

Implementasi Perbaikan Perilaku Kerja Aman Menggunakan Pendekatan Behavior Based Safety Pada Karyawan Di PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah

Implementation of Improved Safe Work Behavior Using a Behavior Based Safety Approach for Employees at PT. Indrabas Purnama Makmur Donggala Regency, Central Sulawesi Province

Ibnu Muhid Omar Batistuta^{*}, Syamsuddin Maldun, Natsir Tompo

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

*email: ibnukazuyal@yahoo.com

Diterima: 15 Maret 2023 / Disetujui : 30 Juli 2023

Abstrak

Behavior Based Safety merupakan upaya pencegahan kecelakaan proaktif yang berfokus pada perilaku At risk atau perilaku berbahaya yang berpeluang menyebabkan kecelakaan kerja. Disiplin diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma-norma perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur dan untuk mengetahui bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. Model analisis yang digunakan adalah teknik analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. . Metode penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan observasi dokumen. Teknik wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara. Teknik observasi dilakukan oleh satu orang dan didampingi oleh salah satu staf secara alamiah. Analisis data penelitian bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh pekerja, baik berupa disiplin perintah maupun disiplin yang dipaksakan sendiri, masih kurang dalam menerapkan disiplin perilaku keselamatan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung berbeda-beda, dimana hal ini diberikan agar diharapkan para pekerja dapat lebih giat dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Kata Kunci: Behaviour Based Safety, Kedisiplinan, Bentuk Kompensasi, Donggala

Abstract

Behavior Based Safety is a proactive accident prevention effort that focuses on At risk behavior or dangerous behavior that has the potential to cause work accidents. Discipline is defined as attitudes, behavior and actions that are in accordance with company norms, both written and unwritten. The research aims to determine the work discipline of employees at PT. Indrabas Purnama Makmur and to find out the form of giving rewards to employees of PT. Indrabas Purnama Makmur Donggala Regency, Central Sulawesi Province. The analysis model used is an analysis technique that consists of three activity streams that occur simultaneously, including data reduction, data presentation, as well as drawing conclusions and verification. . This research method uses interview techniques, observation and document observation. The interview technique was carried out in an unstructured manner using an interview guide. The observation technique is carried out by one person and naturally accompanied by one of the staff. Research data analysis is descriptive. The results of this research show that the discipline possessed by workers, both in the form of ordered discipline and self-imposed discipline, is still lacking in implementing disciplined safety behavior. The forms of compensation provided, both directly and indirectly, are different, this is given so that it is hoped that workers will be more active and more careful in carrying out the work they are responsible for.

Keywords: *Behavior Based Safety, Discipline, Forms of Compensation, Donggala*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

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”. 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. 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.

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.

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 pengingat 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 seusai dengan pedoman yang diterapkan. Hal ini perlu diperhatikan sebagaimana pelaksanaan program kerja aman seusai 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 substansi lainnya. Pelaksanaan kerja aman sesuai pedoman ini haruslah mampu menumbuhkan suasana rasa kerja aman yang baik bagi pekerja maupun bagi manajemen.

Dari pengamatan yang penulis lihat dari lokasi penelitian 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.

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 mempengaruhi, 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).

Beberapa masalah dalam hal ini tidak lepas dari APD yang dimiliki oleh PT. Indrabas Purnama Makmur, dimana ketersediaan APD atau Alat Pelindung Diri yang sudah sesuai dengan standar SOP dan sudah memiliki sertifikasi yang legal. Akan tetapi 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.

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.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur dan untuk mengetahui bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan proyek pembangunan TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) yang berlokasi di Kabupaten Donggala, 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

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. Dalam penelitian kualitatif perlu dilakukan pengabsahan data mengungkap kebenaran yang obyektif agar peneliti dapat mempertanggungjawabkan data yang diperoleh sebagai penelitian ilmiah.

Terdapat empat kriteria yang digunakan dalam teknik keabsahan data dalam metode penelitian kualitatif menurut Moleong (2010), yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability). Selanjutnya terdapat teknik analisis data yaitu teknik memproses data menjadi sebuah informasi yang dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi untuk menjawab permasalahan yang disodorkan dalam menyusun hasil penelitian. Menurut Miles dan Huberman dalam (Silalahi, 2010), dalam model ini analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing and verification)..

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Selatan



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 berupakan meaksanakan berbagai macam cara agar bisa memotivasi karyawan dan pekerja demi melaksaakan 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.

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 tanggakan atau resppon 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.

Berikut ini adalah jenis-jenis bahaya dan APD yang diperlukan demi menjalankan sikap aman kerja atau *safety behaviour* yang disajikan dalam Gambar 1. berikut.

PT. INDRABAS PURNAMA MAKMUR					
PROYEK PEMULIHAN INFRASTRUKTUR TBIM DONGGALA PASCA BENCANA GEMPA & TSUNAMI- PEMBANGUNAN DERAGAGA					
MATEKSIK ALAT PELINDUNG DIRI (APD)					
Jenis Alat Pelindung Diri (APD)	Model / Type	Fungsi / Kegunaan	Tahap Pekerjaan	Visual	Keterangan
1 Baju Kerja / Workpack	High Visibility safety Coverall	- Melindungi Tubuh dari Resiko bahaya paparan/persikutan	Seluruh Tahapan Pekerjaan		
2 Rompi Keselamatan / Safety Vest	Reflective Safety Vest	- Melindungi Tubuh dari Resiko bahaya paparan/persikutan	Chassis Tami / Visitor		
3 Safety Helmnet	Safety Helmnet 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, tertanak, 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 seketiling bangunan	Pekerjaan diatas ketinggian 2 meter		

Gambar 1. Perlengkapan APD PT. Indrabas Purnama Makmur)

Adanya kepekaan kerja dalam melaksanakan kerja aman pada karyawan PT. Indrabas Purnama Makmur dipegaruhi dengan berbagai macam hal baik itu lagsung maupun tak langsung 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 sebageaian 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 hal 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 terpenuhinya HSE Performance ini, bisa diketahui kedisiplinan kerja karyawan sudah sesuai dengan apa yang atasan berikan.

Sebagaimana yang diungkapkan Sastrohadiwiryo (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.

2. Bentuk Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala 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 di teirma oleh karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang di berikkan baik itu upah per ja ataupun gaji periodic yang di desain dan di kelola oleh personalia yang di mana di berikan 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.

a) *Kompensasi Langsung*

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* 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 pekerja di minta memiliki integritas dan loyalitas serta tanggung jawab besar akan pekerjaan yang di terima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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 ayat huruf 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 tuntut untuk memberikan hasil maksimal, pekerja di tuntut 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 sesuai 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 menjadi lebih fokus dan kinerja karyawan pun akan lebih baik dimana kinerja karyawan bagian staff PT. Pranata Jaya Abadi telah dilaksanakan dengan baik. Dalam hasil penelitian ini pula 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) 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 tetap mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 dan PP 78 Tahun 2015. Dengan demikian pemberian kompensasi tidak langsung ini diberikan oleh perusahaan 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*

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah. Hal tersebut disebutkan 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 kesiapan pekerja dalam mengenakan APD yang telah di sediakan. 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.

Bentuk pemberian imbalan terhadap karyawan pada PT. Indrabas Purnama Makmur Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah dihasilkan dalam hal 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. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Safety 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 1stConference 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.
- 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.
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi (Edisi Ke 7)*. PT Prehallindo.
- Satori, D., & Komariah, A. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sirait Anggyostian, 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).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- 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).
- 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.