

ANALISIS PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA INSTALASI RIG PT. PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 FIELD JAMBI

Naya Rahmadani^{1*}, Silvia Mawarti Perdana², Budi Aswin³, M Ridwan⁴, Willia Novita Eka Rini⁵

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Jambi^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : nayarahmadani81@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku tidak aman merupakan tindakan yang tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja. Perilaku ini merupakan faktor utama penyebab kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk perilaku tidak aman serta faktor *antecedent* dan *consequence* yang mendasari perilaku tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian dilakukan di RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi. Variabel yang diteliti meliputi bentuk-bentuk perilaku tidak aman pekerja, faktor *antecedent* (kebijakan/peraturan K3, pengawasan, ketersediaan dan penggunaan APD), serta faktor *consequence* (*reward* dan *punishment*). Analisis data dilakukan dengan manual menggunakan matriks wawancara. Hasil penelitian menunjukkan adanya perilaku tidak aman, seperti bekerja tidak sesuai prosedur, tidak menggunakan APD lengkap, penggunaan APD yang salah, menggunakan aksesoris saat bekerja, berada di area tidak aman, dan melakukan *bypass*. Faktor *antecedent* yang belum optimal meliputi pengawasan yang kurang maksimal dan distribusi APD yang belum efisien. Faktor *consequence* masih kurang, dengan pemberian hukuman yang belum efektif dan minimnya penghargaan bagi pekerja. Perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja meliputi bekerja tidak sesuai prosedur, tidak menggunakan APD lengkap, penggunaan APD yang salah, menggunakan aksesoris saat bekerja, dan berada di area tidak aman. Penyebab perilaku tersebut terkait dengan faktor *antecedent* dan *consequence*, termasuk pengawasan, ketersediaan dan penggunaan APD, serta pemberian *punishment* dan *reward* yang masih belum optimal dan memerlukan evaluasi lebih lanjut.

Kata kunci : ABC (Antecedent-Behavior-Consequence), kecelakaan kerja, perilaku tidak aman

ABSTRACT

Unsafe behavior is an action that does not comply with occupational safety regulations. This behavior is the main factor causing work accidents. This study aims to identify forms of unsafe behavior and the antecedent and consequence factors underlying the behavior. This study is a qualitative study with a case study approach. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation. The study was conducted at RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zone 1 Field Jambi. The variables studied included forms of unsafe worker behavior, antecedent factors (OHS policies/regulations, supervision, availability and use of PPE), and consequence factors (rewards and punishments). Data analysis was carried out manually using an interview matrix. The results of the study showed unsafe behavior, such as working not according to procedures, not using complete PPE, using the wrong PPE, using accessories while working, being in an unsafe area, and bypassing. Antecedent factors that were not optimal included less than optimal supervision and inefficient distribution of PPE. Consequence factors were still lacking, with ineffective punishment and minimal appreciation for workers. Unsafe behaviors committed by workers include working not according to procedures, not using complete PPE, incorrect use of PPE, using accessories while working, and being in unsafe areas. The causes of these behaviors are related to antecedent and consequence factors, including supervision, availability and use of PPE, and the provision of punishment and reward that are still not optimal and require further evaluation.

Keywords : ABC (Antecedent-Behavior-Consequence), work accidents, unsafe behavior

PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau saat perjalanan pergi atau pulang dari tempat kerja, kecelakaan kerja muncul sebagai hasil dari tindakan yang berisiko, yang seringkali disebabkan keterampilan dan pengetahuan yang kurang, serta sikap dan perilaku yang tidak aman(Putri & Lestari, 2023). Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2018, kawasan Asia-Pasifik mengalami lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja serta 374 juta kematian akibat kecelakaan kerja(Tri Handari & Qolbi, 2021). Menurut laporan PBB UNGC (*United Nations Global Compact*) pada tahun 2021, industri menghadapi jumlah kecelakaan kerja yang tinggi, dengan perkiraan sekitar 2,78 juta pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan di tempat kerja. Laporan BPJS Ketenagakerjaan per November 2022 menunjukkan bahwa Indonesia mencatat 265.334 kasus kecelakaan kerja, peningkatan 13,26% dari 234.270 kasus tahun sebelumnya(Rini et al., 2023).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Heinrich pada tahun 2019, ditemukan bahwa 88% kecelakaan di tempat kerja disebabkan oleh tindakan berisiko dari individu, 10% kondisi lingkungan kerja yang tidak aman, dan 2% sisanya sisanya ini menunjukkan karena faktor takdir. Menurut *International Labour Organization* (ILO), yang dirangkum dalam studi oleh Gholamnia et al. (2015), tiga faktor utama biasanya terlibat dalam penyebab kecelakaan kerja seperti faktor lingkungan kerja, pekerjaan dan manusia. Sehingga dapat dikatakan penyebab utama kecelakaan kerja ialah perilaku tidak aman(Larasatie et al., 2022).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis ke lapangan yaitu RIG 94, masih ada beberapa pekerja yang melakukan perilaku tidak aman, seperti penggunaan aksesoris berbahaya dasar logam saat melakukan pekerjaan yang berpotensi terjadinya *hand and finger injury* dan penggunaan APD yang tidak sesuai dengan standar keselamatan. Peneliti juga melakukan wawancara kepada tenaga kerja dan *HSE* lapangan bagian RIG, Dari hasil wawancara ini, ternyata ada beberapa faktor yang mendorong perilaku tidak aman, yaitu seperti pekerja merasa tidak nyaman atau terbatas dalam melakukan pergerakan saat menggunakan APD yang sesuai dengan prosedur keselamatan yang berlaku, pekerja merasa APD tersebut menghambat kecepatan kerja atau tidak nyaman digunakan dalam situasi tertentu, belum adanya sanksi tertulis mengenai perilaku tidak aman, belum adanya peraturan pelaporan secara berkala kepada mengenai perilaku tidak aman kepada *HSE Officer*.

Penulis juga melakukan wawancara dengan 3 orang *staff HSE officer* serta 1 orang *HSE* bagian RIG yang menyatakan bahwa perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja di bagian RIG belum mendapat perhatian yang memadai dan dilaporkan secara teratur oleh *HSE* yang bertugas di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk perilaku tidak aman serta faktor *antecedent* dan *consequence* yang mendasari perilaku tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Instalasi RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi. Analisis data menggunakan analisis data manual dengan matriks wawancara.

HASIL

Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa bentuk-bentuk perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja Instalasi RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1

Field Jambi di antaranya yaitu tidak memakai APD sesuai standar yang telah ditetapkan, tidak menggunakan APD dengan lengkap, melakukan tindakan bypass atau melewati area yang dilarang agar pekerjaan cepat selesai, berada diarea atau posisi yang tidak aman saat melakukan pekerjaan.

”tidak menggunakan APD yang sesuai dengan standar”(TS, 35)

”Menggunakan APD yang tidak layak”(IR, 45)

”Tidak menggunakan helm, tidak menyangkutkan body harness”(MS, 55)

Selain itu hal ini juga didukung oleh pernyataan informan utama yang menyatakan masih ada beberapa tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja RIG.

”Tidak memakai APD yang lengkap”(HY, 45)

”Ya biasanya sering tidak memakai APD seperti sarung tangan”(AR, 45)

”Penggunaan APD yang tidak tepat”(BW, 33)

”Bekerja tidak sesuai SOP menggunakan alat yang tidak sewajarnya, menggunakan APD yang sudah rusak”(PN, 42)

”Ya seperti tadi itu tidak menggunakan APD dengan lengkap”(RD, 31)

Faktor Antecedent

Kebijakan/Peraturan K3

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, kebijakan/peraturan mengenai K3 yang dibuat sudah baik dan rata-rata seuluruh pekerja di RIG sudah memahami semua terkait kebijakan/peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hanya saja masih tedapat kekurangan pada implementasi dilapangan. Berikut kutipan wawancara :

”Yaaa sudah bagus karena juga gunanya untuk keselamatan kita juga kan”(YD, 32)

”Alhamdulillah untuk disini memahami semua”(BW, 33)

”Ya contohnya sebelum melakukan pekerjaan wajib safety meeting, kemudian pekerjaan kita melakukan job safety analysis”(ZK, 51)

”HSE golden rules, patuh, intervensi, peduli”(RD, 31)

Dari hasil penelitian didapatkan fakta bahwa kebijakan dan peraturan yang ada di Instalasi RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi telah berkomitmen dan menerapkan K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya yang berlaku, dan sudah disosialisasikan kepada para pekerja, hanya saja masih kurang dimaksimalkan implementasinya dilapangan. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan oleh tim dilapangan terhadap pekerja dalam mengimplementasikan kebijakan/peraturan yang diberikan oleh perusahaan sehingga masih terdapat pekerja yang tidak mengimplementasikan kebijakan/peraturan yang ada.

Pengawasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan diketahui bahwa terdapat pengawasan yang cukup baik terhadap pekerja terkait K3 yang dilakukan oleh HSSE lapangan. HSSE lapangan bertugas mengawasi para pekerja setiap hari, akan tetapi tidak memiliki frekuensi waktu yang pasti dalam satu hari berapa kali berkeliling. Pengawasan yang dilakukan oleh HSSE lapangan berupa pengawasan terkait perilaku pekerja, jika ditemukan pelanggaran atau perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja maka akan dilakukan peneguran, tetapi belum ada sistem pencacatan perbuatan menyimpang yang dilakukan oleh pekerja.

”Kalo pengawasan disini cukup bagus, karena kita ada HSE, ada command kan”(HY, 45)

”Ya tergantung pekerjaannya sih, kalo urgent mungkin selalu diawas”(AR, 45)

“Ya kadang berkeliling mengecek gitu”(PN, 42)

Ketersediaan dan Penggunaan APD

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diperoleh informasi bahwa penyediaan APD untuk pekerja di instalasi RIG 94 dikelola oleh vendor yang memiliki kontrak kerja sama dengan PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi. Namun, pendanaan serta penetapan standar APD tetap menjadi tanggung jawab pihak Pertamina. Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara tersebut :

“Speknya seperti ini, untuk budget jadi sesuai spek kalo kami kita gak ngeliat harganya”(FZ, 37)

“Iya, jadi APD itu kita mengacu ke namanya TKO, metode penilaian APD nya”(TS, 35)

“Kalau di pertaminanya insyaallah tecukupi, terkadang yang kita temui itu dikontraktor ya, di kontraktor-kontraktor kita, mungkin perlu dievaluasi”(IR, 45)

Namun masih terdapat kekurangan dalam sistem pendistribusian APD yang dilakukan pihak vendor terkait.

“Kalo APD, paling coverall sih, karena baru hanya dibagikan baru 2, tapi memang biasanya 4, karena baru dibagikan 2 ini jadi masih kurang,”(YD, 32)

“Oh iya, kacamata dibagikan 1 kali dalam 6 bulan, buram sih karena kalo dipake terus kan sering terkena kotoran seperti minyak, oli”(YD, 32)

“Kalo APD yang kurang pertama high impact” (HY, 45)

“Ya sesuai standar semua, karena juga sebelum dibagikan dicek dulu oleh HSE field”(HR, 39)

Faktor Consequence

Punishment

Dari hasil wawancara didapatkan informasi bahwa hukuman diberikan harus melalui tahapan investigasi masalah, yang dimana mencari alasan yang bersangkutan melakukan kesalahan, jika kesalahan tersebut memang dari individu maka akan diberi hukuman, tetapi jika kesalahan dari sistem maka sistemnya lagi yang harus di evaluasi.

“Kalo dari perusahaan itu ada aturan SWO (Stop Work Otority), nah disitu semua orang berhak menyetop pekerjaan”(FZ, 37)

“Kalo hukuman sih kita nggak ada ya, paling kalau memang susah diatur, kita punya otority untuk stop pekerjaan”(BI, 33)

“jadi kita lihat dulu motifnya apa gitu kan”(TS, 35)

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama faktanya hal ini belum sepenuhnya di implementasikan di lapangan.

“Ya biasanya hanya teguran-teguran saja sih”(YD, 32)

“Gak ada sih kalo itu mbak paling hanya teguran-teguran biasa saja”(HR, 39)

“Mungkin kalo sanksi masalah perihal APD atau perilaku tidak aman itu mungkin hanya sebatas teguran aja”(HY, 45)

“Iya belum ada, hanya teguran”(RD, 31)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sanksi yang diterapkan di lapangan saat ini hanya sebatas teguran lisan, tanpa adanya sistem pencatatan perilaku individu yang menyimpang secara berulang. Hal ini mengakibatkan tidak diterapkannya sistem SWO (Stop Work Otority).

Reward

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan utama diketahui bahwa sudah pernah ada pemberian *reward* terhadap pekerja yang berperilaku aman tetapi pemberian *reward* tersebut masih jarang dilakukan dan tidak ada frekuensi waktu tertentu.

“Pernah ada tapi masih jarang sekali”(YD, 32)

“Ada sih pernah cuma jarang mbak, gak tentu waktunya”(HR, 39)

“Kalo kemarin sih katanya mau diadakan, disiplin, berperilaku baiklah, mau di crosscheck divelausi per 3 bulan per 6 bulan. Tapi kadang juga ada sesekali kalo ada kunjungan itu dikasih reward tapi waktunya gak nentu sih”(AR, 45)

“Ada Cuma jarang sekali, sempat ada la beberapa kali, ya tapi jarang gitu”(BW, 33)

“Alhamdulillah belum ada mbak, ada pernah sesekali tapi sangat jarang”(ZK, 51)

Pemberian reward ini dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk terus menerapkan perilaku aman.

“karena itu jadi semangat kan, apalagi kalau memang ada jadwal khusus untuk pembagian reward itu dalam berapa bulan sekali”(HR, 39)

“Cuma dulu kan ada reward per 5 ribu jam kerja ada reward, nah tapi itu udah gak ada, harusnya di adakan lagi sih”(HY, 45)

“Iya itu bisa jadi salah satu motivasi juga selain untuk keselamatan diri sendiri”(AR, 45)

“Sangat bisalah jadi semangat apalagi kalo sering hahaha”(RV, 24)

“Iyaa harusnya diseringin gitu kan pengadaan reward jadi pekerja nih semangat juga kan”(RD, 31)

PEMBAHASAN

Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman ialah perbuatan bahaya dari pekerja karena berbagai faktor internal seperti tingkah atau sikap yang tidak aman, kurangnya keterampilan dan pengetahuan, penurunan motivasi, kejemuhan dan kelelahan. Faktor risiko yang mempengaruhi lingkungan tidak aman antara lain yakni alat pelindung diri yang tidak efektif, bahan berbahaya atau mesin yang kurang efektif(Irzal, 2016). Jenis-jenis perilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kerugian/kecelakaan, antara lain: a. Gagal memperingatkan, kecepatan tidak layak atau berbahaya, memakai alat tidak layak pakai, tidak menggunakan APD dengan semestinya, gagal mengikuti prosedur, mengoperasikan mesin yang tidak sesuai dengan keahliannya b. Operasi tanpa otorisasi, membuat alat pengaman tidak berfungsi, menghilangkan alat pengaman, service alat yang sedang beroperasi, beban kerja yang berlebihan. c. Penempatan tidak tepat, pengangkatan yang tidak sesuai prosedur, posisi tidak aman, bercanda, main-main, mengangkut beban yang berlebihan(Monalisa et al., 2022).

Dari hasil penelitian, dengan melakukan wawancara dan observasi lapangan menunjukkan bahwa di RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi terdapat perilaku tidak aman yang dilakukan oleh sebagian pekerja, seperti ketidakpatuhan dalam penggunaan APD yang sesuai standar, pengabaian terhadap kelengkapan APD, serta tindakan *bypass* dengan melewati area terlarang demi mempercepat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, terdapat pula pekerja yang berada di area atau posisi yang tidak aman saat sedan melakukan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi antara praktik keselamatan yang ideal menurut literatur dan perilaku yang dilakukan oleh pekerja Instalasi RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan potensi risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan penguatan sistem pengawasan serta peningkatan kesadaran dan pelatihan keselamatan kerja bagi para pekerja untuk memastikan bahwa prosedur keselamatan dipatuhi secara konsisten oleh para pekerja.

Faktor Antecedent

Kebijakan/Peraturan K3

Penetapan kebijakan/peraturan K3 menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 merupakan kebijakan yang disahkan oleh puncak pimpinan perusahaan secara tertulis, tertanggal, dan ditanda tangani serta menyatakan secara jelas tujuan dan sasaran kemudian disebarluaskan dan terdokumentasi serta ditinjau ulang secara berkala. Kebijakan/peraturan K3 memuat visi, tujuan perusahaan, komitmen, kerangka, dan program kerja(Pemerintah Republik Indonesia, 2012). Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi didapatkan hasil bahwa PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi telah memiliki kebijakan/peraturan mengenai K3 yang ditandatangani oleh pimpinan tertinggi PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi, hal ini telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 dilihat dari kebijakan/peraturan K3 berisikan kepatuhan standar operasional K3 dalam pelaksanaan pekerjaan, agar mengurangi risiko serendah mungkin sehingga tercapainya target *zero accident*.

Hal ini menunjukkan bahwasannya penetapan kebijakan/peraturan K3 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi sudah menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan para pekerja dengan bukti adanya pernyataan tertulis dan ditandatangi oleh pimpinan tertinggi yang memuat seluruh visi dan tujuan perusahaan, serta kebijakan/peraturan K3 juga di sebarluaskan dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja. Namun demikian, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa meskipun kebijakan/peraturan K3 telah disusun dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya diterapkan secara optimal dilapangan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut agar kebijakan/peraturan K3 dapat diimplementasikan secara konsisten oleh seluruh pekerja, dengan didukung oleh komitmen penuh dari pihak manajemen dan seluruh tenaga kerja, demi peningkatan sistem manajemen K3 dan tercapainya tujuan *zero accident*.

Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai bentuk pengawasan terhadap pekerja dan tindakan koreksi bila terjadi penyimpangan ditempat kerja sesuai dengan ketetapan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan yang diterapkan terhadap pekerja belum mencakup program-program khusus seperti *safety patrol* dengan frekuensi waktu yang ditentukan atau pencatatan terhadap temuan penyimpangan perilaku. Ketidakhadiran program pengawasan yang sistematis ini dapat berkontribusi terhadap tingginya kemungkinan perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja. Tanpa adanya pengawasan yang rutin dan pencatatan terhadap penyimpangan, pekerja cenderung lebih leluasa melakukan tindakan yang berpotensi membahayakan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan menghambat tercapainya tujuan *zero accident* yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahiri Harsini et al. (2020), yang menyatakan bahwa faktor yang menghambat perilaku kerja yang aman yaitu manajemen dan pengawasan keselamatan yang buruk disebutkan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman, yang terdiri dari dua kategori anatara lain yaitu sistem keamanan yang tidak efektif, dan pemantauan atau pengawasan keamanan yang buruk(Zahiri Harsini et al., 2020). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Listyandini and Suwandi (2019) yang mendapatkan hasil dari penelitian yang dilakukannya bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*)(Listyandini & Suwandi, 2019). Ro'I Chatul Uyun dan Evi Widowati (2022), dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa pengawasan adalah salah satu faktor internal yang penting guna mendorong pekerja untuk berperilaku aman(Uyun & Widowati, 2022). Peran pengawas

dalam perusahaan sangat penting guna memastikan segala kegiatan pekerja yang dilakukan di lingkungan kerja bisa berjalan sesuai dengan rencana sehingga tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi perlu merancang dan mengimplementasikan program pengawasan yang lebih sistematis dan terstruktur guna mengoptimalkan efektivitas pengawasan di lapangan.

Ketersediaan dan Penggunaan APD

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan fakta bahwa PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi telah menyediakan APD melalui vendor terkait. Standar APD ditetapkan oleh pihak PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi hanya saja di distribusikan melalui vendor yang bekerjasama dengan PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi. APD yang di distribusikan kepada pekerja berupa *Coverall, safety helmet, chin strap, safety glove (High impact dan katun), safety shoes, safety glasses, ear plug*. Adapun ADP khusus yaitu *body harness* untuk pekerjaan ketinggian.

Berdasarkan alat pelindung diri yang sudah disediakan PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi, hal ini sesuai dengan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 pasal 14 ayat c tentang Keselamatan Kerja yang berisi bahwa pengusaha diwajibkan menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja(Pemerintah Republik Indonesia, 2012). Begitu pula pemberian alat pelindung diri sudah sesuai dengan Permenakertrans No. 8 Tahun 2010 pasal 2 ayat 1 tentang Alat Pelindung Diri bahwa pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja/buruh di tempat kerja dan pasal 3 ayat 1 bahwa alat pelindung diri sebagaimana dimaksud meliputi pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernapasan beserta perlengkapannya, pelindung tangan, dan/atau pelindung kaki(Peraturan Kementerian Tenaga Kerja, 1998)

Meskipun demikian, pembagian APD tersebut belum sepenuhnya optimal, mengingat masih terdapat beberapa pekerja yang mengungkapkan bahwa jumlah APD yang tersedia untuk periode tertentu masih belum mencukupi, serta frekuensi penggantian APD perlu ditingkatkan dengan penyesuaian yang lebih cepat. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diasumsikan bahwa rendahnya tingkat kepatuhan sebagian pekerja dalam penggunaan APD secara benar dan sesuai prosedur kemungkinan disebabkan oleh ketidakoptimalan dalam sistem distribusi APD yang ada saat ini.

Faktor Consequence

Punishment

Punishment atau hukuman pada penelitian ini merupakan pemberian sanksi kepada pekerja terkait perilaku keselamatan kerja jika pekerja melakukan perilaku tidak aman selama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hukuman dibagi dalam beberapa tingkatan yaitu teguran secara lisan dan tindakan SWO (*Stop Work Otority*). Melalui hasil wawanacara didapatkan fakta bahwa mengenai perilaku tidak aman yang dilakukan oleh individu hanya diberikan teguran lisan dan belum ada sistem pencatatan perilaku tidak aman yang telah dilakukan, dan masih jarang dilakukan tindakan SWO (*Stop Work Otority*), sehingga membuat sebagian pekerja masih melakukan tindakan tidak aman yang tidak sesuai dengan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati & Abdullah (2021), yang menyatakan *punishment* pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. *Punishment* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja, dikarenakan terdapat beberapa karakteristik yang membuat efektif dalam mempengaruhi motivasi kerja seperti

cenderung menciptakan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan ketakutan dan stres, yang mendorong inovasi dan kreativitas, serta berpotensi mengurangi keterlibatan dan komitmen.¹⁴ Hal ini juga didukung oleh penelitian Alaina et al. (2025), bahwa punishment dan komunikasi akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan sehingga dapat membantu dan mendorong agar perusahaan lebih maju(Romadhon & Nawawi, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan *punishment* berpotensi menjadi faktor pendorong bagi pekerja PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi untuk mempertahankan perilaku aman di tempat kerja. Oleh karena itu, PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi perlu mempertegas dan mengoptimalkan mekanisme pemberian *punishment* terhadap individu yang melakukan pelanggaran, sehingga dapat mencegah terulangnya perilaku menyimpang yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.

Reward

Sandy dalam Pradnyani1 et al. (2020) menyatakan bahwa *reward* adalah penghargaan yang diberi Perusahaan pada karyawan yang berprestasi sesuai yang diharapkan Perusahaan. Sistem *reward* ini menjadi hal urgensi sebagai pendorongan hasil yang diinginkan dan memotivasi pekerja untuk mencapai dan melebihi target bekerja, *Reward* menjadi hadiah, penghargaan atau imbalan dengan tujuan karyawan lebih giat untuk melakukan peningkatan atau perbaikan kinerja. *Reward* juga menjadi salah satu alat pengendalian yang urgensi sebagai pembangkit semangat untuk intervetasi mencapai sasaran dan tujuan(Rahmawati & Suci, 2020) Berdasarkan temuan penelitian, diketahui bahwa pemberian *reward* kepada pekerja RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi telah dilaksanakan sebelumnya, dengan bentuk *reward* yang diberikan antara lain voucher belanja, jam tangan, payung, dan lain-lain. Namun, pemberian *reward* ini masih dilakukan secara terbatas, sehingga dalam penelitian ini, pekerja mengungkapkan keinginan agar pemberian reward tersebut dilakukan secara lebih teratur dengan frekuensi tertentu. Hal ini bertujuan agar *reward* dapat berfungsi sebagai salah satu faktor pendorong pekerja untuk berperilaku aman serta meningkatkan semangat dalam bekerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Alaina et al. (2025), yang menunjukkan bahwa *reward* yang efektif dan tepat mampu memberi peningkatan motivasi kerja karyawan yang mana karyawan diakui dan dihargai usahanya dan memberi semangat kerja. Melalui reward, baik melalui insentif finansial atau bukan, karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitemen pada tugasnya. (Romadhon & Nawawi, 2024) Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyani et al., (2020), yang menyatakan *reward* berpengaruh pada motivasi kerja karyawan seperti tunjangan atau gaji(Rahmawati & Suci, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* telah dilaksanakan oleh PT. Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Field Jambi. Namun, frekuensi pemberian *reward* tersebut perlu ditingkatkan agar dapat berfungsi secara optimal sebagai motivasi bagi pekerja dalam menjaga perilaku aman serta meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan masih adanya perilaku tidak aman pada pekerja instalasi RIG 94 PT. Pertamina Hulu Rokan, seperti pelanggaran prosedur keselamatan, tindakan bypass, bekerja di luar zona aman, penggunaan APD yang tidak lengkap dan tidak sesuai, serta penggunaan aksesoris saat bekerja. Meskipun kebijakan K3 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, implementasi di lapangan belum optimal, ditunjukkan oleh lemahnya pengawasan dan distribusi APD. Selain itu, sanksi yang diterapkan masih terbatas pada teguran lisan, dan sistem penghargaan belum berjalan efektif. Oleh karena itu,

diperlukan peningkatan dalam pengawasan, distribusi APD, serta penerapan reward and punishment yang lebih terstruktur guna meminimalisasi perilaku tidak aman di tempat kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Universitas jambi, para dosen, serta teman-teman yang telah membantu dalam proses penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Irzal, M. (2016). Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Edisi 1. In *google books* (pp.13–63).Kencana.https://books.google.co.id/books?id=DVNDwAAQBAJ&lpg=PR5&ots=2A cq_Nz91x&dq=Dasar dasar kesehatan dan keselamatan kerja Drs. irzal MK&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false
- Larasatie, A., Fauziah, M., Herdiansyah, D., & Kerja, K. (2022). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi Pt . X*. 2(2), 133–146.
- Listyandini, R., & Suwandi, T. (2019). *Hasil*. 7(1), 1–10.
- Monalisa, U., Sibakir, & Listiawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Service Pt. Agung Automall Cabang Jambi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3391–3398. https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1332
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Badan Pengawas Keuangan RI*, 10(9), 32. https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5263/pp-no-50-tahun-2012
- Peraturan Kementerian Tenaga Kerja. (1998). *Permenaker No. 03/Men/1998*. 2.
- Putri, D. N., & Lestari, F. (2023). Analisis penyebab kecelakaan kerja pada pekerja di proyek konstruksi : Literatur review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 451–452.
- Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi*. 2(1), 21–30.
- Rini, P., Ulvi, L., & Ayu P. (2023). Implementasi Perlindungan Hak Pekerja terkait Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan. *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 1(4), 270–285. https://doi.org/10.59581/deposisi.v1i4.1873
- Romadhon, F. A., & Nawawi, Z. M. (2024). *Economic Reviews Journal. Economic Reviews Journal*, 3(1), 96–108. https://doi.org/10.56709/mrj.v4i1.624
- Tri Handari, S. R., & Qolbi, M. S. (2021). Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 90. https://doi.org/10.24853/jkk.17.1.90-98
- Uyun, R. C., & Widowati, E. (2022). Hubungan Antara Pengetahuan Pekerja Tentang K3 Dan Pengawasan K3 Dengan Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Action*). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 391–397. https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33318
- Zahiri Harsini, A., Ghofranipour, F., Sanaeinab, H., Amin Shokravi, F., Bohle, P., & Matthews, L. R. (2020). *Factors associated with unsafe work behaviours in an Iranian petrochemical company: Perspectives of workers, supervisors, and safety managers*. *BMC Public Health*, 20(1), 1–13. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09286-0