi) ini bisa memberikan pembentukan karakter dan perilaku kerja aman bagi pekerja yang bekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur. Mengingat PT. Indrabas Purnama Makmur yang saat ini sedang mengerjakan proyek infrastruktur paska gempa dan tsunami Palu yang langsung diawasi oleh PT. Pertamina dan mengerjakan TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) di Kabupaten Doggala yang memiliki tahun anggaran 2021 serta memiliki pekerja kurang lebih 53 orang. Pelaksanaan kerja aman ini harus didorong oleh berbagai macam sarana dan prasarana serta sesuai SOP yang ada di PT. Indrabas Purnama Makmur. Hal ini perlu diperhatikan sebagaimana harus dilaksanakannya kerja aman dan

sesuai pedoman kerja agar bisa terhindar dari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh *unsafe behavior*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian dikerjakan dengan tujuan untuk memahami fenomena apa yang dialami partisipan penelitian secara utuh dan berupa kata-kata dan bahasa dalam suatu peristiwa atau kejadian alami, dapat berupa perilaku, sudut pandang, motivasi, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandalkan angka.

Pendekatan kualitatif adalah penemuan dan dilakukan dalam situasi alami. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan alat yang penting. Akibatnya, penelitian harus memiliki teori dan pengetahuan yang komprehensif agar dapat mengajukan pertanyaan, mengevaluasi, dan mengembangkan hal-hal yang diteliti agar lebih rinci.

1. Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini. Deskriptif ialah suatu pendekatan yang berfungsi dalam menggambarkan atau memberikan deskripsi tentang hal-hal yang diteliti sebagai objek dengan menggunakan sampel dan data penelitian yang telah diperoleh sebagaimana adanya, tanpa mengevaluasi atau menganalisis dan menarik kesimpulan yang diterima secara umum (Sugiyono, 2012:29).

2. Dasar Penelitian

Dasar penelitian ialah kegiatan yang dirancang untuk difungsikan dalam pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan analisis data yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau individu untuk memahami dan mengajukan jawaban dalam mengatasi suatu permasalahan dalam suatu penelitian secara logis dan alamiah. Penelitian studi ini didasarkan pada survei. Menurut Gay & Diehl (1992: 5), teknik survei adalah kategori penelitian yang luas yang mencakup observasi lapangan langsung dan wawancara.

Pemilihan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif disebabkan peneliti memfokuskan pada masalah aktivitas kerja aman pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berupaya untuk mencari jawaban guna memecahkan masalah yang ada didasarkan pada data-data dan hasil observasi sehingga peneliti juga melakukan penyajian data, analisa data dan interpretasi data.

Dalam penelitian ini, penulis juga menerapkan pendekatan komunikasi informasi, dimana peneliti memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Peneliti akan menerapkan metode ini kepada orang-orang yang dianggap sebagai sumber terpercaya atau informan yang berhubungan agar mereka dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Adapun beberapa alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, antara lain :

1. Melihat seberapa besar kedisiplinan yang dimiliki oleh pekerja/karyawan yang ada di PT. Indrabas Purnama Makmur
2. Mengetahui bentuk imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang telah melaksanakan kerja dengan baik, aman, dan sesuai procedural di PT. Indrabas Purnama Makmur.

Oleh karena itu, metode penelitian yang sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sehingga semua komponen yang akan menjadi subjek penelitian ini dapat diteliti secara menyeluruh. Peneliti juga dapat turun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, yang meningkatkan objektivitas data jika peneliti melakukan observasi dan terlibat aktif di lapangan. Manipulasi data mudah dihindari ketika menggunakan metode kualitatif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan proyek pembangunan TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) yang berlokasi di Kabupaten Doggala, Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana proyek ini dilaksanakan pasca terjadinya bencana gempa dan tsunami yang melanda Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret hingga Mei 2021.

3.3 Sumber Data dan Informan

Sumber dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Data primer ialah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama, baik individu maupun kelompok. Data primer dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti menggunakan observasi yaitu dengan mengamati kegiatan yang terkait dengan perilaku kerja aman yang dilakukan oleh karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur selama melaksanakan proyek TBBM di kabupaten Doggala provinsi Sulawesi Tengah.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah informasi yang melengkapi dari data primer. Informasi ini terdiri dari laporan, arsip atau dokumen, serta literatur terkait (diperoleh atau direkam oleh pihak lain). Data sekunder adalah data yang ditambahkan ke data yang sudah ada sebelumnya untuk membantu pembaca memahami tujuan peneliti. Bisa berbentuk studi kepustakaan, seperti referensi dari berbagai buku atau situs internet yang berkaitan dengan masalah kajian pada penelitian (Arikunto, 2013:172).

Informan menurut Moleong (2004:132) adalah mereka yang dapat memberikan informasi mengenai keadaan dan situasi latar belakang penelitian di lokasi. Dalam penelitian ini, informan adalah orang-orang yang akrab dengan situasi dan berhubungan langsung dengan permasalahan penelitian.

Selanjutnya, informan dipilih sebagai sumber data berdasarkan gagasan individu yang memahami masalah, memiliki data, berkaitan langsung dalam situasi, dan berkenan memberikan informasi yang komprehensif dan akurat.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu pihak-pihak yang mempunyai pemahaman, data, dan informasi mengenai kerja aman karyawan di PT. Indrabas Purnama Makmur, diantaranya :

1. Ibu Indra Sasmita selaku HSSE (*Health, Safety, Security, and Enviroment*)
2. Bapak Masful Ardy selaku Safety Man PT. Indrabas Purnama Makmur
3. Bapak Muhammad Idris selaku Site Manager PT. Indrabas Purnama Makmur
4. Bapak Usman Tama F selaku Quality Control (QC) PT. Indrabas Purnama Makmur
5. Staff/Pekerja PT. Indrabas Purnama :
 - a. Muhammad Sueb
 - b. Dafe
 - c. Basma Daeng Tola
 - d. Yunus B Lana

3.4 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yakni penelitian yang menggambarkan aktivitas kerja aman di PT. Indrabas Purnama Makmur, serta tergantung pada temuan atau hasil pengamatan, memberikan

gagasan atas apa yang ditemukan dan dikaitkan dengan gagasan teoretis yang berhubungan.

3.5 Deskripsi Fokus dan Indikator Penelitian

Fokus dari penelitian ini adalah bertujuan untuk membatasi penelitian kualitatif sekaligus membatasi studi yang dilakukan untuk menentukan data mana yang penting dan mana yang tidak penting (Moleong, 2010). Keterbatasan penelitian ini didasarkan pada urgensi kesulitan yang dihadapi dalam masalah penelitian. Penelitian ini dititikberatkan pada “Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan Behavior Based Safety Pada Karyawan Di PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah” yang objek utamanya merupakan karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur.

Dalam hal ini, peneliti menetapkan variabel dan indikator untuk memberikan kemudahan peneliti untuk membantu dalam pengumpulan data pada pelaksanaan penelitian. Variabel dan indikator penelitian ini antara lain sebagai berikut:

(Tabel 3.1 Variabel dan Indikator penelitian)

Variabel	Indikator
1. Kedisiplinan	a. Self Imposed Discipline b. Command Discipline
2. Kompensasi	a. Kompensasi Langsung b. Kompensasi Tidak Langsung

3.6 Instrumen Penelitian

Bogdan dan Biklen (yang di kutip oleh Satori & Komariah, 2011:62) mengemukakan bahwa *Qualitative research has the natural setting as the direct source of data and the researcher is the key instrument*. Yang dimana artinya ialah, konteks alami adalah sumber data utama dalam penelitian kualitatif dan peneliti adalah instrumen utama. Maksud dari pengertian tersebut ialah peneliti merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data. Data tersebut diperiksa melalui penelitian kualitatif. Selain itu, temuan atau data dapat dinyatakan valid jika tidak ada perbedaan antara apa yang dilaporkan peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada hal yang diteliti (Sugiyono, 2010:365).

Selanjutnya, observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Tenaga kerja dan staf diperlukan sebagai bahan penelitian dalam penelitian ini karena dapat merespon situasi kerja yang ada. Akibatnya, peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” dalam arti sejauh mana peneliti siap untuk melaksanakan penelitian, yang kemudian turun ke lokasi penelitian. Validasi peneliti sebagai instrumen mencakup validasi pengetahuan metodologi penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang dikaji, dan kesiapan akademik dan logistik peneliti untuk memasuki objek penelitian. Dan peneliti sendirilah yang melakukan validasi ini, dengan mengevaluasi diri untuk mengetahui sejauh mana perkembangan pemahaman metode kualitatif, serta pengetahuan akan teori dan wawasan

bidang penelitian, serta kesiapan dan bekal untuk memasuki lokasi penelitian. Panduan observasi dan panduan wawancara juga digunakan peneliti untuk mendukung penelitian.

Setelah dilakukannya penjelasan terhadap fokus penelitian, barulah pengembangan instrumen penelitian sederhana dapat dilakukan dalam penelitian. Hal ini dilakukan guna menekankan serta mendukung hasil observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Terdapat dua instrument yang dirancang untuk menunjukkan proses pembentukan karakter *safety behavior* pada pekerja dan staff melalui penggunaan alat kerja yang aman serta selalu mengingat untuk tetap mematuhi pedoman yang dikembangkan dalam *behavior based safety*.

3.7 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pendekatan pengumpulan data berikut digunakan dalam melaksanakan penelitian ini:

- a. Wawancara, yakni penulis mengajukan pertanyaan dan dijawab secara langsung oleh informan yang telah ditentukan. Sesi tanya jawab ini didasarkan pada serangkaian pertanyaan yang dibuat secara metadis. Peneliti mendokumentasikan sendiri jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan ini.
- b. Observasi, pengamatan yakni menelaah secara mendalam setiap komponen objek yang dikaji secara langsung dengan tujuan menyampaikan informasi yang objektif dan terpercaya.

- c. Dokumentasi ialah cara memeriksa dan mengatur data dari dokumen-dokumen yang tersedia sebelumnya dan dimanfaatkan sebagai data pendukung penelitian.

3.8 Teknik Pengabsahan Data Penelitian

Prosedur penilaian diperlukan untuk menentukan keabsahan data. Pendekatan keabsahan data dilaksanakan berdasarkan sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. *Credibility*

Uji kredibilitas data penelitian ditawarkan oleh peneliti atas penelitian yang telah dilaksanakan dengan memberikan temuan penelitian yang tidak diragukan sebagai karya ilmiah.

Hal ini pada dasarnya menggantikan ide non-kualitatif tentang validitas internal. Kriteria ini antara lain berfungsi untuk:

- a) Melakukan investigasi sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan pada temuan dapat tercapai.
- b) Mendemonstrasikan derajat keterandalan kesimpulan dengan pembuktian yang diberikan oleh peneliti atas banyak fakta yang diteliti.

2. *Transferability*

Pada pengujian ini secara empiris tergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Seorang peneliti harus mencari dan mengumpulkan kejadian-kejadian aktual mengenai kesamaan konteks terhadap objek penelitian untuk melakukan transferabilitas ini. Akibatnya,

jika peneliti ingin membuat kesimpulan tentang transfer, ia harus memberikan data deskriptif yang sesuai dengan kajian. Untuk melakukan ini, peneliti perlu melakukan studi singkat untuk menjamin temuan mengenai upaya dilakukan untuk memvalidasinya data tersebut

3. *Dependability*

Gagasan ketergantungan ini mencakup lebih dari sekadar reliabilitas. Hal ini karena ditinjau dari sudut pandang bahwa konsep ini mempertimbangkan segala sesuatu secara menyeluruh, khususnya yang ada dalam reliabilitas itu sendiri serta aspek penting lainnya yang berkaitan.

4. *Confirmability*

Objektivitas-subjektivitas benda berbeda-beda tergantung dari orang ke orang lain. Selain itu, masih ada komponen kualitas pada gagasan objektivitas. Hal ini berasal dari konsep bahwa jika sesuatu adalah suatu objek, maka hal itu dapat dipercaya, benar, dan pasti. Sedangkan subyektif berarti tidak dapat dipercaya atau tidak akurat. Pemahaman terakhir ini menjadi dasar untuk mentransfer konsep objektivitas-subjektivitas menjadi kepastian.

3.9 Teknik Analisis Data Penelitian

Setelah diolah dan dievaluasi dengan menggunakan berbagai pendekatan kualitatif deskriptif berupa narasi yang merangkum temuan-temuan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu hasil observasi, wawancara, dan

dokumentasi, maka data yang terkumpul akan memiliki arti penting. Berikut data yang dianalisis menggunakan data deskriptif kualitatif:

1. Reduksi data (*data reduction*), yaitu data yang dikumpulkan dari berbagai bidang yang kompleks, sehingga diperlukan untuk analisis data dengan mereduksi data. Mereduksi data dengan meringkas, menetapkan poin-poin utama, dan menitikberatkan pada hal-hal yang dianggap kurang relevan. Akibatnya, data yang direduksi dapat memberi gambaran bagi peneliti untuk mendapatkan data lebih lanjut.
2. Penyajian data (*display*), dimana data yang telah direduksi disajikan sebagai rangkuman singkat dalam bentuk teks naratif. Data akan mudah dipahami dengan menampilkannya, serta membuat rencana kerja menjadi lebih sederhana.
3. Verifikasi Data (*conclusion drawing/verifying*), tahap akhir dalam analisis data, dikerjakan jika kesimpulan awal yang disampaikan masih bersifat sementara, dan akan ada penyesuaian jika tidak dilengkapi dengan bukti pendukung yang cukup untuk menunjang tahap pengumpulan data selanjutnya.
4. Penarikan kesimpulan, khususnya penyampaian data yang diberikan akan dinilai secara kritis berdasarkan fakta-fakta yang dihasilkan di lapangan setelah dilakukan verifikasi data. Kesimpulan disajikan dalam bentuk narasi sebagai jenis jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dibuat sejak awal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil PT. Indrabas Purnama Makmur

Jasa konstruksi merupakan salah satu kegiatan bidang ekonomi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai terwujudnya tujuan pembangunan nasional. PT. Indrabas Purnama Makmur, yang didirikan pada tanggal 28 Januari 1983 di Jakarta, adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang konstruksi (Sipil Mekanikal Electrical). Memiliki spesialis di berbagai bidang antara lain di pembangunan tangki, dermaga, dan pemancangan. PT. Indrabas Purnama Makmur juga mampu mengerjakan pekerjaan pengadaan barang dan sourcing-sourcing baik kendaraan maupun alat-alat berat.

Dalam menunjang roda pembangunan, PT. Indrabas Purnama Makmur berpartisipasi menjalankan bisnis konstruksi sebagai kontraktor umum dengan tekad untuk mewujudkan hasil karya berupa produk kontruks, bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kerangka waktu yang ditentukan, dan menerapkan ISO 9001:2000 secara konsisten dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Dalam perjalanan singkatnya, PT. Indrabas Purnama Makmur telah diberi kepercayaan untuk melaksanakan berbagai proyek pelayanan jasa konstruksi pada proyek-proyek dari BUMN.

4.2 Misi dan Visi

A. Misi

Menjadi perusahaan berskala nasional yang berkualitas terhadap hasil pekerja dan sumber daya manusia serta peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (PT Indrabas Purnama Makmur, 2017)

B. Visi

- Menyediakan dan memberikan jasa pekerjaan konstruksi yang bermutu
- Mengelola manajemen secara professional sehingga memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah
- Membangun jaringan kerja yang luas
- Memperhatikan dan peduli pada keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja.

4.3 Struktur PT. Indrabas Purnama Makmur



Gambar 4.1 Organization Chart (Sumber : PT. Indrabas Purnama Makmur Website)

4.4 Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang di dapatkan peneliti hadirkan dalam bentuk kutipan wawancara menjelaskan jawaban informan mengenai kedisiplinan dan bentuk gaji yang mempengaruhi kinerja karyawan sesuai *Behaviour Based Safety* oleh informan. Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam kerja aman di antara lain merupakan kedisiplinan dan juga bentuk gaji yang diberikan kepada karyawan yang terkandung dalam kutipan hasil wawancara tersebut yang didasarkan pada teori Moekijat (2002:356) tentang kedisiplinan yang terbagi dua yaitu self imposed discipline dan command discipline serta teori Nawawi (2011:316) tentang bentuk gaji yang di antaranya gaji tidak langsung dan gaji langsung. Kedua hal tersebut dalam penelitian ini digolongkan ke dalam dua hal yaitu kedisiplinan dan bentuk gaji. Berikut penjelasan secara rinci kedua hal tersebut yang dimana peneliti peroleh melalui observasi, wawancara dan analisis dokumen. Berikut analisis data dalam penelitian ini.

4.4.1 Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah

Berkaitan dengan *behaviour based safety* atau *safety behaviour* dan juga keselamatan kesehatan kerja (3K), kedisiplinan perilaku kerja merupakan salah satu aspek penting untuk di nilai dalam mencapai penerapan kerja aman karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur. Suatu hal yang wajib di tuntutan untuk mencapai dan menadapatkan penyelesaian kerja dengan aman tanpa adanya kecelakaan atau kejadian yang tidak di inginkan dalam melaksanakan

pekerjaan di sebuah proyek. Berikut analisis data penelitian terkait dengan kedisiplinan kerja karyawan dalam mencapai *safety behaviou* yang menjadi pedoman *behaviour based safety* dalam lingkup kerja karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah.

a). Self Imposed Discipline (Disiplin dari diri sendiri)

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti melakukan observasi langsung terhadap lokasi penelitian yang dimana peneliti ingin melihat bagaimana kedisiplinan yang di jalani oleh pekerja dan staff PT. Indrabas Purnama Makmur. Proses ini dilakukan agar peneliti dapat melihat dan mengamati langsung apa yang terjadi pada saat para pekerja melaksanakan pekerjaan dengan disiplin. Sejumlah aspek dapat menentukan kedisiplinan pekerja dan staff. Pada saat peneliti melakukan observasi, dapat terlihat bahwa kedisiplinan pekerja dan staff di pengaruhi alat-alat keamanan kerja yang telah di sediakan oleh perusahaan PT. Indrabas Purnama Makmur dan juga Pertamina. Para pekerja dalam melakukan pekerjaannya di awasi langsung oleh safety man yang menjalankan tugasnya. Data yang di peroleh peneliti didapatkan dalam hasil wawancara dan dilengkapi dengan data hasil observasi langsung dan juga observasi data. Semua data hasil penelitian ini diuraikan berdasarkan fokus pertanyaan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh peneliti dengan mewawancarai dan mendokumentasi untuk memperoleh data dari partisipan dalam melaksanakan kedisiplinan dalam diri sendiri, Narasumber bernama Indra Sasmita selaku HSSE mengatakan :

“tiap pekerja yang melaksanakan pekerjaan pada proyek TBBM Donggala ini kita wajibkan memiliki kesadaran diri terhadap bahayanya kecelakaan kerja yang sering dialami pekerja berat, seperti ini, maka dari itu setiap pegawai baik staff atau buruh wajib sadar akan kedisiplinan dalam bekerja.” (Indra Sasmita, 27 Mei 2021)

Adapun narasumber dari Masful Ardy selaku *Safety Man* PT. Indrabas

Purnama Makmur mengungkapkan hal ini :

“kalau di lihat dari kedisiplinan dalam diri sendiri dari tiap-tiap pekerja ini masih ada beberapa yang sering lupa sama bahaya terhadap kecelakaan kerja yang bisa mengakibatkan pekerja mengalami baik itu luka kecil ataupun luka yang bisa membahayakan nyawa, jadi buat saya sendiri masih ada beberapa yang belum menerapkan safety work pada diri mereka sendiri.” (Masful Ardy, 27 Mei 2021)

Sependapat dengan Masful Ardy tentang masih adanya pekerja yang masih kurang peka terhadap bahayanya *unsafe behaviour*, Bapak Usman Tama F, Quality Control di PT. Indrabas Purnama Makmur mengungkapkan dan menambahkan poin penting.

“memang masih adanya pekerja yang kurang peka terhadap bahaya unsafe behaviour, maka dari itu kita selalu mengingatkan kepada pekerja melalui apel pagi yang selalu kita lakukan sebelum memulai pekerjaan di lokasi. Pembahasannya kita selalu mengedepankan safety talk.” (Usman Tama F, 27 Mei 2021).

Sedangkan Pak Muhammad Idris selaku site manager menyatakan bagaimana kepekaan pekerja terhadap *safety behaviour*

“kepekaan pekerja pada kerja aman di proyek ini bisa di bilang masih kurang, dalam hal ini di tunjukkan dengan jumlah kecelakaan kerja beberapa pekerja pada bulan februari hingga bulan maret, kita memiliki dokumen dimana kita memasukkan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi karena kesalahan baik itu dari pekerja atau dari alat kerja yang di gunakan.” (Muhammad Idris, 27 Mei 2021)

Seperti yang telah diinformasikan di atas dan juga hasil observasi peneliti, diperoleh bahwa kepekaan pekerja terhadap *unsafe behaviour* masih

ada dalam diri beberapa pekerja. Selain itu dengan adanya apel pagi yang dimana di fokuskan untuk *safety talk* kepada pekerja dan staff yang diharapkan bisa mengurangi angka kecelakaan kerja yang di akibatkan kurangnya kepekaan pada diri pekerja yang dapat mengakibatkan terjadinya *unsafe behaviour*. Adapun informasi yang di sampaikan oleh pekerja dan buruh yang bekerja pada proyek TBBM Donggala ini yang peneliti berhasil dapatkan informasi tentang kepekaan tentang bahaya *unsafe behaviour*, salah satu narasumber bernama Muhammad Sueb mengatakan

“Kalau soal kepekaan tentunya pada bagian untuk mengelas kita bisa di bilang sudah cukup waspada karena tugas kami juga tidak terlalu memberatkan tapi kita juga kadang lupa dan kadang terjadi ketidak sengajaan dimana jari atau muka kita kena percikan las karena kadang lupa memakai alat pengaman,tapi bisa di bilang jarang terjadi.” (Muhammad Sueb,27 Mei 2021)

Pertanyaan dari informan selanjutnya lebih menekankan tentang akan lebih baik kerja lebih cepat, yaitu

“buat saya selaku orang yang mengoprasikan alat berat lebih suka untuk kerja lebih cepat dan lebih efisien. Tentu saya harus lebih peka terhadap bahaya dalam melaksanakan pekerjaan saya ini,kedisiplinan juga selalu saya utamakan dalam pekerjaan yang di berikan kepada saya,jadi kerja nya bisa lebih bagys..” (Dafen, 27 Mei 2021)

Berbeda dengan apa yang informan di atas sampaikan, Bapak Basma Daeng Tola bekerja sebagai Helper di proyek TBBM Donggala mengatakan hal berikut

“saya di sini sebagai orang yang membantu bekerja.,tapi kalau soal tau atau tidak soal bahaya kerja kan tergantung sama yang namanya pekerjaan yang di berikan. Tapi kita juga tidak bisa tidak disiplin dalam bekerja” (Basma Daeng Tola,27 Mei 2021)

Seperti yang telah dipaparkan oleh informan di atas, bahwa masih adanya pekerja yang masih kurang peka terhadap perilaku *unsafe behaviour*.

Selain itu, pekerja atau buruh dalam hal ini *helper* juga masih ada yang kurang memperhatikan kepekaan terhadap *unsafe behaviour*. Ini pun dapat dilihat dengan aktifitas di mana ketika pekerja proyek diberikan pekerjaan yang memakan waktu yang cepat yang mengakibatkan para pekerja akhirnya lupa pada bahawa perilaku *unsafe behaviour* yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja baik itu disengaja maupun tidak disengaja. Hal ini tentu saja bisa menjadi pertimbangan yang baik bagi PT. Indrabas Purnama Makmur untuk mengurangi sikap yang tidak peka terhadap perilaku *unsafe behaviour*.

Dalam pedoman *Behaviour based safety* yang memfokuskan *safety behaviour* dengan tujuan untuk membawa perubahan perilaku yang diinginkan, yaitu perubahan sikap dapat merubah perilaku.

1). Perilaku

Menurut Krause (dalam Zubaedah, 2009) perilaku adalah kegiatan/aksi oleh individu yang dapat di observasi oleh orang lain. Akan tetapi perilaku berbeda dengan perasaan, motivasi, maupun sikap karena hal-hal tersebut merupakan aspek yang tidak dapat diobservasi secara langsung.

2). Pembentukan Perilaku

Menurut Geller (dalam Zubaedah, 2009) menggambarkan pribadi, perilaku, dan lingkungan saling berinteraksi untuk membentuk apa yang dinamakannya The Safety Triad yang di dalamnya terdapat budaya keselamatan.

- a) Person : pengetahuan, skill, motivasi, intelegensi, personality, kemampuan.
- b) Lingkungan : peralatan, mesin, prosedur kerja, house keeping'
- c) Perilaku : complying, coaching, recognition, komunikasi, dll.

Setelah peneliti melakukan analisis terhadap hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, peneliti menyimpulkan bahwa kepekaan terhadap *unsafe behaviour* sejauh ini dirasakan masih belum sepenuhnya peka terhadap perilaku tidak aman baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai macam kondisi misalnya kurangnya pengetahuan akan *safety behaviour*, tergantung dari kondisi pekerjaan, dan juga kesiapan pekerja yang terkadang lupa menggunakan alat atau prosedur kerja yang telah di adakan dalam proyek TBBM. Oleh karena itu, kesiapan dari atasan dalam memberikan informasi dan memberikan wejangan sebagai aspek penting dalam memberikan kepekaan pekerja demi menghindari perilaku *unsafe behaviour*.













Dalam pelaksanaan *safety behaviour* pada karyawan dan pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur, peneliti melakukan observasi di lokasi proyek

guna memperoleh data terkait terpenuhinya APD pekerja. Karyawan dan pekerja harus secara teratur mengecek dan melapor jika ada kekurangan dalam hal keamanan dan alat-alat kerja. Untuk memenuhi APD agar bisa mempengaruhi kerja pekerja dalam melaksanakan kerja aman yang disiplin, PT. Indrabas Purnama Makmur memiliki kebijakan yang disesuaikan dengan kondisi proyek dan lokasi pelaksanaan proyek. Berdasarkan pernyataan informan dikatakan bahwa :

“karena lokasi kita berada di pinggir pantai dan kita membangun terminal bahan bakar minyak, tentu kita harus memenuhi kebutuhan alat pelindung diri salah satunya ada rompi K3, safety helmet, kita ada juga safety glasses, pelampung dan lain lain sebagainya yang menyangkut tentang alat keselamatan.” (Indra Sasmita, 27 Mei 2021)

Dari pernyataan informan diatas dapat dilihat bahwa APD pada proyek TBBM PT.Indrabas Purnama Makmur telah dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD) pasal 2, pasal 3 dan pasal 4. Penggunaan alat pelindung diri atau APD mampu memberikan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja dan bisa memberikan rasa *safety behaviour* bagi tiap pekerja. Sementara itu, APD berupa rompi K3 juga bisa memberikan rasa aman bagi staff kantor atau karyawan ketika sedang melakukan kunjungan ke lokasi proyek pembangunan yang tengah di kerjakan.

Dalam penggunaan APD pada tempat kerja atau proyek, maka pekerja dan karyawan di lokasi kerja wajin menyesuaikan penggunaan APD dengan bahaya yang dihadapi di area kerja. berikut ini adalah jenis-jenis bahaya dan APD yang diperlukan demi menjalankan sikap aman kerja atau *safety behaviour* yang disajikan dalam gambar tabel berikut :

		PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR PROYEK PEMULIHAN INFRASTRUKTUR TBBM DONGGALA PASCA BENCANA GEMPA & TSUNAMI- PEMBANGUNAN DERMAGA				No:
		MATRIKS ALAT PELINDUNG DIRI (APD)				Tanggal /Date:
Jenis Alat Pelindung Diri (APD)	Model / Type	Fungsi / Kegunaan	Tahap Pekerjaan	Visual	Keterangan	
1 Baju Kerja / Wearpack	High Visibility safety Coverall	- Melindungi Tubuh dari Resiko bahaya paparan/percikan	Seluruh Tahapan Pekerjaan			
2 Rompi Keselamatan / Safety Vest	Reflective Safety Vest	- Melindungi Tubuh dari Resiko bahaya paparan/percikan	Khusus Tamu / Visitor			
3 Safety Helmet	Safety Helmet Type 1 & 2	- Melindungi kepala dari benturan dan benda yang bisa mengenai kepala	Seluruh Tahapan Pekerjaan			
4 Safety Shoes	Sepatu Karet / Boot	- Melindungi kaki saat bekerja dari resiko tergelincir, tertusuk, dan tertimpa	Seluruh Tahapan Pekerjaan			
5 Masker Debu / Baff	Respirator/Filtrasi	- Melindungi organ pernapasan dengan cara menyaring partikel debu, asap dan gas	Seluruh Tahapan Pekerjaan			
6 Body harness	Safety Body harness full body	- Melindungi bahaya jatuh dari ketinggian kerja di atas 2 meter dan sekeliling bangunan	Pekerjaan diatas ketinggian 2 meter			
7 Kaca mata	Protection Welding glasses	- Melindungi mata dari serpihan benda asing atau Cahaya UV dari pengelasan	pada Saat ada Pekerjaan Pengelasan			
8 Penutup Telinga	Ear muffs	- Melindungi telinga dari suara bising samapi 50 db	Digunakan pada saat bekerja di dekat mesin produksi atau di tempat bising			
9 Sarung Tangan	Type gloves Las 16 Inchi	- Memberikan perlindungan tangan dari percikan api atau panas saat pengelasan dan mengatasi rasa licin pada gagang las	dipakai saat pengelasan			
10 Life Jacket atau Pelampung	Type II PDF Near - Shore Life Jacket	- Melindungi Pengguna tetap mengapung di permukaan air dengan muka menghadap ke atas walaupun dalam kondisi sadar atau tidak sadar	Pekerjaan di atas atau dalam air			

Prepared By / Dibuat oleh,


 Indra Sasmita
 HSSE

Approved By / Disetujui oleh,


 Muhammad Idris
 Site Manager

Gambar 4.2 Tabel Kelengkapan Alat Kerja APD

Sumber : PT. Indrabas Purnama Makmur

Alat Pelindung Diri atau APD pada sebuah proyek merupakan seperangkat alat yang digunakan para pekerja demi melindungi baik itu sebagian atau seluruh tubuhnya dari kemungkinan adanya potensi bahaya atau lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan juga penyakit akibat kerja. Salah seorang informan mengutarakan bahwa:

“APD yang kita miliki itu sudah lengkap dan sudah sesuai standar prosedur kerja yang sudah di sesuaikan dengan bukti sertifikat dari EMS, QMS dan juga OHSAS dan juga sesuai standar SOP kita.”
(Usman Tama F, 27 Mei 2021)

Dari pernyataan bagian Quality control tersebut APD yang sudah dimiliki oleh PT. Indrabas Purnama Makmur telah terpenuhi dan juga sesuai dengan sertifikat-sertifikat baik dari itu Quality Management System (QMS) ataupun Enviromental Management System (EMS) yang sudah terpenuhi. Namun, pada hasil observasi peneliti menemukan masih adanya pekerja yang APD nya ketika kerja tidak lengkap di pakai, Hal ini diutarakan oleh informan berikut:

“selama saya mengawasi saya sering dapati masih adanya pekerja yang ketika melaksanakan kerja itu APD nya mereka tidak lengkap. Ada sekitar 2 hingga 3 orang yang APD nya ketika melaksanakan kerja itu tidak lengkap.” (Masful Ardy, 27 Mei 2021)

Dari pernyataan informan diatas dapat terlihat jika pekerja yang bekerja pada proyek TBBM PT. Indrabas Purnama Makmur masih ada yang ketika bekerja tidak melengkapi APD yang seharusnya di pakai ketika melaksanakan pekerjaan. Informasi dari informan sebelumnya pun didukung dengan apa yang dikatakan oleh informan berikut:

“sudah ada laporan masuk dari bagian HSSE bahwasannya kecelakaan kerja yang kecil masih sering terjadi karena mereka tidak memperhatikan APD yang telah di berikan,padahal kita sudah berharap bahwasannya dengan dilengkapinya APD mereka lebih waspada terhadap terjadinya kecelakaan kerja yang bisa membahayakan bukan hanya diri mereka,tapi orang lain juga” (Muhammad Idris,27 Mei 2021)

Penggunaan APD oleh karyawan yang tidak lengkap ini tidak hanya akan berdampak pada satu atau dua orang karyawan saja, melainkan bisa berdampak pada keryawan lain yang merasa bahwa mereka bisa bekerja walau memakai APD yang tidak lengkap. Hal ini bisa menyebabkan terjadinya *unsafe behaviour* yang ada pada diri karyawan. Dari hasil pengamatan dapat di uraikan dari hasil wawancara dengan pekerja di PT.

Indrabas Purnama Makmur sebagai berikut:

“untuk bagian teknik las kita selalu menggunakan sarung tangan dan juga kacamata agar percikan apinya tidak mengenai mata kita saat melakukan pengelas-an” (Muhammad Sueb,27 Mei 2021)

Adapun informan berikut yang mengatakan bahwa APD yang ada masih di rasa kurang lengkap,berikut pernyataan beliau:

“APD di sini saya rasa masih kurang lengkap, Kita kadang membutuhkan alat pengaman, apa lagi ada beberapa alat APD yang kondisinya sudah kurang memadai,jadi kita juga butuh baru lah..” (Dafen,27 Mei 2021)

Setuju dengan pernyataan dari informan sebelumnya,bapak Basma

Daeng tola pun ikut menambahkan hal berikut:

“ini kita kurang pelampung,lingkungan kerja nya kan di sekitar laut,nah kalau ada pekerja yang tidak sengaja jatuh baru tidak bisa berenang kan masalah juga. Memang benar APD yang lain tercukupi tapi kalau urusan pelampung buat keamanan yang lebih baik lagi masih kurang saya rasa ini” (Basma Daeng Tola,27 Mei 2021)

Informan selanjutnya memberikan hal yang sedikit berbeda dari informan diatas, tentang kelengkapan APD pekerja pada proyek TBBM di Kabupaten Donggala,berikut pernyataanya :

“dari perusahaan sendiri sudah melengkapi berbagai macam APD, nah memang benar ada beberapa pekerja yang APD nya kurang lengkap dibanding dengan apa yang sudah di berikan oleh perusahaan,saya rasa hal ini tidak lepas dengan sering terjadinya alat-alat atau bahkan bahan-bahan bangunan seperti besi yang sering hilang. ini bisa memang mempengaruhi kinerja kita sebagai karyawan,tapi terlepas dari itu ini juga tanggung jawab kita yang APD nya hilang di saat kita tidak memakai atau tidak melaksanakan pekerjaan.” (Yunus B Luna,27 Mei 2021)

Dari pernyataan di atas diungkapkan bahwa ternyata pada penggunaanya, pekerja yang di sediakan APD oleh perusahaan yang menaungi proyek masih saja kehilangan alat-alat pengaman yang telah di sediakan. Adanya kejadian ini bisa menyebabkan turunnya sikap *safety behaviour* bagi karyawan yang tidak melengkapi APD mereka.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa perusahaan telah memberikan berbagai ketersediaan APD atau Alat Pelindung Diri yang sudah sesuai dengan standar SOP dan sudah memiliki sertifikasi yang legal. Dengan demikian, terpenuhinya APD diharapkan oleh atasan dapat meningkatkan kesadaran pekerja akan potensi terjadinya kecelakaan kerja baik itu kecil ataupun kecelakaan kerja besar. Hal tersebut bisa di hindari apa bila pekerja patuh dan tidak lupa akan menggunakan alat pengaman yang telah disediakan. Namun, pada kenyataannya, hingga saat ini masih ada pekerja yang kurang teliti atau terkadang lupa akan alat pelindung diri atau APD yang telah disediakan walaupun beberapa di

antara mereka merasa masih kekurangan APD yang disediakan. Hal ini pun tidak lepas dari kejadian dimana terkadang ada alat APD yang sering hilang tanpa sepengetahuan pekerja atau staff.

b). Command Discipline

Pada bagian sebelumnya telah peneliti paparkan mengenai bagaimana kedisiplinan dalam diri sendiri tentang bagaimana bahayanya sikap *unsafe behaviour* jika tidak memiliki kedisiplinan dalam diri sendiri sehingga bagian ini merupakan tindak dari luar atau dari atasan terkait dengan kedisiplinan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan yang aman serta menanamkan sikap *safety behaviour*, arahan dari atasan bisa menjadi salah satu faktor terbentuknya sikap kerja aman.

Dengan memberikan berbagai macam arahan, maka dorongan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang baik dan disiplin oleh pekerja menjadi salah satu hal yang bisa mendorong kedisiplinan dalam diri pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur. Salah satu informan mengatakan :

“bentuk arahan yang kita laksanakan di sini itu berupa briefing atau safety talk yang kita adakan setiap pagi jam 7 sebelum waktu kerja setiap hari. Hal di lakukan agar bisa mendorong pekerja untuk menanamkan kerja aman yang lebih baik lagi, adapun kita laksanakan juga menggunakan visual K3 selama briefing jadi kita bisa berikan sedikit arahan secara visual.” (Muhammad Idris, 27 Mei 2021)

Arahan dalam bentuk briefing dan *safety talk* yang dilakukan tiap pagi

dianggap bisa mendorong sikap kerja aman sehingga bisa memaksimalkan kinerja pekerja yang aman dan nyaman. Beberapa dokumen yang dalam bentuk catatan dipersiapkan untuk merancang proses kerja aman pekerja

agar bisa sesuai dengan standar kerja yang telah ada di PT. Indrabas Purnama Makmur.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, setiap pagi pada saat jam setengah 7 hingga jam 7 sudah di mulainya *safety talk* yang dibawakan dan diarahkan oleh Site Manager dan juga HSSE. Hal ini tentu saja dibuat dengan menyesuaikan dengan keadaan dan waktu serta pekerja yang terlibat. Namun tidak jarang masih ada pekerja yang terlambat akan datang ketika pelaksanaan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan Safety man yang juga selalu ikut dalam pelaksanaan *safety talk*.

“selama kita melaksanakan misalnya kayak apel pagi atau kita adakan safety talk, biasanya ada pekerja yang datang terlambat dari jam kerja yang sudah kita jadwalkan, untuk mencegah itu terjadi kita buat semacam absensi untuk mengetahui jam berapa saja pekerja datang” (Masful Ardy, 27 Mei 2021)

Berdasarkan pernyataan informan di atas bahwa memang masih ada pekerja yang sering datang terlambat untuk melaksanakan apel pagi ataupun *safety talk* . Hal ini tentu secara tidak langsung bisa membuat pekerja yang datang terlambat melupakan tata cara atau keamanan yang dipaparkan oleh atasan sebagai bentuk arahan untuk bekerja yang lebih aman. Adapun pekerja yang sering terlambat ini juga di panggil untuk ikut briefing pada saat dilaksanakan setelah jam istirahat berlangsung. Hal ini diupayakan untuk bisa memberikan informasi yang di katakan ketika pelaksanaan apel pagi sekaligus teguran serta ikut dalam perencanaan proyek yang akan di lakukan. Berikut hasil wawancara terkait dengan briefing.

“Jadi kita berikan arahan kepada pekerja baik itu staff atau helper dimana kita panggil 2 atau 3 orang untuk ikut dalam briefing yang

kita laksanakan setelah jam istirahat ini sekaligus kita memberi teguran untuk pekerja atau staff yang datangnya terlambat” (Indra Sasmita, 27 Mei 2021)

Pernyataan hasil wawancara di atas menyiratkan bahwa *safety talk* ataupun briefing yang diadakan setiap pagi bahwa bentuk arahan dari atasan yang di berikan secara langsung kepada bawahan yang dimana hal ini yaitu pekerja dan juga staff dalam bentuk *safety talk* dan juga briefing. Dalam hal ini, atasan dapat memberikan berbagai informasi terkait apa saja yang akan di lakukan oleh pekerja hingga apa saja yang perlu dilakukan pada hari itu juga. Meskipun masih ada pekerja yang sering terlambat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, sebagian pekerja yang hadir dalam pelaksanaan dan juga arahan pada saat *safety talk* dan juga briefing. Dalam kegiatan ini, proses pemberitahuan tugas pekerja disesuaikan dengan kondisi serta pekerjaan seperti memasukkan gas dari tank kapal atau pemasangan fondasi TBBM. Berikut pernyataan dari informan terkait:

“Pemberian informasi tentang safety talk dan juga pada saat briefing itu sangat penting sebenarnya, karena di situ juga kita tahu apa saja yang akan kita kerjakan hari ini juga.” (Muhammad Sueb, 27 Mei 2021)

Pernyataan diatas tersebut sejalan dengan hasil wawancara informan berikut:

“Safety talk yang di berikan ketika pada saat apel pagi itu kita laksanakan sesuai dengan pekerjaan dan kondisi waktu serta cuaca yang sedang berjalan pada hari itu juga. Terlepas dari adanya keterlambatan yang di lakukan pekerja lain.” (Dafen, 27 Mei 2021).

Pelaksanaan-pelaksanaan di atas dilakukan oleh pekerja agar hasil kerja bisa di rasa sesuai dengan apa yang di inginkan atasan serta perilaku kerja aman bisa terlaksana sesuai arahan dari atasan sehingga bisa terhindar dari kecelakaan kerja sesuai dengan *behaviour based safety* (BBS). Meskipun demikian, atasan harus tetap bersikap tegas dan memberikan teguran setiap ada pekerja yang melanggar etika kerja serta *safety behaviour* yang telah di terapkan selama kerja di proyek TBBM. Selama kebijakan serta ketegasan dari atasan bisa jalan dengan benar, maka tingkat kedisiplinan kerja bagi pekerja akan naik dan bisa menghindari terjadinya *unsafe behaiour*.

Dalam pelaksanaan *safety behaviour* yang diarahkan dari atasan kepada pekerja, bahwa peran penting atasan sebagai landasan atau pedoman *safety behaiour* menurut hasil penelitian Prihatiningshi dan Sugiyarto (2010), bahwa :

- 1) Peningkatan budaya keselamatan kerja akan meningkatkan kepatuhan pekerja pada peraturan keselamatan, khususnya penggunaan APD.
- 2) Pemberian Keselamatan kerja sebaiknya disesuaikan dengan pengalaman personel pekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, setiap pekerja wajib memiliki kedisiplinan dalam menajalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Dalam hal ini, *behaviour based safety* diperlukan sebagai acuan dalam melaksanakan kerja aman dalam proyek seperti proyek TBBM yang dilaksanakan langsung oleh PT. Indrabas Purnama Makmur. Namun tidak

jarang masih ada saja pekerja yang lupa akan bahayanya perilaku kerja tidak aman atau *unsafe behaviour* yang tidak disiplin yang bisa membahayakan baik itu diri sendiri atau orang lain. Dalam proses pembentukan kedisiplinan yang sesuai dengan *behaviour based safety*, maka dapat dilakukan empat langkah melalui *safety accountability*, yang mana sebagai berikut:

1. Jadikan K3 di tempat kerja sebagai tujuan organisasi dan keselamatan kerja
2. Kembangkan ‘pola pikir K3’ di setiap karyawan
3. Tetapkan Ekspektasi K3 di tempat kerja
4. Hargai Kinerja K3 tempat kerja dengan reward yang menarik.

Dengan menerapkan *behaviour based safety* sebagai fondasi kedisiplinan pekerja, maka pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan bisa menjadi lebih aman dan bisa menghindari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Salah seorang informan yang menjabat sebagai HSSE mengatakan

“dalam hal ini kita memiliki yang namanya HSE Performance, dimana ini adalah tolak ukur yang memperlihatkan bagaimana kinerja pekerja yang kita miliki. Nah HSE Performance kita sudah berada pada angka 95%, hal ini karena kita memiliki program HSE itu sendiri”
(Indra Sasmita, 27 Mei 2021)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan sebagai bukti tambahan, program HSE ini dilakukan secara terencana dan sistematis yang tersusun yang bertujuan untuk memastikan kinerja program HSE dapat dikontrol dan juga dapat dievaluasi. Beberapa dokumen yang direncanakan itu dibuat dalam bentuk HSE plan, ini lah bentuk dari program HSE itu sendiri. Salah seorang staff yang diangkat menjadi informan mengatakan:

“standar kedisiplinan pekerja di sini sudah bisa di bilang sesuai dengan standar kualitas dari K3 yang kita miliki, makanya kita punya planning seperti program HSE atau kita terapkan pengawasan kedisiplinan menggunakan catatan Safety Performance, catatan ini kita gunakan jika adanya kecelakaan yang terjadi pada proyek atau lingkungan kerja. Jadi saya bisa bilang iya kita sudah sesuai dengan standar kedisiplinan dari K3 dan BBS” (Masful Ardy, 27 Mei 2021)

Hal ini pun didukung dengan pernyataan dokumen tentang program

HSE pada bulan Maret 2021, berikut ini data dokumen yang disebut :

CHECK LIST PROGRAM HSE

Nama Perusahaan : PT. Indrabas Purnama Makmur
 Jenis Pekerjaan : Pemulihan Infrastruktur TBBM Donggala Pasca Bencana Gempa dan Tsunami
 Lokasi Pekerjaan : Pui Terminal Donggala (Dermaga)
 Tanggal penilaian : 2 Maret 2021

No	POKOK BAHASAN	NEED	NOT NEED	SCORE MAX	SCORE ACTUAL	KETERANGAN
1	Penerapan Mitigasi HSEHA	✓		3	3	Ya, jika terdapat perubahan metode kerja lakukan evaluasi dan penyesuaian HSEHA dengan pekerjaan yang berlangsung untuk meminimasi pengendalian bahaya dari proses konstruksi
2	HSE Meeting (sesuai schedule HSE Plan)	✓		3	3	Ya, Rapat mingguan sudah bersama dengan Tim kontraktor sebelum dipisahkan
3	HSE Talk / briefing (sesuai schedule HSE Plan)	✓		3	3	Ya, Briefing sesuai dengan pekerjaan yang berjalan
4	HSE Training / Induction (sesuai schedule HSE Plan)	✓		3	1	Ya, Melakukan safety induction untuk pekerja baru dan agar segera melakukan drill Evakuasi darurat kebakaran di tempat kerja
5	Pelaporan Penerapan HSE ke Pertamina (sesuai schedule HSE Plan)	✓		3	3	Ya, Laporan Harian, Mingguan, KPI, WIP dan HSE Inspeksi
6	Inspeksi HSE secara rutin oleh level pelaksanaan (mulai dari Pre mobilization hingga mobilization) sesuai schedule HSE Plan	✓		3	3	Ya, Peralaman kerja yang sudah stay di project dilakukan daily pre-inspeksi sebelum digunakan
7	Inspeksi HSE oleh Manajemen Kontraktor (sesuai schedule HSE Plan)	✓		3	3	Ya, Inspeksi dilakukan dari manajemen Site dan juga management pusat melakukan turunan untuk perbaikan
8	Incident / accident reporting	✓		3	3	Tidak ada Incident / accident selama periode audit dan pelaporan
9	Investigation report	✓		3	3	Tidak ada Incident / accident selama periode audit dan pelaporan
10	Pekerja paham terhadap HSE Policy & Objective pekerjaan tersebut	✓		3	3	Ya, Meniadakan peraturan perusahaan dalam induction internal perusahaan dan Briefing sebelum memulai pekerjaan serta dilakukan pengecekan pada tempat yang sudah terikat dan terbaca oleh pekerja terkait peraturan perusahaan dan ISA pekerjaan yang relevan
11	Pemeriksaan kesehatan	✓		3	3	Ya, Surat sehat bagi pekerja baru, DCU dan Pemeriksaan Suhu Tubuh sebelum bekerja (termasuk karantina selama 14 hari bagi pekerja baru atau hasil tes negatif dari Zona merah Covid- 19 dan melakukan Rapid tes secara berkala per 2 minggu)
12	Tindak lanjut temuan	✓		4	3	Ya, Temuan lapangan dilakukan tindakan perbaikan, sudah ada dokumentasi temuan yang berubah dan lakukan sosialisasi PATU/PPOS Card
NILAI TOTAL				37	34	
				91,89%		

Strategi Kemitraan
 Bagaimana melibatkan ahli lokal/konsep/keahlian di area kerja
 Bagaimana melibatkan monitoring K3 di lapangan terkait PATU/PPOS Card dan melibatkan semua team pekerja untuk mengendalikan bahaya K3 di tempat kerja
 Bagaimana melibatkan manajemen dan inspeksi baik oleh manajemen untuk memastikan ada manajemen perkerjaan yang sudah ditetapkan
 Bagaimana melibatkan manajemen, dimana perkerjaan oleh pihak lokal/mana yang sudah ada, sehingga kondisi kerja yang sesuai di lapangan
 Bagaimana melibatkan bagi terkait prosedur kesehatan sanitasi lapangan covid-19

Auditor,
 Widi D Permana

Nama :
 Tanda tangan :
 Verifikator :
 Iham Nugraha
 Khairul Anwar

Gambar 4.3 Check List HSE PT. IPM

Adapun hasil wawancara dari salah satu informan yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mendata jumlah kecelakaan kerja yang di alami pekerja baik itu dalam 1 hari atau 1 minggu, berikut ini hasil nya :

“Kita mempunyai kartu PATUH, ini merupakan kartu Pengamatan Aturan Utama HSSE, kartu ini kita gunakan sebagai penerapan kedisiplinan, kalau buat pekerja atau staff baru atau transfer, kita mewajibkan punya SIKA, SIKA itu Surat Izin Kerja Aman. Itu hal yang wajib agar kita bisa mengetahui bagaimana kedisiplinan yang pekerja baru ini miliki dan kita juga berikan kepada pekerja baru tentang safety indication.” (Muhammad Idris, 27 Mei 2021)

Berdasarkan hasil penelitian yang terkait dengan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pekerja pada PT. Indrabas Purnama Makmur telah sesuai dengan standar K3 dan *behaviour based safety* yang didukung dengan program HSE yang telah di buat oleh manager dengan di bantu nya dengan implementasi pengawasan menggunakan *safety performance* serta kartu PATUH yang dimana digunakan ketika terjadi adanya kecelakaan kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. Indrabas Purnama Makmur. Adapun bagi pekerja baru atau pekerja yang di transfer, mereka di wajibkan memiliki SIKA, Dimana ini berfungsi sebagai tanda bahwa sudah memiliki izin kerja yang aman. Oleh karena itu, kedisiplinan pekerja sudah sesuai dengan program K3 yang di miliki.

Tentunya kedisiplinan yang di jalankan tidak lepas dari yang namanya kelalaian ataupun ketidaksengajaan. Berdasarkan hasil observasi data yang dilakukan oleh peneliti, pada bulan Februari hingga Maret, masih didapatkan kecelakaan kerja yang terjadi kepada beberapa pekerja yang

terjadi akibat kelalaian dalam melaksanakan kedisiplinan. Hal ini di dukung dengan hasil wawancara dari narasumber berikut :

“jadi kedisiplinan pekerja di sini kita pantau terus agar bisa sesuai dengan standar kerja aman yang kita pakai,kalau misalnya ada yang kena pelanggaran nah kita catat pelanggaran apa dalam HSE Performance yang kita buat sekali sebulan,jadi kita kumpulkan baru kita rampungkan bulan ini berapa kecelakaan kerja gitu” (Usman Tama F,27 Mei 2021)

Hal ini didukung dengan pernyataan informan yang bekerja selaku helper,berikut pernyataannya:

“yah memang kedisiplinan di sini sudah saya lihat dari teman-teman kerja yah udah banyak yang di siplin walau masih ada yang beberapa kurang disiplin. Jadi nama-nama pekerja yang kurang disiplin itu yah di kenakan sanksi” (Yunus B Luna,27 Mei 2021)

Hasil wawancara yang sama juga di ungkapkan oleh salah satu informan yang menyatakan sebagai berikut :

“yah saya pikir juga standar kedisiplinan di sini juga yah bagus lah,jadi kita juga sebagai karyawan atau helper harus menurut kedisiplinan di sini, SOP nya juga mengharuskan disiplin dalam bekerja,kalau ada yang tidak disiplin kita akan di berikan sanksi kerja dari atasan.” (Basma Dg Tola, 27 Mei 2021)

Sanksi yang di maksud diatas didukung dengan bukti yang ada dalam pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana isi Undang-Undang tersebut berbunyi :

- 1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang

bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

- 2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa kedisiplinan karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur bahwa kedisiplinan karyawan yang telah di miliki dirasa telah memenuhi standar kedisiplinan kerja yang telah di terapkan,serta adanya penggunaan catatan HSE Performance sebagai acuan atau sebagai berkas pemantau bagi atasan agar mengetahui bagaimana bentuk kedisiplinan yang di berikan karyawan selama kerja di PT. Indrabas Purnama Makmur yang dimana juga tiap ada kurang disiplin karyawan maka HSE Performance ini bisa menjadi bahan acuan sanksi appa yang daapt di berikan kepada karyawan yang kurang disiplin berdasarkan jumlah kesalahan yang di lakukan.

4.4.2 Pemberian Imbalan Terhadap Karyawan Pada PT. Indrabas Purnama Makmur

Berkaitan dengan pelaksanaan kerja aman yang sesuai dengan *behaviour based safety*, kompensasi atau upah merupakan salah satu aspek penting yang di nilai dapat memberikan semangat kerja kepada pekerja apa bila mereka berhasil mencapai target kerja atau bisa menyelesaikan pekerjaan dengan kedisiplinan yang baik dan sesuai dengan peraturan yang

sudah tertera pada perusahaan. Namun, penetapan upah atau kompensasi yang di berikan baru sesuai dengan apa yang di hasilkan. Berikut ini analisis data penelitian terkait dengan pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur.

a). Kompensasi Langsung

Sebelum peneliti melakukan pertemuan langsung terhadap informan, peneliti telah terlebih dahulu melakukan observasi dokumen dari tiap-tiap bentuk gaji yang di berikan kepada karyawan. Proses ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui kompensasi yang di berikan, akan tetapi peneliti diperingatkan agar tidak memasukkan data jumlah gaji dan hanya fokus pada bentuk kompensasi atau upah. Maka dari itu peneliti akan memasukkan bentuk upah kerja sekaligus sebagai landasan kepada pekerja untuk memberikan semangat kerja aman sekaligus *safety behaviour*. Pernyataan dari informan mengenai bentuk kompensasi langsung yang di berikan yaitu :

“Bentuk kompensasi langsungnya itu berupa gaji dan bonus. yang berisikan upah sesuai dengan hasil dan sesuai dengan kontrak kerja yang perusahaan berikan kepada buruh dan juga untuk staff kantor, jadi gajinya kita berikan melalui transfer ke rekening.”
(Muhammad Idris, 29 Mei 2021)

Pernyataan di atas menyiratkan bahwa bentuk kompensasi yang di berikan kepada karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur itu berupa

“bentuk yang diberikan dalam bentuk gaji yang sudah ada di kontrak kerja untuk pekerja yang telah melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan perintah atasan.” (Muhammad Sueb, 29 Mei 2021)

Berdasarkan hasil wawancara di atas menyiratkan bahwa bentuk upah langsung yang di berikan kepada karyawan itu berupa gaji dan bonus yang di peroleh sesuai dengan kontrak kerja yang telah di berikan dari perusahaan kepada pekerja karyawan atau staff dari PT. Indrabas Purnama Makmur. Salah satu informan dari bagian staff pekerja yang menangani bagian safety man berkata sebagai berikut mengenai bentuk kompensasi yang di berikan, yaitu :

“Bentuknya yah seperti uang gaji yang di terima setiap akhir bulan dan itu tergantung dari bagaimana kerja karyawan apakah bagus atau tidak, untuk ini sering di kasih bonus gaji tambahan, jadi bukan gaji pokok saja gitu.” (Masful Ardy, 29 Mei 2021)

Adapun pernyataan dari salah satu informan berikut yang mengatakan tentang bonus kompensasi yang di berikan, yaitu :

“Disini kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, kan itu gaji pokok, nah kadang juga ini kita di kasih bonus tambahan kalau kita bisa kerja aman sesuai dengan pedoman safety yang di berikan.” (Dafen, 29 Mei 2021)

Dalam hal yang di sebutkan di atas pun di dukung dengan salah satu informan yang memberikan jawabannya tentang bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Indrabas Purnaa Makmur, yaitu sebagai berikut :

“kita di sini kalau kerjanya bagus, itu tiap minggu ada di kasih bonus tambahan, bisa berupa uang atau berupa hari libur buat kita ini pekerja yang kerjanya bagus. Jadi atasan itu tiap seminggu sekali kasih kita bonus..” (Basma Dg Tola, 29 Mei 2021)

Berdasarkan pernyataan dari informan di atas bahwa pemberian kompensasi yang di berikan dari atasan kepada staff dan karyawan di berikan dalam bentuk gaji dan bonus apa bila karyawan yang bekerja telah sesuai dengan kontrak dan juga panduan *safety behaviou* atau K3 yang ada

ada PT. Indrabas Purnama Makmur, adapun beberapa pekerja yang bisa melaksanakan kerja dengan baik dan sesuai dengan standar keselamatan kerja yang telah di terapkan agar hal ini bisa memotivasi pekerja agar bisa lebih giat lagi dalam melaksanakan kerja dan juga lebih berhati-hati lagi agar terhindar dari kecelakaan kerja yang diakibatkan *unsafety behaviour*.

Dalam hal ini, upah langsung bisa dijadikan sebagai fondasi dalam *safety behaviour* yang mana ini bisa di jadikan sebagai bentuk arahan atau semangat agar pekerja bisa lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi, menurut pernyataan beberapa informan, bahwa mereka yang menerima kompensasi dan telah berkerja sesuai target terkadang suka santai dan lupa akan keamanan kerja yang telah di sediakan oleh perusahaan. Seorang informan yang peneliti wawancara memberikan pernyataan sebagai berikut

“Saya rasa upah atau kompensasi yang kita berikan kepada pekerja itu sudah bisa memberikan semangat kerja untuk lebih baik kedepannya. Karena kita sering memberikan bonus tambahan ketika ada pekerja yang benar-benar serius dalam mengerjakan target kita sekaligus disiplin dalam berkerja” (Muhammad Idris, 29 Mei 2021)

Akan tetapi, menurut pernyataan beberapa informan, bahwa ada teman mereka yang ketika menerima kompensasi atau upah masih merasa kurang dengan kebutuhan mereka, akan tetapi menurut informan ini, dia mengatakan kalau walaupun mereka telah berkerja sesuai target, mereka terkadang suka santai dan lupa akan keamanan kerja yang telah di sediakan oleh perusahaan. Salah seorang informan yang telah melaksanakan berbagai macam tuntutan dari atasan memberikan pernyataan sebagai berikut.

“beberapa pekerja ada yang suka bilang kalau upah mereka kadang kurang mencukupi kebutuhan mereka,tapi saya rasa itu tidak lepas dari hasil kerja atau kedisiplinan yang mereka lakukan di tempat kerja, apa lagi standar kerja agar bisa di berikan komppensasi itu kadang ada yang tidak sesuai dengan appa yang ada di perusahaan..” (Yunus B Luna,29 Mei 2021)

Dari pernyataan di atas mengungkapkan bahwa masih ada beberapa pekerja yang merasa bahwa upah atau kompensasi yang di berikan masih terasa kurang dengan kebutuhan yang mereka inginkan. Hal ini di dukung dengan pernyataan dari salah satu informan,berikut pernyataannya

“Soal masalah upah saya rasa masih kurang walaupun kita dikasih bonus tiap minggu.” (Basma Dg Tola, 29 Mei 2021)

Menurut penjelasan di atas bahwa buat pekerja yang merasa upah yang di berikan masih terasa kurang, hal bisa menyebabkan semangat kerja mereka menjadi turun dan hal ini bisa mengakibatkan kecelakaan kerja atau *unsafe behaviour*. Seperti yang diketahui bahwa tidak semua pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur merasa kekurangan dengan upah atau kompensasi yang di terima dari hasil kerja sesuai target kerja mereka. Jika hasil wawancara di atas dipertimbangkan, maka diperoleh bahwa upah atau kompensasi yang diberikan sudah bisa memberikan semangat kerja untuk sebagian besar pekerja yang berkerja di PT. Indrabas Purnama Makmur, walaupun pada faktanya masih ada beberapa pekerja yang merasa kurang dengan upah yang di berikan walaupun mereka sudah kerja sesuai target yang di tentukan. Hal ini pun tidak lepas dari perkataan informan sebelumnya yang mana hal tersebut terjadi karena beberapa pekerja ada yang tidak memenuhi standar yang diterapkan oleh PT. Indrabas Purnama Makmur. Hal ini turut diungkapkan oleh salah satu informan berikut.

“Upah yang di berikan oleh atasan kepada staff dan karyawan itu tentunya dipengaruhi dengan standar perusahaan sesuai pertanyaan adek,dimana pekerja tersebut itu wajib memiliki integritas dan loyallitas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya,artinya pekerja atau staff tersebut ppunya tanggung jawab terhadap pekerjaan nya dan bisa bekerja secara profesional. Makanya kita sering kasih bonus tambahan tiap minggu,ini juga sekaligus memotivasi agar pekerja lain bisa ikut kerja dengan baik seperti pekerja yang mendapatkan bonus tersebut.” (Usman Tama F, 29 Mei 2021)

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas di atas maka dapat di simpulkan bahwa pemberian upah atau kompensasi langsung di berikan dalam bentuk gaji ataupun pemberian langsung bonus. hal ini bisa mengangkat semangat kerja dengan sikap *safety behaviour*, Akan tetapi masih ada pekerja yang merasa kurang akan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan,hal ini pun terjadi diakibatkan karena atasan yang merasa bahwa beberapa pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur merasa bahwa pekerja yang ada belum bekerja secara maksimal atau belum memenuhi standar perusahaan dimana ppekerja di minta memiliki integritas dan loyalitas serta tanggung jawab besar akan pekerjaan yang di terima.

b). Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung juga perlu diberikan kepada pekerja yang telah berkerja sesuai dengan target kerja dan serta disiplin dalam kerja sesuai dengan *safety behaviour*. Berdasarkan pengamatan peneliti mealui dokumen tammbahan bahwa kompensasi tidak langsung ini biasanya diberikan kepada karyawan yang tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaan yang di berikan. Kompensasi tidak langsung ini bisa

berupa benefit servis yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang di buat dalam upaya meningkatkan kerja aman,semangat kerja dan juga meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini pun dipengaruhi dengan hasil kerja karyawan sekaligus kebijakan yang PT. Indrabas Purnama Makmur buat terhadap karyawan mereka, Salah seorang informan menyatakan hal berikut:

“Kita memberikan upah tambahan tidak langsung itu sesuai dengan ketentuan yang sudah ada,misalnya kita berikan tiap lebaran kita kasih tunjangan hari raya atau juga kita berikan tunjangan kesehatan, ada juga kadang kita ajak karyawan untuk ikut bakar-bakar ikan atau sejenisnya, kadang kita juga kasih seperti kenaikan jabatan, kan itu bisa di hitung sebagai bentuk balas jasa lah istilahnya buat pekerja yang bekerja di proyek TBBM PT. Indrabas Purnama Makmur,,ini juga sebagai bentuk motivasi kepada pekerja yang bekerja sesuai dengan pedoman K3 yang di berikan jadi bentuk kompensasinya sepperti itu..” (Muhammad Idris, 29 Mei 2021)

Dalam hal ini PT. Indrabas Purnama Makmur memberikan fasilitas kepada karyawan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, beberapa pekerja di berikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya atau juga tunjangan kesehatan.

“Kompensasi tidak langsungnya itu diberikan kita itu lumayan juga sih dek,salah satunya tunjangan, nah jadi itu atasan kita kasih kita karyawan tunajngan tiap hari raya, jadi kita karyawan selain dapat gaji pokok dapat juga tunjangan seperti ini gitu bentuk nya “(Muhammad Sueb, 29 Mei 2021)

Dari Pernyataan di atas dapat diungkapkan bahwa upah atau kompensasi yang diberikan dari atasan kepada karyawannya sudah sesuai dengan hasil kerja dan juga kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawannya sehingga atasan memberikan bonus berupa upah seperti ini agar menambah semangat

kerja pekerja. Pernyataan di atas di dukung dengan bagian kompensasi tidak langsung yang dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterbitkan oleh Nawawi (2011:316), diaman di bagikan kedalam golongan menjadi beberapa bagian, yaitu:

- a) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*).
- b) Perlindungan Ekonomis terhadap bahaya
- c) Program Pelayanan Karyawan
- d) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Adapun pernyataan di atas didukung oleh hasil wawancara peneliti kepada informan berikut

“Bentuk kompensasi tidak langsung yang kita dapatkan itu ada bermacam-macam, misalnya kompensasi hari raya, kompensasi tunjangan kesehatan, kompensasi berupa fasilitas juga kita diberikan agar bisa kita kerja dengan nyaman, ada juga kita kalau kerjanya bagus itu kita di kasih hari libur tambahan.” (Dafen, 29 Mei 2021)

Menurut penjelasan di atas bahwa bentuk kompensasi yang di berikan PT. Indrabas Purnama Makmur ada berbagai macam bentuk. Hal ini dilakukan agar bisa menambah moral atau semangat kerja pekerja dan bisa menjaga kedisiplinan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan dari atasan. Akan tetapi, ada beberapa upah tidak langsung ini tidak bisa di dapat oleh pekerja lainnya. Seperti yang di ketahui, hal ini di karenakan kurangnya kedisiplinan yang di berikan oleh karyawan ketika bekerja, hal ini menimbulkan upah tidak langsung yang bersifat seperti

hari libur tambahan di luar hari libur normal tidak bisa di nikmati oleh pekerja lain, Hal ini diungkapkan oleh salah satu informan berikut, yakni:

“Bentuk upah tidak langsung yang di berikan dari atasan itu yang saya itu sering hari libur tambahan dek,tapi kadang ada pekerja lain yang tidak dapat seperti ini,walau kita sering di kasih berbagai macam bonus mau itu pas idu fitri atau idul adha,tapi kalau hari libur tambahan itu untuk ppekerja yang kerjanya di apresiasi sama atasan gitu,kemarin juga juga pak hasrianto dapat kenaikan pangkat karena pekerjaan dia di apresiasi gitu dek. .” (Yunus B Luna, 29 Mei 2021)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dimana peneliti menanyakan bentuk-bentuk dari komppensasi tidak llangsung dimana atasan dari PT. Indrabas Purnama Makmur memberikan berbagai macam bentuk kompensasi tidak langsung di antaranya kompensasi tunjangan hari raya,kompensasi kesehatan,acara makan-makan,fasilitas umum untuk pekerja,hari libur tambahan dan juga kenaikan pangkat yang di berikan keada karyawan yang sudah bekerja dengan baik,sesuai arahan dan juga memiliki *safety behaviou* yang sesuai dengan ppedoman K3 yang di miliki. Hal ini bisa meningkatkan enviroment kerja aman yang aman dan nyaman bagi pekerja dan staff yang ada di lokasi TBBM PT. Indrabas Purnama Makmur.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dimana kompensasi tidak langsung ini berpengaruh atau tidaknya dalam melaksanakan kerja aman sesuai dengan *Behaviour Based Safety* yang mana hal ini di terapkan oleh PT. Indrabas Purnama Makmur dalam proyek TBBM di Donggala,Palu Sulawesi Tengah. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara kepada

informan berikut mengenai pengaruh pemberian kompensasi tidak langsung dapat memberikan semangat kerja atau tidak, salah satu informan memmbagikan jawabannya sebagai berikut :

“tentu dengan pemberian kompensasi tidak langsung ini, diharapkan agar pekerja bisa termotivasi agar kerja dengan lebih baik dan giat lagi, hal ini juga berlaku bukan cuman untuk pekerja, tapi staff kantor kami agar pekerjaan yang di berikan bisa di kerjakan dengan penuh tanggung jawab, maka dari itu kita memberikan kompensasi seperti ini.” (Muhammad Idris, 29 Mei 2021)

Dari pernyataan di atas mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi tidak langsung ini di harapkan bisa memotivasi para pekerja untuk berkerja sesuai dengan arahan dan pedoman keselamatan kerja *safetyy behaviour*, dan juga hal ini tidak berlaku hanya kepada pekerja biasa saja, tetapi hal ini juga berlaku kepada staff kantor yang berada di lokasi pembangun TBBM Donggala, dimana atasan berharap bisa menjadi alat motivasi kerja yang lebih baik, hal di atas di dukung dengan hasil wawancara dengan salah satu informan berikut :

“Iya benar, di sini kita diberikan berbagai macam bonus-bonus tambahan di luar gaji pokok itu demi memotivasi kita untk kerja dengan baik dan bisa mencapai hasil yang di inginkan oleh atasan.” (Indra Sasmita, 29 Mei 2021)

Hal serupa pun di ungkapkan oleh salah satu informan yang bekerja sebagai helper di pembangunan TBBM Donggala, yaitu :

“Tentu adanya pemberian seperti fasilitas di luar gaji pokok kan bisa memberi semangat kita, yah saya harapp lah dari atasan bisa memberikan ke semua juga biar semangat yang lain juga kan, kan untuk memotivasi kita untuk kerja juga toh jadi yah iya saya rasa bisa lah di bilang bisa memberikan semangat.” (Basma Dg Tola, 29 Mei 2021)

Menurut Penjelasan diatas bahwa pemberian kompensasi tidak langsung di harapkan dapat di berikan kepada seluruh pekerja yang berkerja di TBBM Donggala agar bisa lebih memotivasi lebih banyak lagi pekerja yang ada. Akan tetapi, seperti yang di ketahui pada jawaban sebelumnya, kompensasi tidak langsung ini hanya bisa di berikan kepada pekerja yang berkerja dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan *safety behaviou* dan pedoman K3 yang dimiliki oleh PT. Indrabas Purnama Makmur, seperti apa yang di katakan oleh salah satu informan berikut ini :

“maka dari fungsi pemberian kompensasi tidak langsung ini agar bisa memotivasi pekerja agar bisa berkerja dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan, hal ini juga diharapkan agar di tiru pekerja lain jika ingin mendapatkan kompensasi tidak langsung ini, agar bisa yang lain ikut bekerja dengan benar.” (Masful Ardy, 29 Mei 2021)

Dari Observasi tempat yang peneliti lakukan di lapangan tentang jawaban informan di atas, memang masih ada beberapa pekerja yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerja yang di berikan, dalam artian masih ada pekerja yang santai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini lah yang mempengaruhi pemberian kompensasi tidak langsung tersebut, dimana kompensasi ini dapat diberikan kepada pekerja yang telah benar-benar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dari atasannya. Dalam hal ini tentu saja di bbenarkan oleh salah satu informan berikut yang menyinggung soal pekerja yang masih terlihat santai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dimana hasil wawancaranya yaitu :

“saya rasa dengan diberikannya ini kompensasi tidak langsung dari atasan kepada pekerja dan staff kantor bisa memberikan semangat kerja,saya pikir juga ini untuk mendorong pekerja lain agar bisa bekerja lebih giat dan tidak selalu santai dalam melaksanakan pekerjaannya,di sini soalnya banyak yang kerja memang tapi santai,seperti teman teman saya yang bagian las ini,santai sekali makanya kadang tidak dapat yang namanya kompensasi tidak langsung,tapi mereka tetap berkerja.” (Muhammad Sueb, 29 Mei 2021)

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti memberi kesimpulan bahwa pemberian imbalan ini dapat berpengaruh besar terhadap pekerjaan pekerja ataupun staff kantor yang ada di TBBM Doggala ini. Dalam pemberian kompensasi tidak langsung peneliti dapat menarik kesimpulan setiap pekerja sudah ditetapkan dalam bentuk gaji dan juga tunjangan baik itu tunjangan hari raya atau tunjangan kesehatan yang mana ini merupakan ketentuan dalam pelaksanaan kerja aman mengikuti *safety behaviour* dalam *behaviour based safety* yang di tanamkan oleh PT. Indrabas Purnama Makmur dan dalam pemberiannya,standar perusahaan kepada pekerjanya itu di harapkan memiliki tanggung jawab,integritas dan juga loyalitas yang tinggi. adapun kompensasi tidak langsung yang di berikan itu berupa berbagai macam fasilitas di luar dari gaji pokok seperti hari libur tambahan ataupun kenaikan pangkat,dimana hal ini diberikan kepada karyawan atau staff yang telah bekerja dengan baik dan sesuai pedoman K3 dan *safety behaiour* yang ada di TBBM Donggala, PT. Indrabas Purnama Makmur,kompensasi tidak langsung ini diharapkan bisa memberikan motivasi bagi pekerja yang mendapatkannya dan juga pekerja yang belum mendapatkan atau diberikan kompensasi tidak langsung ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh peneliti di atas, maka berikut ini peneliti memberikan pembahasan dari hasil tersebut.

4.5.1 Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti laksanakan bahwa karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur sebagai objek dari penelitian ini yang mana telah menerapkan berbagai macam upada dalam menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan kerja aman. PT. Indrabas Purnama Makmur dalam hal ini berupada meaksanakan berbagai macam cara agar bisa memotivasi karyawan dan pekerja demi melaksanakan kerja aman yang sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dengan cara memberikan dorongan disiplin kerja sebagai daya dorong atau motivasi, maka pada bagian ini peneliti akan membahas hal-hal yang berkaitan dengan hasil penelitian tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori dari Moekizat, dimana beberapa pekerja PT. Indrabas Purnama Makmur terlihat sering memiliki motivasi tersendiri yang terjadi atau muncul akibat adanya keadaan sosial kerja atau motivasi langsung dari atasan. Spontanitas yang terjadi dalam melaksanakan kerja *safety behaviour* yang dimiliki sudah terpancar dalam hasil kerja yang telah di hasilkan, walaupun pada faktanya hasil dari informasi yang di terima masih ada beberapa yang lalai walaupun hal minor, hal ini di dukung

dengan bukti HSE Performance yang di buat pada bulan Februari dan Maret.

a) Self Imposed Discipline

Moekijat (2002:356) mengatakan Self Imposed Discipline itu sendiri muncul dalam atau berasal dari kesadaran diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang pada hakikatnya ini merupakan suatu tanggapan atau respon terhadap pimpinan yang cakap dan ini merupakan sejenis dorongan pada diri karyawan sendiri atau dengan kata lain Self Imposed Discipline ini adalah motivasi diri sendiri. Dalam pelaksanaan *self imposed discipline* sesuai dengan *Behaviour Based Safety*, peneliti memperoleh hasil bahwa kepekaan terhadap *unsafe behaviour* yang dimiliki beberapa pekerja atau dalam artian motivasi diri sendiri terasa masih kurang dalam artian beberapa pekerja masih belum sepenuhnya peka terhadap perilaku yang tidak aman baik itu dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung. Hal tersebut di pengaruhi akibat berbagai macam kondisi misalnya kurangnya pengetahuan tentang *safety behaviour*, tergantung dari kondisi pekerjaan serta kesiapan pekerja dalam mengenakan APD yang telah di sediakan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Asilah (2020) bahwa terdapat kesamaan temuan penelitian terkait dengan *unsafe action* atau *unsafe behaviour* dimana temuan tersebut menjelaskan *unsafe ation* yang di teliti di antaranya bekerja saat tubuh tidak sehat,ngobrol saat bekerja, tidak menggunakan

APD, tidak memeriksa peralatan dan sebagainya. Yang mana hasil penelitian terdahulu ini menghasilkan *unsafe action* atau *unsafe behaviour* tertinggi sering di lakukan saat pekerja mengobrol atau bercakap ketika bekerja.

Adanya kepekaan kerja dalam melaksanakan kerja aman pada karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur dipegaruhi dengan berbagai macam hal baik itu langsung mauppun tak langsung. Hal ini tertuang daam UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dimana dalam Pasal 2 ayat (2) berisikan tentang bahaya dan sumber-sumber yang bisa menyebabkan kecalakan kerja salah satunya iyalah sifat pekerjaan dan cara kerja. Dalam hal ini APD pekerja bisa menjadi salah satu penunjang atau bisa menjadi bahan motivasi agar pekerja bisa bekerja dengan aman dan baik. Berdasarkan Permenakertrans No. Per:08/MEN/VII/2010 dimana APD yang wajib di miliki diantaranya : 1). Alat Pelindung Kepala yang berfungsi untuk melindungi kepala; 2). Alat pelindung mata dan muka yang berfungsi untung melindungi mata dan wajah; 3). Alat pelindung telinga yang berfungsi untuk melindungi telinga dari kebisingan atau tekanan; 4). Alat pelindung pernapasan beserta kelengkapannya yang berfungsi untuk menyalurkan udara bersih dan menyaring ppoolusi; 5). Alat pelindung tangan yang berfungsi untuk memberikan perlindungan buat tangan; 6). Alat pelindung kaki yang memiliki fungsi untuk melindungi kaki dari cairan panas atau dingin; 7). Pakaian Pelindung atau rompi demi melindungi terhadap sebageian atau seluruh tubuh; 8). Aalat pelindung

jatuh perorangan dimana berfungsi sebagai membatasi gerak guna mencegah potensi jatuh; 9). Ppelampung dimana berfungsi untuk melindungi pekerja yang bekerja agar tidak tenggelam kedalam air.

b) Command Discipline

Pada hahal yang umum, atasan selaku pimpinan sebuah pekerja atau proyek yang dilaksanakan harus memiliki kemampuan dalam memimpin dan memotivasi karyawan,staff dan pekerja yang berada di tempat kerja atau perusahaan yang di pimpin hal ini dikarenakan arahan atasan atau pimpinan menjadi salah satu faktor motivasi pekerja dalam melaksanakan *safety behaviour* sesuai dengan *Based Safety Behaviour*. Dari hasil penelitian yang di peroleh peneliti,sudah diperoleh bahwa pimpinan dari PT. Indrabas Purnama Makmur selalu memberikan arahan sekaligus motivasi dimana hal itu diberikan setiap pagi sebagai bentuk apel pagi baik itu pekerja atau pun staff kantor, yang mana di berikan arahan *safety talk* yang sekaligus diberikan pemberitahuan tugas pekerja.. Dallah hal ini demi menerapkan pendekatan *behaviour based safety* atasan selaku pimpinan di PT. Indrabas Purnama Makmur melaksanakan pendataan pekerja dalam bentuk HSE Performance dimana dengan terpenuhi nya HSE Performance ini,bisa diketahui kedisiplinan kerja karyawan sudah sesuai dengan apa yang atasan berikan.

Selanjutnya dalam hasil penelitian terdahulu dalam penelitian yang di teliti oleh Kevin Wijaya dan Tedjo Adi Prabowo (2019) yang mana hasil penelitian ini berkaitan tentang hasil bahwa HSE Performance juga

mempengaruhi kedisiplinan kerja karawan dimana dalam hasil penelitiannya pandangan responden menunjukkan bahwa program faktor keselamatan dan system manajemen sebagai sub-faktor serta komunikasi dan informasi mempunyai maksud terbesar dalam pelaksanaan kerja disiplin yaitu bernilai 4,042. Oleh karena itu dengan di adakan catatan HSE Performance,atasan bisa memantau dan berkomunikasi kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja yang di akibatkan kurang diispllinnya pekerja.

Sebagaimana yang diungkapkan Sastrohadiwiry (2003: 291) pada BAB sebelumnya, dimana kedisiplinan didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Seperti yang telah peneliti peroleh bahwa kedisiplinan kerja yang berasal dari command discipline ini juga di telah sesuai dengan standar K3 dan *behaviour based safety* yang mana di dukung dengan catatan kecelakaan yang di buat oleh HSSE dengan melakukan implementasi pengawasan menggunakan *safety performance* dan kartu PATUH yang di gunakan oleh perusahaan untuk menuntut pekerja bisa lebih disiplin. Hal ini pun sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dimana pada Pasal 7 ayat 2 dalam ppenetapan kebijakan K3 pengusaha paling sedikit harus : a) melakukan tinjauan awal kondisi K3; b) memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus

menerus; dan c) memperhatikan masukkan dari ppekerja /buruh/ dan/atau serikat kerja/serikat buruh.

Dari pembahasan di atas,dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan menurut Moekijat terbagi atas 2, yaitu :

- a) *Self Imposed Discipline* dimana dari hasil pembahawan di atas kedisiplinan ini dipengaruhi dengan adanya kepekaan kerja dalam melaksanakan kerja aman pada karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur dipegaruhi dengan berbagai macam hal baik itu lagsung mauppun tak langsung.
- b) *Command Discipline* dalam hal ini,kedisiplinan ini ada dibawah arahan langsung dari atasan diimana sesuai dengan standar K3 dan *behaviour based safety* yang mana di dukung dengan catatan kecelakaan yang di buat oleh HSSE dengan melakukan implementasi pengawasan menggunakan *safety performance* dan kartu PATUH yang di gunakan oleh perusahaan untuk menuntut pekerja bisa lebih disiplin.

4.5.2 Bentuk Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabuppaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah

Dalam setiap perusahaan, pemberian kompensasi terhadap karyawan perusahaan dilakukan dengan berbagai tujuan,salah satunya sebagai bentuk balas jasa dan juga sebagai motivasi kerja bagi karyawan dari perusahaan tersebut agar bisa lebih baik dalam melaksanakan ppekerjaan yang di

berikan. Hal ini juga bisa diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikan baik itu upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh personalia yang mana diberikan dalam bentuk balas jasa langsung dan tidak langsung. (William B. Werther & Keith Davis dalam Anwar Parbu 2013: 83). Berikut ini pembahasan mengenai bentuk pemberian kompensasi terhadap karyawan.

Sesuai dengan teori Nawawi, dimana peneliti mengambil teori tentang Kompensasi yang dibagi menjadi 2 yaitu Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dimana PT. Indrabas Purnama Makmur memberikan beragam kompensasi tidak langsung dan juga memberikan kompensasi langsung yang sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan kepada karyawan dan staff, walaupun pada dasarnya masih ada pekerja yang merasa bahwa pemberian kompensasi tidak langsung yang diterima terasa masih kurang, akan tetapi teori Nawawi menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung tersebut tidak selamanya dalam bentuk uang saja, hal inilah yang dilakukan oleh PT. Indrabas Purnama Makmur. Maka dari itu, berikut hasil uraian pembahasan dari penelitian tentang kompensasi yang berasal dari Nawawi.

a) Kompensasi Langsung

Pada hasil peneliti yang diperoleh bahwa pemberian upah atau kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji ataupun pemberian langsung bonus. Hal ini dilakukan selain dalam memenuhi kewajiban dalam pemberian upah, ini sekaligus demi mengangkat semangat kerja

dengan sikap *safety behaviour* yang sebagaimana di maksud dalam UU No 11 Tahun 2020 Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja dimana isi aturan tersebut berisikan tentang Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan dan untuk bonus kompensasi langsungnya mereka rasa cukup memberikan kepuasan demi dalam melaksanakan kerja aman. Akan tetapi masih ada beberapa pekerja yang merasa kurang akan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan,hal ini pun terjadi diakibatkan karena atasan yang merasa bahwa beberapa pekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur merasa bahwa pekerja yang ada belum bekerja secara maksimal atau belum memenuhi standar perusahaan dimana ppekerja di minta memiliki integritas dan loyalitas serta tanggung jawab besar akan pekerjaan yang di terima.

Temuan peneliti di atas di dukung dengan hasil penelitian dari (Zulkarnaen & Herlina, 2018) bahwa pemberian kompensasi langsung beserta bonus sebagai kompensasi langsung dilaksanakan dengan cukup baik dan membuat semangat bekerja dan karyawan cukup puas dengan bonus kompensasi langsung yang di berikan. Hal ini membuat karyawan menjadi semangat kerja dan dapat termotivasi untuk berkinerja baik secara berkesinambungan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa memberikan motivasi dalam melaksanakan kerja yang di berikan,hal ini pun juga tidak lepas dalam standar kompensasi PT. Indrabas Purnama Makmur yang mana

pekerja haruslah memiliki integritas, bertanggung jawab dalam melaksanakan kerja, profesionalisme dan juga memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang telah di berikan. Dalam hal ini PP Pengupahan No. 78 Tahun 2015 menjelaskan mengenai tunjangan yang merupakan komponen upah, dimana pasal 5 berbunyi :

(1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayathuruf a terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

(2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

(3) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

(4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Maka dalam hal ini baik itu pekerja atau pun perusahaan di tuntutan untuk memberikan hasil maksimal, pekerja di tuntutan untuk lebih baik dalam

melaksanakan tugas nya yang mana PT. Indrabas Purnama Makmur memiliki standar bagi pekerja demi menermia bonus kompensasi langsung.

Tak lepas pula PT. Indrabas Purnama Makmur dalam hal ini wajib memberikan kompensasi yang sudah tercantum dalam perjanjian kontrak antara pekerja dan perusahaan di mana sesuai berdasarkan ketentuan Pasal 61A UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Demi menjaga motivasi kerja aman pekerja dalam melaksanakan *safety behaviour* yang sesuai dengan *behaviour based safety* dan juga K3, maka perusahaan mengadakan pemberian kompensasi tidak langsung yang mana di harapkan bisa memotivasi pekerja agar bisa kerja lebih baik dan seusai dengan peraturan perusahaan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kompensasi tidak langsung yang di berikan itu berupa berbagai macam fasilitas di luar dari gaji pokok seperti hari libur tambahan ataupun kenaikan pangkat, dimana hal ini diberikan kepada karyawan atau staff yang telah bekerja dengan baik dan sesuai pedoman K3 dan *safety behaviour* yang ada di TBBM Donggala, PT. Indrabas Purnama Makmur dimana kompensasi tidak langsung ini diharapkan bisa memberikan motivasi bagi pekerja yang mendapatkannya dan juga pekerja yang belum mendapatkan atau diberikan kompensasi tidak langsung ini.

Hal di atas di perkuat dengan hasil temuan yang sama dari Zulkarnaen & Herlina (2018) dimana pemberian kompensasi tidak langsung pada PT. Pranata Jaya Abadi terhadap karyawan bagian staff operasional

telah di laksanakan cukup baik. Tentu nya hal ini membuat pekerja menajdi lebih fokus dan kinerja karyawan ppun akan lebih baik dimana kinerja karyawan bagian staff PT. Pranata Jaya Abadi telah dilaksanakan dengan baik. Dalm hasil penelitian ini pulah menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT. Pranata Jaya Abadi. Temuan ini sejalan dengan apa yang disebutkan oleh Nawawi (2011:316) bahwa pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu saja kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kompensasi tidak langsung dalam pelaksanaan kerja aman sesuai *safety behaviour* dan K3 ini diberikan dalam memenuhi atau memotivasi karyawan dalam melaksanakan kerja aman mereka. Kompensasi tidak langsung ini sebagaimana disebutkan dalam laman situs Liputan 6 (2020) tentang UU Cipta Kerja, dimana UU Cipta Kerja ikut mengatur perlindungan tambahan berupa kompensasi pekerja atau buruh pada saat berakhirnya PKWT. Selain itu pemberian upah pada buruh atau pekerja tettap mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 dan PP 78 Tahun 2015. Dengan demikian pemberian kompensasi tidak langsung ini diberikan oleh pperusahaan kepada karyawan atau staff kantor agar bisa diharapkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bisa sebagai bahan motivasi

untuk melaksanakan kerja *safety behaviour* dan K3 yang sesuai dengan pedoman perusahaan dan *Behaviour Based Safety (BBS)*.

Dari hasil pembahasan rumusan masalah ke dua terdapat kesimpulan yang bisa di ambil dimana kompensasi menurut Nawawi di bagi atas 2, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, dimana dari hasil pembahasan di atas bahwa pemberian upah atau kompensasi langsung di berikan dalam bentuk gaji ataupun pemberian langsung bonus. hal ini dilakukan selain dalam memenuhi kewajiban dalam pemberian upah, ini sekaligus demi mengangkat semangat kerja dengan sikap *safety behaviour*
- 2) Kompensasi tidak langsung, dimana hasil pembahasan di atas menyebutkan bahwa pemberian kompensasi tidak langsung dalam pelaksanaan kerja aman sesuai *safety behaviour* dan K3 ini diberikan dalam memenuhi atau memotivasi karyawan dalam melaksanakan kerja aman mereka dimaba kompensasi tidak langsung yang di berikan itu berupa berbagai macam fasilitas di luar dari gaji pokok seperti hari libur tambahan ataupun kenaikan pangkat, dimana hal ini diberikan kepada karyawan atau staff yang telah bekerja dengan baik dan sesuai pedoman K3 dan *safety behaiour* yang ada di TBBM Donggala, PT. Indrabas Purnama Makmur

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di peroleh dan telah di lakukan, peneliti mengambil kesimpulan antara lain :

1. Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. Hal tersebut disebutkan :

a) Kepekaan terhadap *unsafe behaviour* yang dimiliki beberapa pekerja atau dalam artian motivasi diri sendiri terasa masih kurang dalam artian beberapa pekerja masih belum sepenuhnya peka terhadap perilaku yang tidak aman baik itu dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung dan dipengaruhi dengan berbagai macam kondisi misalnya kurangnya pengetahuan tentang *safety behaviour*, tergantung dari kondisi pekerjaan serta kesigapan pekerja dalam mengenakan APD yang telah di sediakan.

b) Pimpinan dari PT. Indrabas Purnama Makmur selalu memberikan arahan sekaligus motivasi dimana hal itu diberikan setiap pagi sebagai bentuk apel pagi baik itu pekerja atau pun staff kantor, yang mana di berikan arahan *safety talk* yang sekaligus diberikan pemberitahuan tugas pekerja, hal demikian juga diberikan dengan

pencatatan HSE Performance yang dimana mencatat apakah standar pekerja sudah sesuai atau belum.

2. Bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah dihasilkan sebagai berikut :

- a) Pemberian upah atau kompensasi langsung di berikan dalam bentuk gaji ataupun pemberian langsung bonus hal ini dilakukan selain dalam memenuhi kewajiban dalam pemberian upah, ini sekaligus demi mengangkat semangat kerja dengan sikap *safety behaviour*. Hal ini pun juga tidak lepas dalam standar kompensasi PT. Indrabas Purnama Makmur yang mana pekerja haruslah memiliki integritas, bertanggung jawab dalam melaksanakan kerja, profesionalisme dan juga memiliki loyalitas terhadap pekerjaan yang telah di berikan.
- b) Kompensasi tidak langsung yang di berikan itu berupa berbagai macam fasilitas di luar dari gaji pokok seperti hari libur tambahan ataupun kenaikan pangkat, dimana hal ini diberikan kepada karyawan atau staff yang telah bekerja dengan baik dan sesuai pedoman K3 dan *safety behaiour* yang ada di TBBM Donggala, PT. Indrabas Purnama Makmur dimana kompensasi tidak langsung ini diharapkan bisa memberikan motivasi bagi pekerja yang mendapatkannya dan juga pekerja yang belum mendapatkan atau diberikan kompensasi tidak langsung ini.

5.2 Saran

Setelah melaksanakan penelitian, terdapat beberapa saran yang penulis ajukan, diantaranya ialah sebagai berikut :

1. Pekerja perlu lebih banyak di latih dan di beri pengetahuan tentang *safety behaviour* lagi agar lebih bisa peka terhadap bahaya dari *unsafe behaviour* yang ada di sekitar pekerja baik itu langsung atau tidak langsung.
2. Pimpinan diharapkan lebih tegas dalam memberikan arahan kepada karyawan tidak hanya pada saat apel pagi,akan tetapi tetap di awasi dalam pelaksanaan kerja agar di harapkan pekerja yang kurang perhatian dalam melaksanakan tugas dari atasan bisa lebih baik. Pelaksanaan HSE Performance sudah dirasa cukup baik dalam menjalankan kedisiplinan dan diharapkan agar terus di laksanakan tiap bulannya.
3. Pemberian kompensasi langsung dengan menambah bonus kompensasi langsung di rasa sudah cukup bbagus dan diharapkan bisa terus di jalankan oleh atasan dan tetap di berikan teppat waktu dan sesuai perjanjian kerja terhadap pekerja yang ada dan pekerja yang bekerja diharapkan untuk tetap memberikan segalanya dalam melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab agar bisa di berikan bonus kompensasi langsung tersebut.

4. Dalam hal pemberian kompensasi tidak langsung ini diharapkan di berikan secara merata,dalam artian semua pekerja mendapatka kompensasi tidak langsung dari atasan walau bentuk pemberian yang di berikan berbeda agar dengan ppemberian kompensasi tidak langsung ini tidak menimbulkan kesenjangan dan bisa memotivasi pekerja untuk tetap melaksanakan kerja *safety behaviour* yang sesuai.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company* (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asilah, N. (2020). Analisis Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Industri Tahu. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 1(1).
- Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Cooper. (2009). *Behavior Sadya a Framework for Source*. BSMS Inc.
- Daft, R. L. (2007). *Management*. Salemba Empat.
- Davis, & Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work; Organizational Behavior* (Internatio). Mc Graw-Hill Book Company.
- Ferananda, M. C., Rahman, F., & Handoko, L. (2018). Analisis Behavior Based Safety Menggunakan Model DO RITE Pada Pekerjaan Pemboran dan Supporting di Pertambangan Emas Bawah Tanah, Bogor. *Proceeding IstConference on Safety Engineering and Its Application*.
- Gay, L. ., & Diehl, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. MacMillan Publishing Company.
- Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen Pemasaran*. BPFE-UGM.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heinrich, H. W., Petersen, & Roos, N. (1980). *Industrial Accident Prevention*. McGraw-Hill.
- Helmi, A. F. (1996, December). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII*, 2.
- Hurlock EB, *Perkembangan Anak*, (Jakarta, Erlangga, 1993), hal. 82
- Islamy, M. I. (2000). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Sinar Grafika.
- Kast, F. E., & James E, R. (2002). *Organisasi Dan Manajemen* (Penerjemah). Bumi Aksara.

- Koontz, H., O'Donnel, C., & Weihrich, H. (2007). *Manajemen*. Penerbit Erlangga.
- Long, J. (1998). *Compensation in Canada*. ITP Nelson.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Moleong, L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- PT Indrabas Purnama Makmur. (2017). *Visi Misi PT Indrabas Purnama Makmur*. Indrabas.Com. <https://www.indrabas.com/company.html>
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
- Rivai, M, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Gramedia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke 7). PT Prehallindo.
- Rucky, A. S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia.
- Sastrapraja, Kamus Istilah Pendidikan dan Umum Usaha Nasional, (Surabaya, usaha nasional,1987), hal. 117
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sirait Anggiyostian, F., & Indriati, P. (2016). Analisis Perilaku Aman Pada Pekerja Konstruksi Dengan Pendekatan Behavior Based Safety (Studi Di Workshop PT. X Jawa Barat). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(1).
- Soegeng Prijodarminto, Disiplin Kiat Menuju Sukses, (Pradanya Paramita, Jakarta, 1994), hal. 23
- Stoner, J. A., & Freeman, R. E. (1992). *Manajemen: Struktur dan Proses*

(Penerjemah). PT Prenhallindo.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.

Topchik, G. . (2000). *Managing Workplace Negativity*. Amacom.

Wahab, S. A. (2008). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara.

Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 12(1).

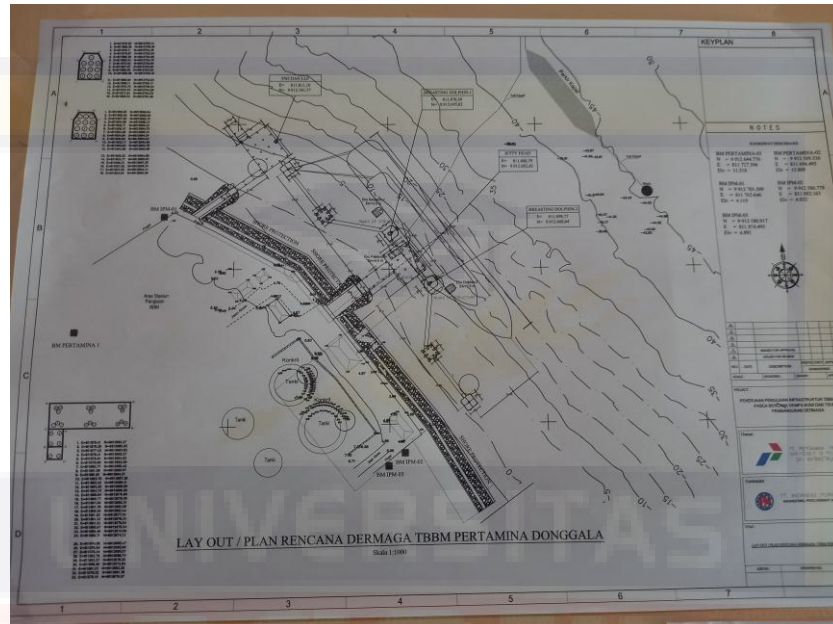
Zubaedah, S. (2009). *Evaluasi Implementasi Program Observasi Keselamatan di Service Department PT Trakindo Utama (PTTU) Cabang Jakarta*. Universitas Indonesia.

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STAFF OPERASIONAL PT PRANATA JAYA ABADI BANJARAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 90–114.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Foto Observasi Penelitian



Gambar 1.1 Peta Lokasi Penelitian TBBM Donggala



Gambar 1.2 Poster K3



Gambar 1.3 Pemasangan spanduk K3 pada lokasi TBBM Donggala



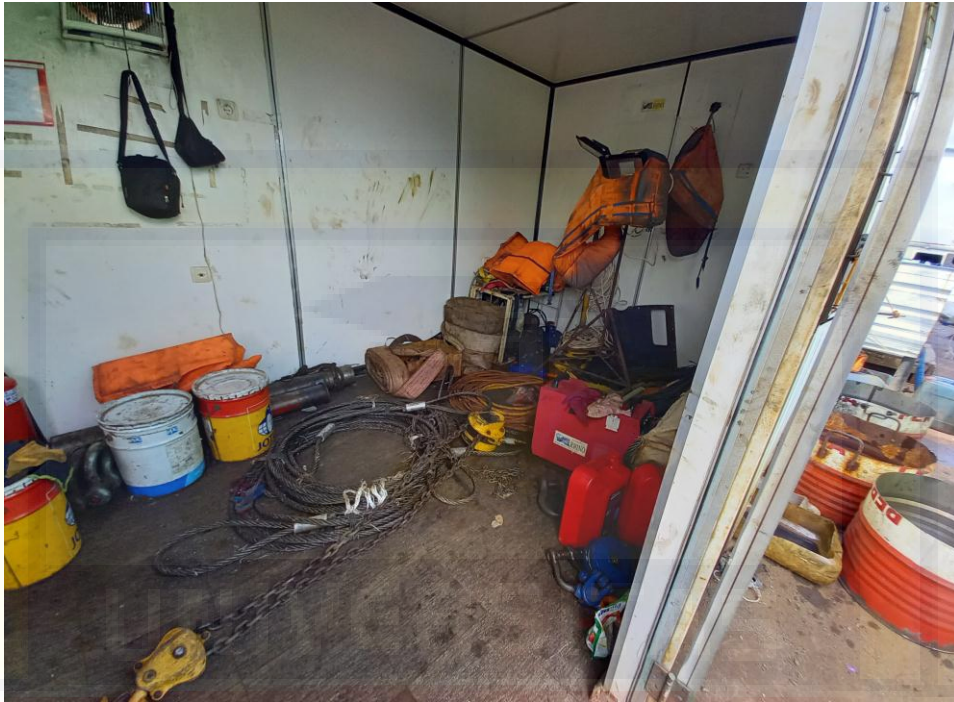
Gambar 1.4 Papan Statistik HSE pada lokasi TBBM Donggala



Gambar 1.5 Aktifitas bagian las pada proyek TBBM Donggala



Gambar 1.6 Petunjuk arah angin



Gambar 1.7 Ruang penyimpanan peralatan APD




Gambar 1.8 Pemasangan gir



Gambar 1.9 Pelaksanaan *Safety talk* saat apel pagi




Gambar 2.0 Jalur evakuasi



**PENGAMATAN
ATURAN UTAMA HSSE**

KARTU PATUH



TANGGAL : _____

LOKASI PENGAMATAN : _____

BENTUK PENGAMATAN : *dipilih salah satu

Kondisi Tidak Aman

Tindakan Tidak Aman

Hampir Celaka (*Nearmiss*)

Pencapaian / Prestasi Aspek HSSE

OBJEK PENGAMATAN : _____
**diisi untuk menjelaskan nama sarfas/ nomor sarfas/ nomor asset/ nama pelaku pelanggaran*

HASIL PENGAMATAN : _____


INTERVENSI YANG DILAKUKAN & REKOMENDASI PERBAIKAN :

NAMA PELAPOR : _____

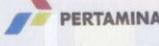
ASAL PELAPOR : _____

Paraf Pelapor : _____ // Paraf Validasi Pejabat HSSE Pertamina : _____ // Tanggal : _____

Gambar 2.1 Tampak depan kartu PATUH



**PENGAMATAN
ATURAN UTAMA HSSE**



12 LSR Guidelines :

SAFE ZONE POSITION

- Bekerja pada lokasi di luar line of fire.
- Mengkonfirmasi tindakan pencegahan dengan pengawas pekerjaanketika bekerja di dekat peralatan bergerak atau peralatan energi.
- Ruku pelatung dari rigger atau orang yang bertanggung jawab untuk pengoperasian peralatan.
- Konfirmasi dengan pengawas atau asset holder apakah aman untuk masuk dan / atau bekerja di zona dibatasi.
- Pastikan bahwa pengemudi kendaraan yang bergerak melihat Anda(hindar blind spot).

PERMIT TO WORK

- Memastikan SIKAs telah tersedia, masih berlaku dan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang
- Memahami seluruh potensi bahaya dan melaksanakan mitigasi yang tertera di dalam SIKAs dan JSA
- Memiliki kompetensi yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan.

TOOLS AND EQUIPMENT

- Memeriksa semua peralatan sebelum digunakan dan pastikan peralatan yang akan digunakan dalam kondisi baik serta sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- Waspada terhadap titik bahaya, titik jepit, potensi bahaya terpotong dan tertusuk saat menempatkan anggota badan.
- Kenakan alat pelindung diri yang sesuai dengan hasil penilaian risiko/ Job Safety Analysis (JSA).
- "Stop the Job" jika anda memiliki keraguan terhadap keselamatan dari pelaksanaan pekerjaan.

ASSET INTEGRITY

- Memastikan adanya Persetujuan Penggunaan (PP) Persetujuan Layak Operasi (PLO) sebelum digunakan.
- Tidak dilewatkan cacat fisik yang signifikan.
- Kenali-batas-batas operasi peralatan.
- Komunikasi kepada pengawas jika ditemukan kejanggaran / kondisi abnormal / Unsafe Condition.

ISOLATION

- Memahami dan mematuhi sistem isolasi energi (Lock Out-Tag Out).
- Men-tidakan kepada pengawas atau pejabat yang berwenang di lokasi kerja bahwa isolasi peralatan telah diterapkan.
- Bergama pengawas melakukan pengelasan untuk menjamin isolasi efektif.
- Jangan memulai pekerjaan bila sistem "LOCK" dan "TAG" belum terpasang.

CONFINED SPACE

- Memiliki kompetensi melaksanakan pekerjaan dalam ruang terbatas (confined space).
- Mematuhi prosedur & JSA serta mendapat persetujuan dari Pengawas Pekerjaan.
- Membawa peralatan komunikasi selama di dalam Confined Space.
- Memastikan ada Entry Watcher & Entry Supervisor sebelum masuk ke Confined Space.
- Memastikan nama personel & pengendalian waktu masuk tercatat.
- Memastikan gas testing sudah dilaksanakan dan dinyatakan aman sebelum masuk.
- Gunakan APD yang sesuai.

FIT TO WORK

- Melakukan Medical Check Up (MCU) sesuai dengan potensi bahaya di lingkungannya dan jadwal yang telah ditetapkan (maksimum masa berlaku MCU adalah satu tahun).
- Melaporkan kepada pengawas apabila merasa kurang fit untuk bekerja.
- Menjalankan pola hidup sehat agar kesehatan dapat terjaga dan fit untuk melaksanakan pekerjaan.
- Melakukan pemeriksaan kesehatan harian, sebelum melakukan pekerjaan yangbersifat tinggi (ketinggian, confined spaces, pengoperasian alat berat, dll).

LIFTING OPERATION

- Memiliki kompetensi sebagai Operator Alat Angkat.
- Memahami lifting plan dan melaksanakannya selama kegiatan pengangkatan.
- Melakukan kegiatan pengangkatan tidak melebihi k a pasias beban angkat.
- Pastikan alat angkat dalam kondisi laik pakai dan memiliki sertifikat kelakuan yang masih berlaku.
- Operator agar mengukui aba-aba yang dibentarkan oleh rigger atau signal man yang dituruk.
- Pastikan dipasang pembatas area pengangkatan dan tidak seorang pun dapat memasuki area berbahaya tersebut.
- Memastikan area kerja aman untuk dilakukan pengangkatan dan terhindar dari potensi bahaya listrik bertegangan serta area kerja yang tidak stabil.

PERSONEL FLOATATION DEVICE

- Menggunakan pelampung atau alat bantu apung lainnya jika ada potensi bahaya jatuh ke air.
- Kenakan pelampung dengan benar sesuai dengan petunjukannya (contoh: ukuran yang sesuai, dikait dengan kancing, dll.).
- Memastikan kondisi pelampung laik pakai dan tidak ada kerusakan sebelum digunakan.

WORKING AT HEIGHT

- Memastikan SIKAs untuk bekerja di ketinggian telah tersedia dan ditandatangani pejabat yang berwenang
- Menyapkan dan memeriksa peralatan penahan jatuh:
 - Anchor (pengait) yang tepat, sebaiknya dipasang di atas kepala
 - Full body harness menggunakan dua kait (double latch self-locking snap hooks) pada setiap sambungan
 - Synthetic fore lanyard
 - Memastikan Full body harness 100% tie off

SYSTEM OVERRIDE



- Tidak melakukan perubahan / modifikasi pada SCE sehingga menyebabkan tidak berfungsinya alat tersebut.
- Apabila perlu dilakukan perubahan / modifikasi pada SCE, maka harus mendapatkan persetujuan dari pengawas atau pejabat berwenang.

SAFETY DRIVING

- Mematuhi semua peraturan lalu lintas dan peraturan perusahaan.
- Patuhi batas kecepatan, jarak aman dan gunakan sabuk keselamatan/stermin semua penumpang.
- Yakinkan kendaraan dalam kondisi laik untuk digunakan, cinspeksi dandiberikan wewenang untuk digunakan.
- Tidak menggunakan telephone dan merokok pada saat mengemudi.
- Tidak mengemudi dalam pengaruh obat-obatan dan alkohol.
- Tidak mengemudi ketika lelah dan ngantuk (fatigue).
- Beristirahat 30 menit setiap mengemudi selama 4 jam.


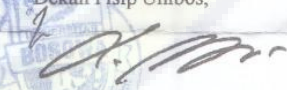
www.pertamina.com

- HSSE MOR VII -


Gambar 2.2 Tampak belakang kartu PATUH

Lampiran 2. Surat permohonan izin penelitian

		<p style="text-align: center;">UNIVERSITAS BOSOWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK Jalan Urip Sumoharjo Km. 4, Gd. 1 Lt. 7, Makassar-Sulawesi Selatan 90231 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 123, Faks. 0411 424 568 Email: info@unibos.ac.id, http://www.unibos.ac.id</p>
Nomor	: A.093/FSP/UNIBOS/IV/2021	
Lampiran	: 1 (satu) rangkap Proposal Skripsi	
Perihal	: <u>Permintaan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi</u>	
<p>Kepada Yth, Manajer PT Indrabas Purnama Makmur (Muhammad Alwi)</p>		
<p>Di- Kabupaten Donggala</p>		
<p>Dengan hormat, Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/ Penulisan Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar, maka kami mohon kiranya kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :</p>		
Nama	: Ibnu Muhid Omar B	
NIM	: 45 17 021 025	
Judul penelitian	: Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan Behavior Based Safety Pada Karyawan di PT Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.	
Tempat	: PT Indrabas Purnama Makmur	
Waktu	: April - Mei 2021	
<p>Untuk dapat diberi bantuan dalam memperoleh data dan informasi serta pengambilan data yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir/ Penyusunan Skripsi tersebut.</p>		
<p>Demikian harapan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.</p>		
<p style="text-align: right;">Makassar, 20 April 2021 Dekan Fisip Unibos,</p> 		
<p style="text-align: right;">Arief Wicaksono, S.Ip, M.A Nidn : 09271107602</p>		
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arsip 		

Lampiran 3. Surat persetujuan penelitian

PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR
Engineering , Procurement & Construticon



HEAD OFFICE :
KOMPLEK RUKAN PURI MUTIARA
BLOK BD NO. 21 Jl. Griya Utama Sunter Agung
Nort Jakarta 14350 – INDONESIA
Telp. : (021) 6907779/22656771/779 [Fax. : (021) 2256778]
Email : Jakarta@indrabas.com

BRAND OFFICE :
RUKO BALIKPAPAN BARU BLOK AB 7 NO.7
Jl. MT.HARYONO – Balikpapan – East Kalimantan
Telp. : (0542) 877779-874834 [Fax. : (0542) 874543]
Email : Balikpapan@indrabas.com

No. : 070/IPM/S2806/V/2021 Donggala, 25 Mei 2021
Lamp :
Perihal : Surat Izin Melaksanakan Penelitian

SURAT IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

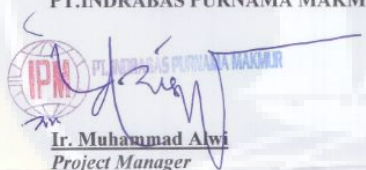
N a m a : Ir. Muhammad Alwi
Alamat : Jl. Kintamani II, Blok I/10 Balikpapan
Pekerjaan : Project Manager PT. Indrabas Purnama Makmur

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini

N a m a : Ibnu Muhid Omar Batistuta
Alamat : Komp. Gowa Sarana Indah Blok D5.No. 1 Sungguminasa
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Bosowa, Makassar
a. Jurusan Administrasi Negara
b. Prodi Ilmu Sosial dan Politik
c. NIM, 4517021027



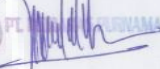
Benar yang bersangkutan di atas telah disetujui untuk melakukan Penelitian di PT. Indrabas Purnama Makmur pada lokasi **Proyek Pemulihan Infrastruktur TBBM Donggala Pasca Bencana Gempa Bumi dan Tsunami – Pembangunan Dermaga**, dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan kami.

PT.INDRABAS PURNAMA MAKMUR



Ir. Muhammad Alwi
Project Manager

Lampiran 4. Surat selesai penelitian

PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR	
Engineering , Procurement & Construticon	
	HEAD OFFICE : KOMPLEK RUKAN PURI MUTIARA NO.7 BLOK BD NO. 21 Jl. Griya Utama Sunter Agung Nort Jakarta 14350 - INDONESIA
BRAND OFFICE : RUKO BALIKPAPAN BARU BLOK AB 7 Jl. MT.HARYONO - Balikpapan - East Kalimantan Telp. : (0542) 877779-874834 [Fax. : (0542) 874543]	
No. : 075/IPM/S2806/V/2021	Donggala, 30 Mei 2021
Lamp :	
Perihal : <u>Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian</u>	
<u>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</u>	
Yang bertanda tangan di bawah ini	
N a m a	: Indra Sasmita
Alamat	: Jl. Urip Sumoharjo Lrg. Tata Balu No. 19 A, Palu
Pekerjaan	: HSSE PT. Indrabas Purnama Makmur
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini	
N a m a	: Ibnu Muhid Omar Batistuta
Alamat	: Komp. Gowa Sarana Indah Blok D5.No. 1 Sungguminasa
Pekerjaan	: Mahasiswa Universitas Bosowa, Makassar
	a. Jurusan Administrasi Negara
	b. Prodi Ilmu Sosial dan Politik
	c. NIM, 4517021027
Bahwa yang bersangkutan di atas benar telah melakukan Penelitian di lokasi Proyek Pemulihan Infrastruktur TBBM Donggala Pasca Bencana Gempa Bumi dan Tsunami – Pembangunan Dermaga, PT. Indrabas Purnama Makmur, yang di mulai dari tanggal 27 Mei s/d 30 Mei 2021. Demikian surat keterangan ini di berikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.	
PT.INDRABAS PURNAMA MAKMUR	
	
INDRA SASMITA HSSE	

Lampiran 5. Matriks pengembangan instrument penelitian

I. Judul Penelitian

**IMPLEMENTASI PERBAIKAN PERILAKU KERJA AMAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN BEHAVIOR BASED SAFETY
KARYAWAN PADA PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR
KABUPATEN DONGGALA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Bagaimana bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah?

III. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah.

IV. Fokus Penelitian

1. Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah
2. Bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinces Sulawesi Tengah.

V. Informan Penelitian

1. Internal PT. Indrabas Purnama Makmur :
 - a) HSSE = 1
 - b) Safety Man = 1
 - c) Site Manager = 1
 - d) Quality Control = 1

2. Eksternal PT. Indrabas Purnama Makmur
 - Staff/Pekerja PT. Indrabas Purnama Makmur = 4

TABEL MATRIKS UNTUK PENGEMBANGAN PENELITIAN

NO	Rumusan Masalah	Fokus Penelitian	Indikator	Sumber Informan	Teknik Pengumpulan Data
1	Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah?	Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.	1. <i>Self Imposed Discipline</i> 2. <i>Command Discipline</i>	1. HSSE 2. Safety Man 3. Site Manager 4. Quality Control 5.. Staff/Pekerja	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumen
2	Bagaimana bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Doggala Provinsi Sulawesi Tengah?	Bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Site Manager 2. safety Man 3. Site Manager 4. Quaity Control 5. Staff/Pekerja	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumen



Lampiran 6. Pedoman Wawancara (interview Guid)

Judul Penelitian :

**IMPLEMENTASI PERBAIKAN PERILAKU KERJA AMAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN BEHAVIOR BASED SAFETY
KARYAWAN PADA PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR
KABUPATEN DONGGALA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**I. Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur
Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah**

A. Self Imposed Discipline

1. Adakah kepekaan pekerja PT. Indrabas Purnama Makmur tentang bahaya perilaku *unsafe behavior*?
2. Apakah dengan terpenuhinya APD bisa meningkatkan kepekaan karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur terhadap perilaku *unsafe behaviour* ?

B. Command Discipline

3. Bagaimana bentuk arahan dari atasan dalam menjalankan kedisiplinan pekerja dalam bekerja di PT. Indrabas Purnama Makmur?
4. Apakah kedisiplinan pekerja/karyawan di PT. Indrabas Purnama Makmur sudah sesuai dengan standar kedisiplinan yang dimiliki oleh PT.Indrabas Purnama Makmur? Jika ya,

**II. Bentuk Pemberian Imbalan Terhadap Karyawan Pada PT. Indrabas
Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah**

A. Kompensasi Langsung

5. Bagaimana bentuk kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. Indrabas Purnama Makmur kepada pekerjanya?
6. Apakah upah kerja karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur sudah sesuai dengan standar kompensasi perusahaan? Jika ya,

B. Kompensasi Tidak Langsung

7. Bagaimana bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur?
8. Apakah dengan pemberian kompensasi tidak langsung bisa memberikan semangat kerja kepada karyawan ? jika iya,

Lampiran 7. Panduan Observasi

Judul Penelitian :

**IMPLEMENTASI PERBAIKAN PERILAKU KERJA AMAN
MENGUNAKAN PENDEKATAN BEHAVIOR BASED SAFETY
KARYAWAN PADA PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR
KABUPATEN DONGGALA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

- 1. Observasi Umum Lokasi Penelitian.**
 - a. Profil PT. Indrabas Purnama Makmur

- 2. Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah**
 - a. *Self Imposed Discipline*
 - b. *Command Discipline*

- 3. Bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah**
 - a. Kompensasi Langsung
 - b. Kompensasi Tidak Langsung

Lampiran 8. Daftar Nama Informan

DAFTAR NAMA INFORMAN

NO	Jabatan dan Asal Informan	Nama Informan
1	HSSE	Indra Sasmita
2	Safety Man	Masful Ardy
3	Quality Control	Usman Tama F
4	Site Manager	Muhammad Idris
5.	Staff/Pekerja PT. Indrabas Purnama Makmur	Muhammad Sueb Dafe Basma Dg Tola Yunus B Lana