



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 28011-28020

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Implementasi Kebijakan Penggunaan APD Dalam Mendukung Keselamatan Kerja Karyawan Lapangan di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli

Idulmansyah Zebua¹, Ayler Beniah Ndraha², Meiman Hidayat Waruwu³, Serniati Zebua⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

¹idulmansyahzeb@gmail.com, ²aylerbeniahndraha@unias.ac.id, ³meimanwaruwu@unias.ac.id,

⁴serniatizebua97@gmail.com

Abstrak

Penggunaan alat pelindung diri (APD) merupakan komponen penting dalam mendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya pada industri berisiko tinggi seperti sektor distribusi dan logistik energi. Implementasi kebijakan penggunaan APD menjadi langkah strategis dalam meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan melindungi karyawan lapangan dari potensi bahaya operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi terhadap informan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penggunaan APD telah berjalan cukup baik dan didukung oleh standar operasional prosedur (SOP), sosialisasi, serta pelatihan K3 yang rutin. Namun, masih terdapat kendala berupa ketidakpatuhan sebagian karyawan, faktor ketidaknyamanan APD, keterlambatan penggantian perlengkapan, serta kurang konsistennya pengawasan di lapangan. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya seperti peningkatan sosialisasi, pengawasan, pelatihan berkelanjutan, serta penerapan sistem reward and punishment. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan budaya keselamatan kerja berbasis perilaku agar kebijakan penggunaan APD dapat diinternalisasi secara berkelanjutan oleh seluruh karyawan.

Kata Kunci: APD, K3, Kebijakan, Keselamatan Karyawan

1. Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi salah satu isu strategis dalam pembangunan nasional di Indonesia. Dengan pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat, terutama di sektor industri, kebutuhan akan lingkungan kerja yang aman dan sehat semakin mendesak. Dalam konteks global, organisasi seperti International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang layak merupakan hak dasar pekerja. Negara-negara maju bahkan telah membuktikan bahwa implementasi kebijakan K3 yang baik tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga berdampak positif pada efisiensi produksi dan pertumbuhan ekonomi (Montesano et al., 2023; Thomas & Anner, 2023).

Di Indonesia, aspek keselamatan dan kesehatan kerja K3 (Health, Safety, and Environment) menjadi prioritas untuk mengurangi angka kecelakaan kerja yang masih cukup tinggi, baik di sektor formal maupun informal. Menurut (Ghassani et al., 2023; Tira Santia, 2021), data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa lebih dari 80 ribu kasus kecelakaan kerja terjadi setiap tahun, yang sebagian besar dapat dicegah melalui penerapan kebijakan keselamatan kerja yang efektif. Namun, upaya untuk mewujudkan budaya K3 di Indonesia menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kesenjangan antara kebijakan pemerintah dan implementasi di lapangan.

Meskipun pemerintah telah berupaya mengeluarkan berbagai regulasi, tingkat kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan K3 masih bervariasi di berbagai sektor. Perusahaan, terutama yang bergerak di bidang dengan risiko tinggi seperti konstruksi, pertambangan, dan distribusi energi, sering menghadapi kendala seperti kurangnya pemahaman pekerja, minimnya fasilitas keselamatan, dan lemahnya pengawasan. Oleh karena itu, penerapan K3 tidak hanya membutuhkan regulasi yang ketat tetapi juga komitmen bersama dari semua pihak, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah, untuk memastikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama di setiap sektor industri.

Di Indonesia, kesadaran akan pentingnya K3 terus meningkat seiring dengan pertumbuhan sektor industri yang melibatkan pekerjaan berisiko tinggi. Pemerintah telah menetapkan sejumlah regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD), untuk menjamin perlindungan bagi pekerja dari potensi kecelakaan atau bahaya di tempat kerja. Dikutip dari Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (KEMENAKER RI), Prof. Yassierli, S.T., M.T., PH.D menyampaikan salah satu bentuk perlindungan yang mendasar adalah kebijakan penggunaan APD. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga secara konsisten memperkuat peraturan untuk menjamin keselamatan tenaga kerja, dengan menetapkan standar K3 yang wajib dipatuhi oleh seluruh perusahaan. Kebijakan penggunaan Alat pelindung diri (APD) menjadi langkah dasar untuk mengurangi potensi kecelakaan kerja dan menjaga kesehatan pekerja di lapangan.

Penggunaan APD memiliki peran vital dalam meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Menurut (Adriansyah et al., 2021), "APD adalah barisan perlindungan terakhir yang dimiliki pekerja di lingkungan berbahaya," menekankan bahwa APD merupakan elemen wajib dalam industri dengan risiko tinggi. Penelitian (Obeth et al., 2022) juga menemukan bahwa "penerapan kebijakan APD yang ketat dapat mengurangi angka kecelakaan kerja hingga 40%." Namun, meskipun regulasi telah diperkuat, tantangan dalam penerapan APD tetap ada, seperti kurangnya kepatuhan karyawan, minimnya pengawasan, dan kurangnya sosialisasi. Penelitian ini berangkat dari kesenjangan antara kebijakan yang dirancang dengan implementasi di lapangan, yang masih belum optimal dalam banyak kasus.

Fenomena penggunaan alat pelindung diri (APD) di kalangan karyawan industri masih menunjukkan adanya tantangan dalam penerapannya meskipun peraturan terkait keselamatan kerja semakin diperketat. Dalam banyak perusahaan yang bergerak di sektor berisiko tinggi, seperti energi, pertambangan, dan manufaktur, APD diharuskan untuk digunakan sebagai langkah perlindungan dasar bagi para pekerja. Namun, di lapangan, tidak jarang ditemukan kasus ketidakpatuhan dalam penggunaan APD secara konsisten. Beberapa karyawan enggan menggunakan APD karena alasan ketidaknyamanan, seperti panas, berat, atau keterbatasan gerak yang dirasakan saat mengenyakannya. Alasan lain meliputi minimnya pemahaman akan risiko kerja dan potensi bahaya yang mungkin dihadapi jika APD tidak digunakan dengan baik.

Selain itu, pengawasan dan penerapan sanksi dari pihak perusahaan terhadap karyawan yang tidak menggunakan APD dengan benar sering kali tidak optimal. Dalam beberapa kasus, pengawas lapangan tidak cukup tegas dalam memastikan setiap pekerja mengenakan APD secara lengkap, yang bisa disebabkan oleh kurangnya kontrol rutin atau evaluasi atas kepatuhan karyawan terhadap kebijakan K3. Fenomena ini tidak hanya meningkatkan potensi kecelakaan kerja tetapi juga merugikan perusahaan dari segi produktivitas dan reputasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya berkelanjutan, seperti memberikan edukasi dan pelatihan K3 yang efektif serta menerapkan prosedur pengawasan yang ketat, agar kepatuhan terhadap penggunaan APD dapat menjadi bagian dari budaya kerja yang melekat di kalangan karyawan.

PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli adalah salah satu unit cabang operasional dari perusahaan PT. Pertamina berbadan usaha milik negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak di sektor hilir migas, khususnya dalam aspek produksi, distribusi dan logistik gas LPG, transportasi bahan bakar minyak (BBM) serta pengelolaan fasilitas pendukung energi. Berlokasi di Desa Simanaere, kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung distribusi energi ke wilayah-wilayah di Kepulauan Nias dan sekitarnya. Perusahaan ini pertama kali diresmikan tanggal 01 Februari 2017. Namun khusus operasional distribusi dan logistik gas LPG sendiri kembali diresmikan dan beroperasi mulai tanggal 09 September 2020. PT. Elnusa PetrofinGunungsitoli saat ini dipimpin oleh Abdul Goffar Sejahtera selaku Head of Opeeration (HO).

Aspek penggunaan alat pelindun diri (APD) telah menjadi pilar utama dalam kebijakan keselamatan di perusahaan yang bergerak dalam industri berisiko tinggi. Dalam industri distribusi bahan bakar dan energi, seperti yang dioperasikan oleh PT. Elnusa Petrofin, penggunaan APD menjadi kebutuhan mendesak yang harus diterapkan secara konsisten. Sebagai anak perusahaan dari PT. Pertamina, PT. Elnusa Petrofin memiliki tanggung jawab untuk mematuhi peraturan K3 dalam melindungi pekerja lapangan yang sehari-hari berhadapan dengan risiko paparan bahan kimia berbahaya dan potensi kebakaran.

PT. Elnusa Petrofin sendiri memiliki Standard Operating Procedure (SOP) dan dasar hukum, peraturan terkait yang dijadikan pedoman penggunaan APD bagi karyawan dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan operasional kerja. Dalam hal peraturan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat pelindung diri. Peraturan ini mengatur mengenai standar penggunaan Alat pelindung diri (APD) untuk pekerja, yang mencakup jenis, syarat, dan ketentuan penggunaan APD dalam lingkungan kerja, serta diadopsi menjadi dasar hukum bagi perusahaan untuk menetapkan aturan penggunaan APD secara menyeluruh.

PT. Elnusa Petrofin sebagai perusahaan di bawah naungan PT. Pertamina yang mewajibkan mematuhi regulasi K3 yang telah ditetapkan oleh induk perusahaan.

Dalam realitanya di lapangan meskipun peraturan penggunaan APD telah diatur sedemikian rupa oleh pihak perusahaan dalam mendukung penerapan kebijakan K3 di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli. Namun, masih banyak karyawan lapangan yang belum sepenuhnya patuh dalam penggunaannya. Berdasarkan pengamatan awal, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan lapangan di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli yang bertugas dalam bidang distribusi gas dan karyawan yang bekerja di zona berbahaya sesuai dengan tabel zonasi yang telah dipaparkan sebelumnya tidak selalu konsisten dalam menggunakan APD saat bekerja.

Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor alasan karyawan, mulai dari rendahnya kesadaran akan pentingnya penggunaan APD, ketidaknyamanan saat mengenakannya, hingga pandangan bahwa APD hanya sebatas formalitas, membatasi dan menghambat ruang pergerakan karyawan ketika bekerja, merasakan berat. Sehingga ketidakpatuhan ini tidak jarang memunculkan risiko tinggi yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja yang sudah berbahaya.

Kurangnya pemahaman mengenai urgensi implementasi penggunaan APD semakin diperburuk oleh minimnya sosialisasi dan pelatihan mengenai kebijakan penggunaan APD dalam mendukung keselamatan dan kesehatan kerja. Jika karyawan tidak memahami sepenuhnya alasan dan manfaat dari penggunaan APD, mereka cenderung mengabaikannya atau menganggapnya sebagai prosedur yang tidak esensial. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan APD di perusahaan masih belum optimal dan memerlukan perbaikan agar benar-benar mampu melindungi para pekerja dari potensi kecelakaan kerja. Selain itu, perusahaan perlu memastikan adanya pengawasan yang berkelanjutan agar setiap karyawan mengikuti prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang aman adalah hak bagi setiap karyawan dan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk mewujudkannya. Dalam hal ini, PT. Elnusa Petrofin memiliki peran penting dalam memastikan seluruh kebijakan keselamatan kerja, termasuk kebijakan penggunaan APD, dijalankan dengan baik di lapangan. Di area distribusi gas, kepatuhan terhadap penggunaan APD sangat diperlukan karena risiko kecelakaan yang bisa berdampak fatal. Jika terjadi kecelakaan, bukan hanya pekerja yang lalai yang akan terkena dampaknya, tetapi juga karyawan lain dan bahkan masyarakat di sekitar area operasi tersebut.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menggarisbawahi pentingnya penerapan kebijakan APD dalam mendukung keselamatan kerja. Misalnya, (Devianti et al., 2022) menyatakan bahwa "APD adalah barisan perlindungan terakhir yang dimiliki pekerja di lingkungan berbahaya." Penelitian mereka menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan kerja yang intensif dapat meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap kebijakan APD. Namun, penelitian ini tidak menjelaskan secara mendalam tentang efektivitas pengawasan dan pengendalian manajemen dalam memastikan pelaksanaan kebijakan tersebut.

Selain itu, penelitian terdahulu oleh (Setiawan & Febriyanto, 2020), menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang secara konsisten mempromosikan budaya keselamatan kerja melalui sosialisasi dan contoh yang diberikan oleh manajemen cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi. Namun, penelitian ini kurang menyoroti dampak teknis dari pengadaan APD yang berkualitas terhadap efektivitas penerapan kebijakan K3.

Berbeda dengan penelitian beberapa hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini nantinya berfokus pada implementasi kebijakan penggunaan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli, yang mencakup analisis tingkat kepatuhan karyawan, efektivitas pengawasan manajemen, dan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini hadir untuk melengkapi kesenjangan tersebut dengan memberikan fokus khusus pada implementasi kebijakan APD di sektor distribusi energi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli untuk meningkatkan efektivitas kebijakan K3 yang mereka terapkan.

PT. Elnusa Petrofin perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan kepatuhan karyawan terhadap SOP penggunaan APD. Evaluasi berkala, sosialisasi, serta pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya APD dalam keselamatan kerja mereka. Pelaksanaan inspeksi mendadak dan pemberian sanksi bagi pelanggar SOP APD juga dapat menjadi upaya preventif yang efektif. Dalam konteks ini, penelitian ini dilakukan untuk menggali efektivitas kebijakan penggunaan APD yang diterapkan di PT. Elnusa Petrofin. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana kebijakan APD sudah terlaksana di lapangan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan terhadap kebijakan tersebut.

Dengan adanya peninjauan ulang terhadap kebijakan pengawasan dan pelatihan penggunaan APD, serta penguatan komunikasi terkait risiko yang dapat terjadi apabila APD tidak digunakan. Penerapan sanksi tegas serta pemberian pelatihan rutin tentang pentingnya penggunaan APD harus menjadi prioritas guna mengurangi potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja. Implementasi kebijakan yang lebih tegas, seperti memberikan sanksi atau penghargaan, serta peningkatan pelatihan keselamatan kerja, akan membantu memperbaiki angka kepatuhan ini demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis implementasi kebijakan penggunaan alat pelindung diri (APD) dalam mendukung keselamatan kerja karyawan lapangan di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana kebijakan terkait APD diterapkan, termasuk persepsi, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan lapangan serta manajemen perusahaan. Pendekatan ini juga memberikan keleluasaan untuk menggali data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang penerapan kebijakan tersebut di lapangan.

Pendekatan penelitian deskriptif kualitatif menurut Yuliani & Supriatna (2023) dalam bukunya yang berjudul “Metodologi Penelitian” menyampaikan bahwa desain penelitian yang memiliki tiga format: 1) penelitian deskriptif, 2) verifikasi, dan 3) *format Grounded Research*. Penelitian kualitatif cocok digunakan untuk penelitian yang tidak berpola, dengan fokus pada penggalian persepsi atau pengalaman dari partisipan secara subjektif, bukan untuk menggeneralisasi. Karya et al (2024) menambahkan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan langkah-langkah statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran. Penelitian ini cocok untuk meneliti tentang kehidupan sosial, sejarah, perilaku, dan lainnya.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Sejarah PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli

PT. Elnusa Petrofin merupakan anak perusahaan dari PT. Elnusa Tbk, yang berada di bawah naungan PT. Pertamina (Persero), perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi dan sumber daya migas. PT. Elnusa Petrofin didirikan dengan tujuan utama untuk memberikan layanan terintegrasi di sektor hilir migas, meliputi pengangkutan bahan bakar minyak (BBM), distribusi gas LPG, serta pengelolaan fasilitas pendukung energi. Sebagai bagian dari rantai pasok energi nasional, PT. Elnusa Petrofin berkomitmen untuk menerapkan prinsip *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE) dalam setiap kegiatan operasionalnya. Hal ini sejalan dengan kebijakan induk perusahaan dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industri berisiko tinggi.

PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli merupakan salah satu unit cabang operasional dari PT. Elnusa Petrofin yang berlokasi di Desa Simanaere, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara. Unit ini memiliki peran strategis dalam mendukung ketersediaan dan distribusi energi, khususnya bahan bakar minyak (BBM) dan gas LPG, ke wilayah Kepulauan Nias dan sekitarnya.

Perusahaan ini pertama kali didirikan dan diresmikan pada tanggal 1 Februari 2018. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan energi di wilayah Nias, operasional distribusi dan logistik gas LPG resmi dimulai kembali pada tanggal 9 September 2020. Unit ini dibentuk untuk memperkuat rantai pasok energi di daerah kepulauan, yang selama ini menghadapi tantangan geografis dan distribusi.

Saat ini, PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli dipimpin oleh Bapak Abdul Goffar Sejahtera selaku *Head of Operation* (HO), yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh kegiatan operasional dan memastikan penerapan kebijakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara menyeluruh di lingkungan kerja.

3.1. Analisis pembahasan: Implementasi kebijakan penggunaan APD dalam mendukung kesehatan dan keselamatan kerja karyawan lapangan di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli

Implementasi kebijakan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli dianalisis berdasarkan teori implementasi kebijakan Edwards III (1980), yang menekankan tiga indikator utama, yaitu komunikasi kebijakan, sumber daya, dan disposisi pelaksana. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kebijakan penggunaan APD telah dirumuskan secara formal dalam Standar Operasional Prosedur

(SOP) dan menjadi bagian dari sistem manajemen K3 perusahaan. Namun, efektivitas implementasinya masih dipengaruhi oleh kualitas penerapan pada masing-masing indikator tersebut.

Pada indikator komunikasi kebijakan, perusahaan telah melakukan sosialisasi melalui briefing harian (toolbox meeting), pelatihan K3 rutin, serta pemasangan rambu-rambu keselamatan. Pernyataan Coordinator HSSE menegaskan bahwa SOP penggunaan APD telah disampaikan secara berkala kepada seluruh pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara formal, komunikasi kebijakan telah berjalan sesuai prinsip Edwards III bahwa kejelasan dan konsistensi pesan sangat menentukan keberhasilan implementasi.

Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian komunikasi masih bersifat administratif dan seremonial, seperti pemeriksaan APD yang dilakukan cepat tanpa memastikan fungsi perlindungan alat. Kondisi ini menunjukkan bahwa transmisi pesan belum sepenuhnya menghasilkan internalisasi makna keselamatan. Sejalan dengan Haslindah et al. (2022), efektivitas komunikasi tidak hanya bergantung pada penyampaian informasi, tetapi pada perubahan perilaku kerja.

Pada indikator sumber daya, perusahaan telah menyediakan APD lengkap sesuai jenis pekerjaan, seperti helm keselamatan, sepatu safety, sarung tangan, kacamata pelindung, dan rompi reflektif. Dokumen inventaris menunjukkan ketersediaan yang memadai secara kuantitas. Hal ini memenuhi aspek sumber daya material sebagaimana dijelaskan Edwards III sebagai prasyarat implementasi kebijakan.

Meskipun demikian, ditemukan kendala pada kecepatan penggantian APD yang rusak serta keterbatasan pengawasan pada shift malam. Keterlambatan distribusi dan perawatan menunjukkan bahwa sumber daya tidak hanya diukur dari ketersediaan, tetapi juga dari efektivitas sistem pendukungnya (Pauji & Nurhasanah, 2022). Hal ini memperlihatkan bahwa aspek sumber daya manusia dan sistem logistik masih perlu diperkuat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Akbar, Nugraha, dan Hamdani (2022) yang menyatakan bahwa keterlambatan penggantian APD berdampak pada menurunnya kepatuhan pekerja. Dengan demikian, efektivitas sumber daya di Elnusa Petrofin masih perlu optimalisasi agar kebijakan berjalan konsisten.

Pada indikator disposisi pelaksana, sebagian besar karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pentingnya APD. Wawancara dengan operator dan mekanik menunjukkan adanya kesadaran akan risiko kerja. Hal ini mencerminkan adanya komitmen normatif terhadap keselamatan kerja sebagaimana dijelaskan dalam variabel disposisi Edwards III. Namun, ditemukan perilaku selektif dalam penggunaan APD, terutama saat cuaca panas atau pada pekerjaan rutin yang dianggap berisiko rendah. Fenomena ini menunjukkan bahwa komitmen belum sepenuhnya bersifat intrinsik. Sejalan dengan Ade Dwi Putra et al. (2021), kepatuhan sering meningkat saat ada pengawasan langsung dan menurun ketika kontrol melemah. Keterbatasan pengawasan pada malam hari memperkuat temuan bahwa disposisi pelaksana dipengaruhi oleh sistem kontrol organisasi. Ketika pengawasan berkurang, tingkat kepatuhan turut menurun. Hal ini membuktikan bahwa komitmen pelaksana sangat dipengaruhi oleh konsistensi manajemen dalam menerapkan kebijakan.

Dari sisi budaya organisasi, kepatuhan terhadap APD cenderung situasional, meningkat saat inspeksi dan menurun pada pekerjaan rutin. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai keselamatan belum sepenuhnya terinternalisasi menjadi budaya kerja. Ican Irvan Zebua (2024) juga menemukan pola serupa dalam konteks organisasi berbeda, yang menegaskan bahwa budaya keselamatan membutuhkan penguatan berkelanjutan. Jenis APD yang sering dilalaikan seperti kacamata pelindung, masker respirator, pelindung telinga, dan face shield menunjukkan bahwa persepsi risiko masih rendah pada pekerjaan tertentu. Menurut Haslindah et al. (2022), faktor ergonomi dan persepsi bahaya mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD.

Upaya perusahaan melalui pelatihan dan sistem reward and punishment menunjukkan adanya langkah penguatan implementasi. Namun, pendekatan Behavior-Based Safety (BBS) sebagaimana dikemukakan Alqudah et al. (2022) dan Suprpto & Hidayat (2023) dapat menjadi strategi tambahan untuk membangun kepatuhan berbasis kesadaran intrinsik. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan APD telah berjalan baik pada aspek regulatif, namun masih menghadapi tantangan pada konsistensi komunikasi, optimalisasi sumber daya, dan penguatan disposisi pelaksana. Ketiga indikator Edwards III saling berkaitan dan menentukan efektivitas kebijakan. Implikasi praktisnya adalah perlunya penguatan komunikasi partisipatif, perbaikan sistem distribusi dan pengawasan, serta pengembangan budaya keselamatan berbasis perilaku. Dengan memperkuat komunikasi, sumber daya, dan disposisi pelaksana secara simultan, efektivitas kebijakan K3 di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Dari segi penguatan implementasi, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki mekanisme pelatihan dan pengawasan formal yang cukup baik. Namun, masih diperlukan pendekatan *Behavior-Based Safety*

(BBS) sebagaimana disampaikan oleh (Alqudah et al., 2022) untuk mendorong perubahan diperlukan perilaku secara berkelanjutan.

Menurut Suprpto & Hidayat (2023), pendekatan BBS efektif membangun kesadaran keselamatan melalui penghargaan terhadap perilaku aman dan koreksi terhadap perilaku berisiko tanpa menimbulkan efek hukuman yang negatif. Jika diterapkan secara konsisten, metode ini dapat meningkatkan kepatuhan intrinsik karyawan terhadap APD di Elnusa Petrofin. Dalam kaitannya dengan rumusan masalah penelitian, temuan ini menjawab bahwa implementasi kebijakan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli telah berjalan sesuai standar formal, namun masih menghadapi hambatan dalam aspek perilaku dan pengawasan. Tujuan penelitian untuk menganalisis sejauh mana kebijakan ini mendukung keselamatan kerja tercapai secara parsial: secara sistem kebijakan sudah kuat, tetapi secara budaya dan praktik lapangan masih perlu penguatan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan K3 memerlukan pendekatan multidimensional tidak hanya administratif, tetapi juga sosial dan psikologis.

Hasil penelitian ini memiliki konsekuensi strategis bagi penguatan sistem manajemen keselamatan pada industri energi. Ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan kebijakan berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja, sebagaimana tercermin dari beberapa insiden ringan yang terjadi akibat kelalaian penggunaan APD. Oleh sebab itu, peningkatan kepatuhan karyawan perlu diupayakan melalui pelatihan yang berkesinambungan, pemberian penghargaan terhadap perilaku kerja yang aman, serta peninjauan dan penguatan mekanisme pengawasan pada seluruh shift operasional. Peneliti berpandangan bahwa optimalisasi tiga indikator implementasi kebijakan menurut Edwards yakni komunikasi yang efektif, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan penguatan disposisi pelaksana akan secara signifikan meningkatkan efektivitas penerapan kebijakan K3 di Elnusa Petrofin..

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan penggunaan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli sudah berada pada tahap penguatan, namun masih memerlukan optimalisasi melalui pendekatan perilaku dan perbaikan sistem pengawasan. Hasil penelitian mendukung teori implementasi kebijakan Edwards III (1980) serta sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya komunikasi, sumber daya, dan komitmen pelaksana sebagai fondasi utama keberhasilan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan industri berisiko tinggi.

3.2. Analisis pembahasan: Kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan penggunaan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli belum sepenuhnya optimal meskipun secara administratif telah dirancang dengan baik. Kendala yang muncul di lapangan dapat dijelaskan melalui tiga indikator implementasi kebijakan menurut Edwards III (1980), yaitu komunikasi kebijakan, ketersediaan sumber daya, dan disposisi pelaksana. Sebagaimana ditegaskan Mohiuddin et al. (2022), efektivitas implementasi sangat ditentukan oleh interaksi ketiga indikator tersebut, bukan hanya oleh keberadaan regulasi formal.

Pada indikator komunikasi kebijakan, perusahaan telah melakukan sosialisasi melalui briefing harian, pelatihan K3, serta penyampaian SOP penggunaan APD. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tersebut belum sepenuhnya menghasilkan internalisasi nilai keselamatan. Beberapa pekerja masih melepas APD saat cuaca panas atau ketika mobilitas kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi masih berada pada tahap penyampaian informasi, belum mencapai tahap pembentukan pemahaman bersama (shared understanding) sebagaimana dikemukakan Brown & Green (2021).

Dari sisi sumber daya, kendala utama terletak pada keterlambatan penggantian APD rusak, ketidaksesuaian ukuran, serta keterbatasan stok cadangan. Prosedur penggantian yang harus melalui persetujuan pusat menyebabkan respons menjadi lambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sumber daya material tersedia, sistem logistik dan distribusi belum sepenuhnya mendukung efektivitas implementasi kebijakan. Temuan ini selaras dengan Haslindah et al. (2022) yang menekankan pentingnya ketepatan waktu penyediaan peralatan dalam menunjang kepatuhan K3.

Masalah ergonomi juga termasuk dalam aspek sumber daya. Beberapa pekerja mengeluhkan ketidaknyamanan penggunaan respirator, goggles, coverall, dan face shield karena mengganggu pernapasan, penglihatan, serta mobilitas kerja. Akbar, Nugraha & Hamdani (2022) menyatakan bahwa kenyamanan alat merupakan determinan penting dalam kepatuhan penggunaan APD. Ketidaksesuaian desain APD dengan kondisi kerja tropis di lapangan memperlemah dukungan sumber daya terhadap implementasi kebijakan.

Pada indikator disposisi pelaksana, penelitian menemukan bahwa sikap pekerja terhadap APD cenderung situasional. Kepatuhan meningkat saat pengawasan ketat, tetapi menurun ketika kontrol melemah, terutama pada shift malam. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen intrinsik terhadap keselamatan belum sepenuhnya terbentuk.

Edwards III menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh sikap dan konsistensi pelaksana kebijakan. Dari perspektif budaya organisasi, sebagian pekerja menganggap APD hanya penting pada pekerjaan berisiko tinggi. Sejalan dengan teori Human Error Framework dari Reason (2020), persepsi risiko yang menurun pada pekerjaan rutin dapat memicu perilaku tidak aman. Faktor kebiasaan dan pengalaman kerja tanpa insiden sebelumnya menyebabkan sebagian karyawan menurunkan kewaspadaan.

Jenis APD yang paling sering diabaikan adalah goggles, respirator, dan rompi reflektif. Berdasarkan teori Behavior-Based Safety (BBS) dari Cooper (2021), perilaku keselamatan dipengaruhi oleh konsekuensi yang diterima individu. Ketika sanksi atas pelanggaran ringan tidak tegas dan hanya berupa teguran lisan, maka perilaku tidak aman cenderung berulang. Hal ini menunjukkan bahwa disposisi pelaksana masih memerlukan penguatan melalui sistem konsekuensi yang konsisten. Selain itu, sistem pengawasan yang masih bersifat manual dan visual juga mempengaruhi efektivitas implementasi. Zhang et al. (2023) menyarankan integrasi teknologi digital dalam pengawasan K3 untuk meningkatkan akurasi dan konsistensi kontrol. Penguatan sistem pengawasan akan berdampak langsung pada pembentukan disposisi pelaksana yang lebih disiplin.

Hubungan antara faktor organisasi dan perilaku individu juga terlihat dalam konsep safety climate yang dikemukakan Neal & Griffin (2022). Ketika komitmen manajemen terhadap keselamatan terlihat kuat, tingkat kepatuhan meningkat. Sebaliknya, ketika pengawasan dan perhatian menurun, pelanggaran bertambah. Hal ini menunjukkan bahwa disposisi pelaksana sangat dipengaruhi oleh iklim keselamatan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ican Irvan Zebua (2024) yang menunjukkan bahwa kendala implementasi K3 juga dipengaruhi oleh faktor kebiasaan dan lemahnya pengawasan. Dengan demikian, permasalahan kepatuhan APD bersifat struktural dan kultural, bukan hanya teknis. Secara keseluruhan, kendala implementasi kebijakan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli merupakan hasil interaksi antara kelemahan komunikasi kebijakan, keterbatasan efektivitas sumber daya, dan disposisi pelaksana yang belum konsisten. Faktor teknis (ergonomi dan distribusi), faktor organisasi (pengawasan dan sistem logistik), serta faktor perilaku (persepsi risiko dan kebiasaan) saling mempengaruhi secara simultan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori Edwards III (1980) bahwa komunikasi yang jelas, sumber daya yang memadai, dan disposisi pelaksana yang positif merupakan prasyarat keberhasilan implementasi kebijakan. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan penggunaan APD, perusahaan perlu memperkuat komunikasi partisipatif, memperbaiki sistem distribusi dan kualitas APD, meningkatkan pelatihan berbasis perilaku, serta menerapkan pengawasan yang lebih konsisten dan adaptif. Upaya ini diharapkan dapat membangun budaya keselamatan yang lebih kuat dan berkelanjutan.

3.3. Analisis pembahasan: kendala yang dihadapi dalam implementasi kebijakan penggunaan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli

Upaya PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli dalam meningkatkan kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu strategi utama dalam pelaksanaan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan hasil penelitian, kebijakan ini tidak hanya difokuskan pada aspek kepatuhan administratif, tetapi juga pada pembentukan budaya keselamatan yang berkelanjutan di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Gary Dessler dikutip dalam (Haryati & Ferriswara, 2020) yang menyatakan bahwa implementasi kebijakan yang efektif memerlukan komunikasi kebijakan yang jelas, dukungan sumber daya yang memadai, serta disposisi pelaksana yang positif. Ketiga indikator tersebut tercermin dalam langkah-langkah yang telah dilakukan oleh PT. Elnusa Petrofin, baik melalui program sosialisasi, pelatihan rutin, maupun penegakan disiplin terhadap penggunaan APD di lapangan.

Pertama, dari aspek komunikasi kebijakan, perusahaan telah menerapkan sistem komunikasi yang berlapis untuk memastikan setiap karyawan memahami pentingnya penggunaan APD. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arli F. Zebua (Coordinator HSSE, 2 September 2025), ia menegaskan bahwa safety briefing dan safety induction dilakukan secara rutin bagi seluruh pekerja maupun tamu perusahaan. “Kami di Elnusa Petrofin sudah menerapkan sistem safety induction bagi setiap karyawan dan tamu kerja, serta melakukan safety briefing rutin setiap pagi sebelum mulai bekerja,” ujarnya. Pernyataan ini memperlihatkan adanya komunikasi kebijakan yang sistematis dan terencana. Dalam teori manajemen keselamatan, hal tersebut mendukung gagasan Reason (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi keselamatan yang konsisten merupakan fondasi utama dalam membangun safety culture yang efektif.

Selanjutnya, komunikasi efektif juga diwujudkan melalui interaksi antara atasan dan bawahan. Wawancara dengan Bapak Jhon F. Zai (Wakil Koordinator Security, 8 September 2025) menunjukkan bahwa komunikasi dilakukan dengan pendekatan persuasif: “Kadang ada karyawan yang sudah terbiasa dan menganggap aman saja tanpa APD. Tapi kami tetap ingatkan dengan cara yang baik supaya mereka tidak tersinggung.” Dari perspektif peneliti,

strategi komunikasi interpersonal seperti ini mencerminkan pendekatan transformational leadership, di mana pemimpin berperan sebagai pembimbing yang menginspirasi, bukan sekadar pengawas. Pendekatan ini diperkuat oleh Bass & Riggio (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah perilaku bawahan melalui keteladanan dan motivasi moral, bukan dengan hukuman semata.

Kedua, dari segi sumber daya (*resources*), PT. Elnusa Petrofin memastikan ketersediaan APD yang sesuai dengan standar HSSE serta kenyamanan penggunaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Pawan Rumapea (Technical Operation, 4 September 2025), perusahaan selalu melakukan evaluasi jenis APD yang digunakan di lapangan, terutama jika ditemukan keluhan terkait kenyamanan. “Kadang ada karyawan yang kurang nyaman dengan jenis APD tertentu, jadi kami evaluasi dan ganti sesuai standar HSSE,” tuturnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyediaan sumber daya dilakukan dengan prinsip adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja. Sejalan dengan hasil penelitian Akbar, Nugraha, & Hamdani (2022), penyediaan APD yang ergonomis dan sesuai dengan risiko kerja terbukti meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap penggunaan APD.

Selain ketersediaan APD, aspek sumber daya manusia juga sangat penting. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Berlian Gea (Operator Sistem Produksi LPG, 9 September 2025), pelatihan penggunaan APD menjadi bagian rutin kegiatan kerja. Ia menuturkan, “Kami sering dilatih cara menggunakan APD yang benar, termasuk kapan harus diganti.” Pernyataan ini menguatkan teori learning organization oleh Senge (2020) yang menyebutkan bahwa organisasi pembelajar akan selalu memperbaharui pemahaman karyawannya terhadap prosedur kerja aman melalui pelatihan berkelanjutan. Peneliti menilai bahwa kegiatan pelatihan di Elnusa Petrofin berfungsi sebagai reinforcement mechanism untuk membentuk perilaku aman secara permanen.

Ketiga, dari aspek disposisi pelaksana (*implementer disposition*), peneliti menemukan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan komitmen positif terhadap implementasi kebijakan penggunaan APD. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wahyu Ramadhan (Mekanik, 6 September 2025), ia mengungkapkan bahwa kepatuhan terhadap APD berpengaruh terhadap penilaian kinerja dan peluang mendapatkan penghargaan: “Kalau kita patuh pakai APD dan tidak ada pelanggaran selama periode kerja, biasanya ada penilaian tambahan dari HSSE.” Sistem penghargaan ini merupakan bentuk penerapan motivasi intrinsik yang selaras dengan teori Herzberg (2021) mengenai *Motivation-Hygiene Theory*, yang menekankan pentingnya faktor penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepatuhan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan observasi peneliti, beberapa pekerja senior masih menunjukkan perilaku abai terhadap aturan penggunaan APD karena merasa “sudah terbiasa aman.” Kondisi ini menggambarkan fenomena risk normalization, sebagaimana dijelaskan oleh Guldenmund (2022), yaitu kecenderungan individu untuk menurunkan persepsi risiko akibat pengalaman kerja panjang tanpa kecelakaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pendekatan behavioral safety, yaitu strategi perubahan perilaku melalui penguatan positif dan pengawasan perilaku kerja.

Selain itu, sistem reward and punishment juga memainkan peran signifikan dalam memperkuat disiplin penggunaan APD. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Damianus Daulat Bate'e (Komandan Security, 8 September 2025), disebutkan bahwa “Kalau ada yang masuk area kerja tanpa APD lengkap, pasti kami tahan dulu dan laporkan ke HSSE.” Peneliti mencatat bahwa pendekatan ini efektif karena bersifat langsung dan tegas. Temuan ini mendukung penelitian Haslinda et al. (2022) yang menyatakan bahwa sistem sanksi yang diterapkan secara konsisten meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan.

Dalam konteks empiris, upaya peningkatan kepatuhan di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli juga dipengaruhi oleh pengalaman insiden kerja yang nyata. Salah satu kejadian yang diamati peneliti adalah insiden ringan di area pengisian LPG, di mana seorang Operator mengalami luka ringan akibat tidak menggunakan sarung tangan saat memutar valve tabung. Insiden serupa juga pernah terjadi di cabang lain, seperti di Sibolga (2023), di mana seorang pekerja mengalami luka kaki karena tidak memakai safety shoes. Kejadian-kejadian ini menjadi bahan refleksi perusahaan untuk memperketat kebijakan “No APD, No Work.” Hal ini mendukung pandangan Cooper (2021) yang menyatakan bahwa organisasi yang belajar dari insiden cenderung memiliki budaya keselamatan yang lebih matang dan adaptif. Selain tindakan reaktif, PT. Elnusa Petrofin juga menjalankan pendekatan preventif melalui program Safety Refreshment Training dan kampanye visual di area kerja. Berdasarkan dokumentasi HSSE Juli 2025, tingkat kepatuhan penggunaan APD meningkat dari 89% menjadi 96% setelah pelaksanaan program pelatihan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan keselamatan memiliki dampak signifikan terhadap perubahan perilaku. Sejalan dengan pernyataan Geller (2022), “Safety performance improves not by enforcement, but by engagement,” bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam pelatihan menjadi kunci keberhasilan budaya keselamatan.

Peneliti juga menemukan bahwa perusahaan menerapkan konsep peer safety intervention atau budaya saling mengingatkan antarpekerja. Seperti disampaikan oleh Bapak Beni P. Lase (Operator LPG, 10 September 2025), “Kalau ada yang lupa pakai helm atau sarung tangan, pasti diingatkan langsung. Karena disini ada istilah PIP “Patuh, Intervensi, dan Peduli.” Budaya ini menggambarkan implementasi prinsip shared safety responsibility, di mana keselamatan menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya pihak manajemen. Konsep ini diperkuat oleh teori Hofmann & Morgeson (2020) yang menegaskan bahwa kesadaran kolektif (*collective safety mindfulness*) meningkatkan keandalan organisasi dalam mencegah kecelakaan.

Dalam pembahasan yang lebih luas, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ican Irvan Zebua (2024) yang menemukan bahwa penerapan K3 di PT. Pos Indonesia Cabang Gunungsitoli dapat meminimalisir risiko kerja apabila didukung oleh kepatuhan karyawan dan komitmen manajemen. Kesamaan ini menunjukkan bahwa faktor manusia dan budaya organisasi tetap menjadi variabel kunci dalam efektivitas penerapan kebijakan keselamatan di berbagai sektor industri. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, upaya yang dilakukan PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli juga menunjukkan penerapan prinsip human capital protection, yaitu menjaga keselamatan pekerja sebagai bentuk investasi terhadap keberlangsungan produktivitas. Menurut Dessler (2021), “*Employee safety is not only a legal responsibility, but a strategic necessity.*” Dengan demikian, peningkatan kepatuhan terhadap APD bukan hanya aspek kepatuhan regulatif, tetapi juga bagian dari strategi keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan keseluruhan temuan, peneliti menilai bahwa implementasi kebijakan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli telah berjalan efektif dan berorientasi jangka panjang. Kebijakan tersebut mampu menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu bagaimana perusahaan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap penggunaan APD dalam mendukung keselamatan kerja. Melalui kombinasi komunikasi efektif, dukungan sumber daya yang memadai, serta komitmen pelaksana yang kuat, perusahaan berhasil menumbuhkan budaya keselamatan yang adaptif dan partisipatif. Sebagai implikasi praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap penggunaan APD harus dilakukan secara holistik, dengan memperhatikan aspek perilaku, komunikasi, dan manajemen organisasi. Upaya berkelanjutan seperti refresher training, reward system, dan integrasi teknologi monitoring APD dapat memperkuat keberlanjutan kebijakan. Dari sisi teoritis, temuan ini memperluas penerapan model implementasi kebijakan Edwards (1980) dalam konteks keselamatan kerja industri energi, serta memberikan bukti empiris bahwa faktor komunikasi dan disposisi pelaksana berperan dominan dalam keberhasilan kebijakan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan tiga aspek utama sebagai jawaban atas tujuan penelitian yang telah dirumuskan: Implementasi kebijakan penggunaan APD di PT. Elnusa Petrofin Gunungsitoli telah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal pada aspek konsistensi dan pengawasan. Perusahaan telah memiliki kebijakan K3 yang jelas, didukung oleh SOP, safety induction, toolbox meeting, dan inspeksi rutin oleh tim HSSE. Meskipun secara struktural kebijakan telah diterapkan dengan baik, masih ditemukan ketidakpatuhan sebagian karyawan dalam penggunaan APD secara lengkap, terutama saat pekerjaan dianggap ringan atau dalam kondisi terburu-buru. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan internalisasi budaya keselamatan dan disiplin individu di lapangan. Kendala utama implementasi kebijakan penggunaan APD bersumber dari faktor perilaku individu, keterbatasan teknis perlengkapan, dan belum konsistennya pengawasan. Beberapa hambatan yang ditemukan meliputi kelalaian penggunaan APD, ketidaknyamanan saat bekerja dalam kondisi panas, keterlambatan penggantian perlengkapan yang rusak, serta lemahnya kontrol di beberapa shift kerja. Adanya insiden ringan seperti luka gores dan percikan bahan kimia menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap APD berpotensi menimbulkan risiko nyata terhadap keselamatan kerja. Upaya peningkatan kepatuhan penggunaan APD telah dilakukan melalui penguatan sosialisasi, pengawasan, pelatihan rutin, serta penerapan sistem reward and punishment. Perusahaan menunjukkan komitmen dalam membangun budaya K3 melalui edukasi berkelanjutan, evaluasi insiden, dan koordinasi antara manajemen dan tim HSSE. Langkah-langkah ini bertujuan agar penggunaan APD tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga menjadi kesadaran dan budaya kerja yang melekat pada setiap karyawan.

Referensi

1. Adriansyah, A. A., Suyitno, S., & Sa'adah, N. (2021). Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Masker Ditinjau Dari Pengetahuan Dan Sikap Pekerja. *Ikesma*, 17(1). <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i1.22452>
2. Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartin, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>

3. Anwar, S., & Herlina, E. (2022). The Impact Of Strategic Human Resource Management On Organizational Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(12). <https://doi.org/10.36418/jist.v3i12.555>
4. Asrianti Askar, Hidayat, & Andi Sani. (2022). Hubungan Implementasi Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja Di PT. Industri Kapal Indonesia. *Window of Public Health Journal*, 3(4). <https://doi.org/10.33096/woph.v3i4.435>
5. da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers and Industrial Engineering*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>
6. Desta, Y., & Lendrawati, L. (2023). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Puskesmas Nan Balimo Kota Solok. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2). <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2634>
7. Devianti, I. C., Rupiwardani, I., & Susanto, B. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Konstruksi di PT "X". *Banua: Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 2(2). <https://doi.org/10.33860/bjkl.v2i2.1579>
8. Dewi, D. K., Subowo, A., & Afrizal, T. (2022). Analysis of Implementation of Poverty Reduction Policy Through the Rehabilitation of Unlimited Housing Activities (RTLH) in Trimulyo Ward Semarang City. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(2).
9. Ghassani, D., Rindu, R., & Supriyatna, R. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap Dan Pengawasan Terhadap Perilaku Pemakaian Apd Pada Pekerja Pabrik Plastik, Pressing Dan Casting Pt. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(2). <https://doi.org/10.14710/jkm.v11i2.37926>
10. Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihp.v1i3.683>
11. Mohiuddindin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving Human Resource Management Sustainability In Universities. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020928>
12. Montesano, F. S., Biermann, F., Kalfagianni, A., & Vijge, M. J. (2023). Can The Sustainable Development Goals Green International Organisations? Sustainability Integration In The International Labour Organisation. *Journal Of Environmental Policy And Planning*, 25(1). <https://doi.org/10.1080/1523908x.2021.1976123>
13. Obeth, E., Fahrizal, & Hidayatullah, F. F. (2022). Analisa Potensi Bahaya Pabrik Kelapa Sawit Di Desa Jambuk, Kecamatan Bongan, Kalimantan Timur. *Buletin Poltanesa*, 23(2). <https://doi.org/10.51967/Tanesa.V23i2.1822>
14. Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03). <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
15. Prawiro, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian, Fungsi Dan Tujuannya. In Maxmanroe.
16. Riantono, I. E. (2021). Mengenal Manfaat Dan Cara Pembuatan Sop Yang Baik. *Accounting.Binus.Ac.Id*.
17. Sonali, P., Sibarani, R., Nadda, L., & Hannan, S. (2024). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(1). <https://doi.org/10.60036/Jbm.V4i1.Art6>
18. Sukalova, V., Stofkova, Z., & Stofkova, J. (2022). Human Resource Management In Sustainable Development. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/Su142114258>
19. Thomas, H., & Anner, M. (2023). Dissensus And Deadlock In The Evolution Of Labour Governance: Global Supply Chains And The International Labour Organization (Ilo). *Journal Of Business Ethics*, 184(1). <https://doi.org/10.1007/S10551-022-05177-Z>
20. Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.26>
21. Wahid, A., Munir, M., & Hidayatulloh, A. R. (2020). Analisis Resiko Kecelakaan Kerja Menggunakan Metode Hirarc Pt. Spi. *Journal Of Industrial View*, 2(2). <https://doi.org/10.26905/4880>
22. Widiyana, M. E. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. In Perdana.
23. Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Usadha, I. D. N. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Jaya Ekspres (Id Express) Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2). <https://doi.org/10.47532/Jis.V6i2.845>